



APAJH

Creuse

N° 94

AVRIL 2023

En Marche !

Fil Bleu

Le carnet de Virginie
**S'épanouir
au travail**



LE MAGAZINE DE L'APAJH DE LA CREUSE

Sommaire

Une plateforme pour construire ensemble 3
■ SIÈGE SOCIAL

FIL BLEU : JOURNÉE MONDIALE DE SENSIBILISATION À L'AUTISME

Ouverture sur l'autisme 4
■ PÔLE SOIN ET SOUTIEN À L'AUTONOMIE

(Ré)concilier sport et autisme 5
■ PARTENARIAT

Une fois n'est pas typique... 5
■ PARTENARIAT

« J'ai trouvé ma place » 6
■ ZOOM MÉTIER

Le FAM se projette à Bourgañeuf 7
■ PÔLE SOIN ET SOUTIEN À L'AUTONOMIE

Dossier : S'épanouir au travail 8
■ PÔLE TRAVAIL ET EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Quand l'école se met en chantier 12
■ PÔLE ÉDUCATION ET APPRENTISSAGES

Poulez-vous bien ! 13
■ PÔLE ÉDUCATION ET APPRENTISSAGES

Vous avez dit « autodétermination » ? 14
■ PÔLE HABITAT - VIE SOCIALE

APA JH Creuse

📍 23, rue Sylvain Blanchet
23000 Guéret

☎ 05 55 52 49 88

✉ siege.asso@apajh23.com

🌐 www.apajhcreuse.fr

Directeur de publication

Président APA JH Creuse

Rédaction

Virginie Lorthioir
(sauf mention contraire)

Crédits photo

APA JH de la Creuse.

Maquette

Espace Copie Plan · 23000 Guéret

Impression

GC Concept · 36250 Saint-Maur

Tirage

1200 exemplaires

Numéro ISSN

1296-2767



Vous souhaitez réagir à un article ?



✉ servicecommunication@apajh23.com

Pour une bientraitance inclusive de l'accompagnement

■ L'ÉDITO DU PRÉSIDENT PATRICK COLO

Exister parmi les autres est le fruit d'un apprentissage de tous les instants. Invoquer l'apprentissage nécessite un entourage humain dévoué à chaque individu.

Dès la naissance, chacune et chacun d'entre nous a bénéficié des soins et de l'attention d'une famille, d'un entourage, de maîtres, d'amis. Bref d'une cohorte ininterrompue de personnes qui nous ont accompagnés pour nous permettre de connaître les codes du monde inconnu des vivants.

Nous connaissons les ingrédients qui permettent à l'enfant de devenir un membre à part entière de la communauté humaine : l'amour de ses parents et de ses proches et l'attention et la bienveillance de ses maîtres en particulier.

C'est cet accompagnement constant et réfléchi qui nous structure et nous permet d'affronter les vicissitudes de l'existence. Mais qui nous permet également de grandir, de sortir de notre condition d'humain en construction, pour devenir des êtres prêts à se muer en acteurs à part entière de la société.

C'est cette mission qui est la nôtre auprès des enfants, des jeunes et adultes qui nous sont confiés. Ce sont toutes et tous des personnes en devenir qui aspirent au même idéal : atteindre la souveraineté de citoyen à part entière, sans être bridé dans ses aspirations.

Dans mes échanges avec les professionnels de notre association, je leur demande souvent en quoi consiste pour eux l'essentiel de leur mission. La réponse majoritairement est : « nous sommes là pour les protéger », parlant des résidents de leur établissement.

Personne ne remettra en cause cette nécessité de protection. Je pense cependant

qu'il est temps d'en faire prévaloir une bien plus indispensable et non exclusive de la précédente : nous devons accompagner nos résidents vers l'autonomie, vers le monde que nous fréquentons quotidiennement grâce à l'autonomie qu'on nous a permis d'atteindre.

Penser un seul instant que cette existence parmi les autres n'est pas possible pour celles et ceux qui nous sont confiés est une atteinte à leur condition humaine. Une privation de leurs droits. Un manque éthique qui va à l'encontre des valeurs de l'APA JH.

Je nous invite donc sans tarder à mettre en priorité absolue cette mission d'accompagnement vers la liberté citoyenne des enfants, des jeunes et des adultes de nos structures. Avec la bienveillance et le respect auxquels ils ont droit. Cela permettra d'éviter à l'avenir les dérives et la perte dans le sens des missions que nous avons constatées ici ou là.

Voilà donc le mot d'ordre qui doit nous animer à chaque instant : « **Pour une bientraitance inclusive de l'accompagnement** ». ■

« L'intelligence ne débute ni par la connaissance du moi, ni par celle des choses comme telles, mais par celle de leur interaction... Elle organise le monde en s'organisant elle-même. »

Jean Piaget, in *La construction du réel*



Une plateforme pour construire ensemble

■ SIÈGE SOCIAL

La Plateforme Territoriale Solidaire – Ressources Humaines de la Creuse est née en 2022. Rencontre avec Fabien Devillechabrolle-Niveau, coordonnateur de la plateforme.

Tout d'abord, pouvez-vous vous présenter : quel est votre parcours ?

J'étais directeur d'un organisme de formation et d'un cabinet d'expertise en santé sécurité au travail et ressources humaines. J'intervenais sur l'ensemble du territoire national, dans les domaines du médico-social et sanitaire mais également dans tous les Comités Techniques Nationaux ... Creusois d'origine, je réside dans ce département depuis plusieurs années. Ce poste de coordonnateur m'a tout de suite intéressé car il combine des missions diversifiées, en permettant de s'investir dans notre territoire.

Mon engagement dans le domaine médico-social s'appuyait sur des interventions au sein des associations et structures privées. Je les accompagnais en mettant en place des études de postes ergonomiques, sur la mise en place de plans d'actions sur mesure et le développement d'accompagnements personnalisés, dans la réalisation de diagnostic GPEC ou la recherche de financement.

Qu'est-ce que la Plateforme Territoriale Solidaire Ressources Humaines de la Creuse ?

La création de la PTS RH fait suite à un appel à manifestation d'intérêt (AMI) de l'Agence Régionale de Santé (ARS) Nouvelle-Aquitaine, dont le financement a été validé il y a environ un an et demi. L'APA JH de la Creuse en était le porteur de projet et le GEMS23 (Groupement d'Employeur du Médico-Social de la Creuse) le gestionnaire.

Cet AMI portait sur 4 grands axes :

1. l'analyse des besoins en s'appuyant sur les diagnostics existants ;
2. le marketing RH et l'attractivité ;
3. la préparation et la formation à l'emploi, avec l'idée de mutualisations de formations au niveau départemental, en se rapprochant des organismes de formation pour du sur mesure et de la collaboration sur les particularités des métiers du médico-social ;

4. le maintien dans l'emploi, la qualité de vie et des conditions de travail sous différentes formes.

Au total, 28 actions à mener réparties dans ces quatre grandes directions. Au niveau de l'analyse des besoins, j'ai rencontré chaque direction d'établissement voulant bien me recevoir, pour mieux cerner chaque situation. À la fin de ces échanges, une synthèse statistique sera réalisée.

Comment cela fonctionne-t-il ?

Pour chaque expérimentation, tous les adhérents sont invités à participer aux groupes de travail collectifs. Certains peuvent aussi émettre le souhait de travailler individuellement au sein de leur propre établissement (pour l'instant, c'est possible de faire cela). L'important, c'est la co-construction, la co-organisation et travailler ensemble pour trouver une solution pragmatique et opérationnelle.

Quels sont les avantages d'adhérer ?

Cela permet :

- d'accéder à une base de données issue des expérimentations et d'accéder aux comptes-rendus de ces expérimentations. Il y a plus de complicité dans la coordination. Un système d'information informatisé va être mis en place pour les adhérents. Le partage de bonnes pratiques permet d'avancer plus vite et une réflexion commune optimise la recherche de solution.
- Sur la partie recrutement, de bénéficier d'un processus spécifique pour le personnel non diplômé, ou faisant fonction, en leur proposant des parcours individualisés...
- De mutualiser des formations afin de limiter les tensions dans les différents services et apporter d'avantages de souplesse en organisation du travail.



La convention a été signée le 31 mai 2022.

- De promouvoir la Qualité de Vie au Travail et permettre le maintien dans l'emploi dans des systèmes intégrés.

Où en est-on aujourd'hui ?

À ce jour, une petite cinquantaine d'établissements adhèrent à la PTS RH. Ce sont des foyers d'hébergements, des ESAT, des SESSAD, des IME, des MAS, des foyers occupationnels, des SSIAD, des Ehpad, des SAAD... Certains organismes de formation vont également adhérer, c'est très large.

Trois expérimentations sont d'ores et déjà lancées. Depuis l'année dernière, nous travaillons sur l'accueil des nouveaux arrivants (travail initié en collaboration avec la FAI 23 puis piloté seul aujourd'hui) et le parcours d'intégration : nous en sommes à la quatrième réunion (générant une base documentaire conséquente et la mise en œuvre de parcours individualisé). En mars, un premier groupe de travail pluri-établissements a été mis en place sur la mutualisation des formations. Enfin, depuis le 27 février, j'interviens à la Maison d'Accueil Spécialisée La Rose des Vents à Guéret (expérimentation n°22 organisation de travail innovante). Après une investigation qui me permettra de « verbaliser » les activités des différents métiers, d'en comprendre l'organisation, une co-construction en groupe de travail sera réalisée pour proposer l'organisation de demain (ceci en maintenant ce qui fonctionne et en recherchant des pistes sur les axes possibles à améliorer avec des alternatives innovantes).

Une autre expérimentation est en attente, plutôt liée au marketing RH, à l'attractivité et à la communication, concernant la gestion des fins de carrière. ■

Ouverture sur l'autisme

■ PÔLE SOIN ET SOUTIEN À L'AUTONOMIE

Depuis deux ans, le dispositif autisme de la Maison d'Accueil Spécialisée de Sauzet est installé dans l'ancienne « maison de maître » du parc de l'établissement. Un endroit dédié aux apprentissages des personnes autistes, qui a déjà fait ses preuves. Le 4 avril dernier, dans le cadre de la semaine de sensibilisation à l'autisme, le dispositif ouvrait ses portes au public pour une « journée bleue »...



Un « goûter bleu » était proposé aux visiteurs et aux résidents.

Même le ciel s'est mis aux couleurs de la journée, et devant la maison de maître de la MAS de Sauzet, les chapiteaux accueillent les plus gourmands. Car pour l'occasion, le goûter aussi était bleu : des boissons aux petits gâteaux, le « tous en bleu » est devenu « tout en bleu » pour cette après-midi récréative.

Les portes de la maison sont grandes ouvertes : salle d'apprentissages, salle sensorielle et salle de bains sont visitées, tout comme la cuisine, où tourne en boucle un petit film mettant en avant les progrès et acquis des résidents. En repartant, les jeunes de Planète Bleue, l'unité autisme de l'IME de Grancher, sont ravis, comme leurs accompagnateurs : « ils ont passé un bon moment, c'était super, et puis on s'est reconnu dans les pratiques, on fait les mêmes choses, c'est plutôt bon signe », sourit Delphine Brottier, psychologue de l'IME.

Antoine, résident de l'unité autisme de la MAS de Sauzet, profite largement des gâteaux bleus, sous le regard attendri de Myriam, sa maman. « Antoine est là depuis 2017, c'est une chance qu'on ait trouvé ce

centre. Il a profité du dispositif autisme dès son ouverture, et on a vu les changements tout de suite, et on en voit encore. Depuis 15 jours, il fait des choses nouvelles à la maison, toutes liées à ce qu'il fait ici, c'est extraordinaire. Et puis, on le ressent surtout au niveau du calme, ici ils sont apaisés, on s'occupe d'eux. On arrive mieux à comprendre ce qu'il veut, avant il se mettait souvent en colère car on ne le comprenait pas, maintenant il arrive mieux à se faire comprendre, il nous emmène, nous montre les choses, il est moins stressé et plus apaisé ».

Un peu plus loin, Sylvie goûte la barbe à papa, bleue elle aussi. C'est le témoignage de sa mère, Thérèse, qu'on peut lire sur le panneau d'exposition installé sous le second chapiteau, à côté des photos et des réalisations des résidents. Un témoignage qui a touché Cécile, coordinatrice, comme ceux d'autres parents. Car pour Thérèse, dont la fille Sylvie est à Sauzet depuis une quinzaine d'années, le dispositif, « ça a tout changé ! Je l'ai vu s'ouvrir, devenir joyeuse, et vraiment s'éveiller aux choses. Avant elle était très agitée, maintenant elle est plus posée. Elle se tient plus droite, et

elle cherche à entrer en interaction, c'est carrément autre chose, comme si enfin on cherchait à comprendre ses demandes, ce qu'elle veut, ça change tout, c'est spectaculaire ! Sylvie a 35 ans, et je pensais qu'après 20-25 ans, il n'y aurait plus de changement possible, et en fait si, elle évolue toujours, elle fait des choses qu'elle ne faisait pas, et puis surtout elle est joyeuse ! ».

Ouvert il y a deux ans, le dispositif autisme accueillait au départ 5 à 6 résidents, qui étaient alors répartis dans les trois unités de la MAS. Isabelle et Mylène les accompagnaient à tour de rôle dans ce lieu dédié, où se sont fait les premiers apprentissages. Au printemps 2022, toutes les personnes autistes ont été regroupées dans l'aile EST, devenue l'unité autisme, ce qui permettait un encadrement adapté à leur profil. Le dispositif autisme avait alors été mis en « stand-by ».

C'est grâce à l'arrivée d'Olivia, en contrat professionnel jusqu'en juin, que le dispositif autisme a pu de nouveau être utilisé avec cette fonction « d'apprentissages », désormais mise en pratique dans le lieu de vie : apprendre là à coller des gommettes pour ici ouvrir son yaourt, là à transvaser pour ici se servir seul... « Ce qui est acquis au dispositif est généralisé sur le lieu de vie, souligne Cécile. On leur apprend les prérequis nécessaires, on transforme les comportements négatifs en comportements positifs, et tout ça pour améliorer leur qualité de vie ». En cela, unité dédiée et dispositif sont complémentaires... ■



Parcours ludique.

(Ré)concilier sport et autisme

■ PARTENARIAT

Mercredi 29 mars a eu lieu au gymnase de La Pigue à Guéret un « forum sportif adapté aux personnes avec autisme », organisé par le CRA Limousin (Centre de Ressources Autisme du Limousin), en partenariat avec les acteurs locaux.

Andréa Perrier, directrice du CRA Limousin, a pris contact avec l'ensemble des établissements médico-sociaux du Limousin pour établir des partenariats : « *le thème Autisme et Sport a été choisi en territoire avec l'ensemble des acteurs afin d'être plus lisibles pour le grand public* ». Alice, de la Ligue du Sport Adapté Nouvelle-Aquitaine, a recensé les associations sportives locales avec sa collègue Lucie du Comité



Départementale Olympique et Sportif de Haute-Vienne : chaque département a accueilli les clubs volontaires sur le forum (à Guéret, Brive et Limoges).

Toute la journée, les participants ont pu rencontrer les sept associations présentes pour l'occasion : le comité de badminton, la section BMX de Creuse Oxygène, l'Entente Sportive Guéretoise, le Rugby Club

Guéret Creuse, le comité de Basket, et le Comité Départemental de Sport Adapté. Des séances d'initiation étaient proposées. Samedi 1^{er} avril, un colloque sur l'autisme et le sport s'est déroulé à la faculté de médecine de Limoges. Dimanche, une équipe TS'Athlètes participait aux Foulées du Populaire. ■

Une fois n'est pas typique...

■ PARTENARIAT

Du 1^{er} au 8 avril, l'association Atypiques 23 a organisé son premier festival Atypique dans le cadre de la Journée Mondiale de Sensibilisation à l'Autisme du 2 avril. Plusieurs associations creusoises ont été partenaires de cette semaine (Alefpa, Apajh de la Creuse, Adapei23, IREPS, Fondation Jacques Chirac).

Pendant une semaine, les adhérents et bénévoles du Groupe d'Entraide Mutuelle Autisme, accompagnés parfois des partenaires, ont sillonné les grandes et moyennes surfaces du département pour sensibiliser le grand public sur le thème de l'autisme. Les magasins ont joué le jeu en proposant des journées calmes : lumières baissées, musique coupée, publicités sur écran à l'arrêt.



C'est tout l'inverse que l'association présentait le 2 avril lors des portes ouvertes de la maison du GEM, qui fêtait par la même occasion ses un an d'ouverture. Les visiteurs ont en effet pu découvrir une « épicerie immersive » où lumières et bruits étaient amplifiés, afin de faire l'expérience du ressenti des personnes autistes dans une grande surface. De nombreuses animations ont étayées la journée : expositions, jeux, outils pédagogiques de sensibilisation à l'autisme... tout pour déconstruire les idées reçues sur l'autisme !

Le second temps fort de ce festival Atypique était sans conteste la soirée spectacle du samedi 8 avril : l'humoriste belge Florence Mendez était invitée par l'association à se produire sur la scène de l'Espace André Lejeune à Guéret. La jeune femme a construit son spectacle Délicate autour de



Florence Mendez sur scène.

son récent diagnostic d'autisme, et ce fut un vrai moment de partage et d'échanges... à noter que la scène avait été décorée par Fabien, un adhérent du GEM qui fait de la sculpture sur bois : félicitations à lui et à Atypiques 23 pour cette belle réussite ! ■

« J'ai trouvé ma place »

ZOOM MÉTIER

L'équipe technique de la Maison d'Accueil Spécialisée de Sauzet à Budelière a la lourde tâche de gérer la maintenance et l'entretien du site. Portraits d'Evelyne Chiron et Jérémie Silvy, couteaux suisses de l'établissement.



Jérémie et Evelyne dans leur atelier à la MAS de Sauzet.

Il faut peu de temps pour se rendre compte de l'adjectif qui qualifie le mieux cette équipe : complémentaire. Lui, d'un calme apparent et peu loquace, contraste forcément avec son caractère jovial et direct de sa collègue. Alors qu'Evelyne était d'abord peintre et Jérémie électricien, ce sont désormais deux « touche-à-tout » : à eux deux, ils peuvent tout faire, ou presque.

Evelyne, creusoise, a fait le lycée agricole d'Ahun — dont elle garde un très bon souvenir — avant de s'orienter en BEP peinture au Lycée des Métiers du Bâtiment de Felletin. Sur les chantiers, de Paris à Bordeaux

en passant par la Creuse, elle s'est vite rendu compte que la peinture ne suffisait pas, et elle a appris à faire un peu tous les métiers, alors elle a validé ses compétences lors d'une formation accélérée de 9 mois.

Jérémie vient de Marseille, il est électricien de métier. Arrivé en Creuse pour suivre sa compagne, il est installé depuis plusieurs années à Eaux-les-Bains. Alors en 2018, quand l'offre d'emploi d'agent technique à la MAS de Budelière est parue, il a postulé... Les deux se sont croisés à l'entretien, c'est Evelyne qui a été prise, mais six mois plus

tard, Bruno Piet, alors responsable administratif et logistique, le rappelle, pour faire face à un « surcroît de travail »...

Et depuis, on ne peut pas dire qu'ils chôment, tous les deux, entre les murs vieillissants de la MAS. « Ici, ce n'est que du vieux, alors on ne fait que des réparations... Et il faut parfois de l'ingéniosité pour trouver des solutions », résume Evelyne. Dans chaque service, leurs collègues peuvent noter leurs besoins. Chaque matin, les cahiers sont consultés, « on fait au fur et à mesure, selon nos moyens ».

Montage de meubles, matériel cassé, pannes d'électricité constantes, fuites d'eau récurrentes, stores qui tombent en panne à tour de rôle, entretien de la station d'épuration, livraisons... et depuis quelques temps, pour pallier l'absence de la personne en charge de l'entretien du parc, c'est encore Evelyne et Jérémie qui s'occupent des trois hectares, afin de sécuriser les allées pour les résidents notamment. « Il y a de plus en plus de manque de personnel, alors on s'occupe aussi des chevaux... »

Leur quotidien ? Des challenges et de l'apprentissage, tous les jours, et c'est ce qui leur plaît. « On touche à tout, à beaucoup de corps de métiers, même si on a hâte que la restructuration se fasse, ce sera plus confortable pour les personnels et surtout pour les résidents, à la base c'est surtout pour eux », souligne Jérémie. Evelyne renchérit : « on compose, on construit nous-même... le bâtiment est très vétuste, mais on sait qu'il y aura restructuration, alors on met du scotch un peu, on essaie d'être à l'écoute de tous les services, et même de tous les êtres humains présents ».

Car si aucun des deux ne connaissait le monde du handicap, c'est aujourd'hui l'une des raisons de leur implication. Il faut dire que leur intégration s'est faite en trois étapes, la première « d'immersion » pour comprendre le bâtiment, la seconde pour comprendre les travaux et enfin est arrivé le temps de comprendre « l'humain », « la façon dont les résidents fonctionnent avec nous, mais aussi les collègues, et ça se passe très bien », sourit Evelyne, concluant « j'ai trouvé ma place ». ■

Le FAM se projette à Bourganeuf

PÔLE SOIN ET SOUTIEN À L'AUTONOMIE

Implanté depuis 1993 à Gentioux, le Foyer d'Accueil Médicalisé de l'APAJH de la Creuse devrait bientôt changer de locaux. En effet, le Conseil d'Administration de l'association a voté en décembre dernier pour son déménagement...

Après des mois de tentatives de négociations infructueuses avec la Communauté de Communes Creuse Grand Sud, propriétaire des locaux actuels du FAM, les administrateurs ont donc fait le choix de reconstruire des locaux plus adaptés sur un autre site. Première étape : trouver un lieu, avec comme prérogatives la proximité d'un centre hospitalier et la possibilité d'une implantation au plus près du cœur de ville, pour assurer l'inclusion sociale des résidents.

Lundi 30 janvier, une délégation composée d'administrateurs de l'APAJH de la Creuse, de salariés, de résidents et de familles du Foyer d'Accueil Médicalisé de Gentioux a été reçue à Bourganeuf par le maire Régis Rigaud et la Directrice générale des Services de la commune.

Dans un premier temps, le maire a présenté la ville, ses services, commerces, et son patrimoine, mettant en avant l'importance du « vivre ensemble ». La commune



La délégation contemple le terrain où le futur FAM pourrait s'ériger.

peut proposer deux terrains pour l'implantation du futur FAM : l'un non loin du centre hospitalier (site 1), l'autre proche du centre, derrière les locaux du Tribunal (site 2). Chacun a pu poser les questions qui lui venaient à l'esprit après cette présentation, comme l'accessibilité via les transports en commun, la proximité de centres équestres et de piscine, la hauteur maximale autorisée des bâtiments... Le maire s'est efforcé de répondre du mieux possible, et a pu ainsi se rendre compte des attentes de l'association concernant le terrain.

La délégation s'est ensuite rendue sur chacun des sites pour mieux se projeter. Déjà

en centre-ville, ils se sont d'abord rendus sur le site 2, un terrain de 4 370 m² qui présente certes l'avantage d'une implantation en cœur de ville, mais a été jugé trop enclavé et pas assez grand par la délégation.

Le site 1, bien que plus éloigné, a davantage plu à l'ensemble de la délégation, notamment grâce à sa surface de 16 400 m². En arrivant sur les lieux, ils ont été accueillis par deux chevaux paissant dans le champ d'en face, ce qui a réjoui les résidents et les salariés présents. Avant de se quitter, le président Patrick Colo a assuré à ces derniers que l'association « *essaiera de prendre la décision la plus intelligente possible* » et qu'elle attendait leurs retours. Il a rappelé l'objectif de ce déménagement : « *on reconstruit pour vous offrir des conditions de vie dignes* ».

Mickaël, un résident, en a profité pour poser quelques questions qui lui tiennent à cœur : est-ce qu'il y aura des salles d'activités, une infirmerie ? Chaque chambre disposera-t-elle d'une salle de bains ? Si le président a pu répondre positivement sur ces points, il a néanmoins opposé un non catégorique pour la dernière requête : une piscine. Bourganeuf est cependant à moins d'une demi-heure de Saint-Léonard-de-Noblat, qui dispose d'un centre aquatique très attractif... ■



Le comité d'accueil équin a séduit la délégation.

Le Carnet de Virginie S'épanouir au travail



FICHE D'IDENTITÉ
PÔLE TRAVAIL ET
EMPLOI ACCOMPAGNÉ

EX AEQUO
APAJH Creuse

Le Pôle Travail et Emploi Accompagné regroupe l'ensemble des activités de notre ESAT (Etablissement et Services d'Accompagnement par le Travail) EX AEQUO, auparavant ESAT du Masgerot. L'objectif de ce pôle est d'accompagner les personnes en situation de handicap dans leur vie socio-professionnelle, dans une perspective d'épanouissement global. Pour cela, l'ESAT permet de faire accéder à une vie professionnelle durable, d'exercer dans le milieu « ordinaire ». Des actions de soutien et des partenariats sont mis en place pour que les personnes ayant montré des capacités suffisantes puissent quitter l'établissement et accéder au « milieu ordinaire ».

Depuis 40 ans, l'APAJH de la Creuse, via son ESAT, permet aux personnes en situation de handicap de (re)trouver le chemin de l'emploi.

L'objectif est désormais de permettre à tous ceux qui le souhaitent d'être accompagnés non seulement dans leur parcours en ESAT, mais également vers un poste en «milieu ordinaire», notamment grâce au «job coaching» mis en place par le Dispositif d'Accompagnement Socio-Professionnel (DASP).

Par ailleurs, l'ESAT s'est doté fin 2022 d'un nouveau nom, EX AEQUO, pour permettre aux ouvriers de mieux s'identifier et d'être fiers de travailler pour une entreprise reconnue. Un travail qui s'inscrit pleinement dans les objectifs du Décret du 13 décembre 2022 relatif au plan de transformation des ESAT...

Un décret qui officialise l'existant

Le décret du 13 décembre 2022 est une nouvelle étape importante pour les Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT). De nouveaux droits sont accordés aux travailleurs d'ESAT. Au sein du Pôle Travail et Emploi Accompagné de l'APAJH de la Creuse, il ne s'agit toutefois que d'une officialisation de droits d'ores et déjà existants...

« Avec ce décret, les droits sociaux des travailleurs sont améliorés : droits aux congés payés, retour de congé maternité, congés spéciaux... ce sont des choses qui sont déjà mises en place depuis 2008 à EX AEQUO », se satisfait Alexis Piquet, le directeur du Pôle. D'autres droits apparaissent pour les ouvriers, comme celui de travailler les dimanches et jours fériés, car l'objectif est de « basculer » les ESAT dans le droit commun, et d'enfin leur assurer les mêmes droits que ceux du Code du Travail. Chez EX AEQUO, les délégués des travailleurs sont déjà en



place depuis un certain temps, et le comité d'hygiène et de sécurité est en train de s'installer.

D'ici le mois d'avril, l'Agence Régionale de Santé demandera aux ESAT de lister les points sur lesquels ils répondent ou non. Pour EX AEQUO, la plupart des cases sont

d'ores et déjà cochées. « Le décret est issu du rapport de l'IGAS de 2019, réalisé suite à un travail collectif, dont l'objectif est de garder le côté essentiel des ESAT, l'accompagnement des personnes, et de conforter la citoyenneté ». ■

Une mutuelle employeur pour tous

En janvier dernier, l'APA JH de la Creuse a signé avec la mutuelle Intégrance un contrat afin de proposer aux ouvriers d'EX AEQUO une mutuelle employeur.



« des complémentaires santé, des assurances, de la prévoyance, avec l'objectif d'éviter toute forme de discrimination et d'exclusion. Notre volonté, c'est de soutenir les personnes vulnérables et leur entourage auprès des pouvoirs publics », soutient la professionnelle.

Ainsi, Intégrance propose une couverture santé spécifique pour les travailleurs d'ESAT, appelée Flex ESAT.

« Intégrance est un acteur incontournable de la protection sociale, expert du secteur du handicap et de la perte d'autonomie, qui propose des solutions innovantes et adaptées en matière de santé », affirme Stéphanie Barrière, en charge des marchés collectifs pour la mutuelle sur le secteur creusois. C'est elle qui a mis en place le contrat pour les travailleurs d'EX AEQUO et qui s'occupe des salariés de l'établissement.

Elle a animé les réunions d'information, « pour réexpliquer à quoi ça sert d'avoir une mutuelle, notamment, et que les travailleurs puissent connaître leur interlocuteur », et tient les permanences sur demande. Stéphanie Barrière insiste sur l'importance de connaître la structure qui adhère afin de fonctionner en partenariat.

Depuis plus de 40 ans, la mutuelle propose des solutions adaptées pour les personnes en situation de handicap,

appelée Flex ESAT. « Toutes les garanties répondent aux besoins des usagers par des prestations adaptées », assure Stéphanie Barrière. Un « pack bien-être » est adossé à l'offre, pour bénéficier de soins non remboursés par la sécurité sociale tels que l'ostéopathie ou les bilans nutritionnels.

L'autre point important pour la mutuelle est le principe d'assistance, « il y a le tiers payant applicable et un réseau de soin notamment », confie Stéphanie Barrière. Par ailleurs, des supports en Facile À Lire et à Comprendre (FALC) ont été édités pour les travailleurs d'ESAT : livret d'information, plaquettes... « Notre premier engagement, c'est de protéger la personne, de préserver sa santé, puis de l'assister », note Stéphanie Barrière, qui est ravie du bon taux d'adhésion à la mutuelle à EX AEQUO. ■



Jean-Noël travaille à l'atelier aménagement paysager d'EX AEQUO. En début d'année, il a souscrit à la mutuelle employeur proposée par Intégrance pour lui et sa famille.

« J'avais une mutuelle avant, je payais plus de 280 € par mois pour mes trois enfants, ma femme et moi. Là, je suis arrivé à environ 100 € », explique l'ouvrier. Alexis Piquet détaille : c'est 53 € par adulte, 32 € pour le premier enfant, la moitié pour le deuxième et gratuit à partir du 3^e enfant. Pour le moment, l'ESAT prend en charge la moitié du coût, et cela arrivera progressivement à 100 % d'ici quelques années. C'est un vrai gain de pouvoir d'achat pour la famille, « je l'ai déjà vu à la fin du mois, j'ai gagné plus de 100 € », se satisfait Jean-Noël.

Jean-Noël continue : « il y a plus de choses prises en charge. Avant, pour l'hôpital, on avait tout en charge, pour le dentiste pareil, là on ne paye presque plus rien. Cette mutuelle est bien mieux que l'autre, on ne peut pas comparer ! ». Et les compléments sont plus conséquents, il y a une partie bien-être avec de l'ostéopathie, de la pharmacie conseil, des bilans nutritionnels...

Et l'accompagnement proposé par la mutuelle est lui aussi incomparable : Intégrance a d'ores et déjà proposé de faire des permanences à l'ESAT pour renseigner les ouvriers, les documents sont en Facile À Lire et à Comprendre (FALC) et le site web est adapté. « Je n'ai eu à m'occuper de rien, même pas de résilier l'ancienne », sourit Jean-Noël. ■

Intégrance en chiffres

- 118 000 adhérents
- dont 20 000 travailleurs d'ESAT (soit un tiers des ESAT qui ont choisi Intégrance).
- 1^{ère} mutuelle nationale reconnue entreprise solidaire et d'utilité publique

Un carnet de parcours et compétences en cours de création

La mise en place d'un « carnet de parcours et de compétences » est l'une des directives du décret du 13 décembre 2022. EX AEQUO travaille avec l'association Différent & Compétent pour le créer sous forme de carnet numérique.



Pour Alexis Piquet, directeur du pôle Travail et Emploi Accompagné, ce carnet doit reprendre les grandes lignes des formations et compétences professionnelles, et inclure en amont les Instituts Médico-Educatifs (IME). « Il servira principalement de support pour les ouvriers qui entreront dans les entreprises », explique le directeur, citant en exemple Thomas, pour lequel une mise à disposition sera bientôt signée avec l'entreprise Dilisco.

Ce carnet est créé dans le contexte du plan de transformation des ESAT, « qui invite à améliorer la porosité entre le milieu du médico-social et le milieu ordinaire », explique Vincent Gérard de Différent et Compétent. Ainsi, le décret permet de ne pas repasser par la CDAPH (Commission Départementale d'Accessibilité des Personnes Handicapées) pour aller travailler en milieu ordinaire, et de cumuler du temps en ESAT et en milieu ordinaire avec le même statut.

Le carnet de compétences sera donc un « outil ». Différent et Compétent, à l'instar d'autres organismes et associations, a

choisi d'élargir ce carnet à un logiciel de GEPP (gestion de l'emploi et du parcours professionnel). « On travaille avec Diagonorienté, une start-up d'Etat, qui est intéressée pour intégrer nos besoins à son propre système. On a commencé en janvier avec un comité de pilotage et un webinaire, pour qu'une cinquantaine de structures en France participent à l'expérimentation, dont six en Limousin », commente Vincent Gérard.

Le professionnel estime que le développement du logiciel suivi des allers-retours interactifs pendant l'expérimentation, pour affiner et coller au plus près des besoins, devrait être terminé d'ici l'été 2023. « On espère que ce carnet fera le lien entre expériences et compétences, et que les compétences puissent être reliées à d'autres métiers, pour faciliter le tracé du parcours professionnel à partir des compétences des personnes en situation de handicap ».

Vincent Gérard rappelle que depuis sa création en 2008, Différent et Compétent « a mis en place une démarche de

Reconnaissance des Acquis de l'Expérience qui permet aux travailleurs en situation de handicap de se repérer finement sur un référentiel métier et de valider leurs compétences professionnelles. La valeur ajoutée, c'est que Différent et Compétent a repris les référentiels de droit commun, issus de l'agriculture et de l'Education Nationale, afin d'exprimer chaque compétence en trois niveaux de maîtrise. Ceci pour rendre visible dans les compétences ce qui est maîtrisé et ce qui ne l'est peut-être pas encore complètement ».

Le carnet de compétences n'est donc qu'un outil supplémentaire, sollicité par un décret gouvernemental, afin non plus de simplement reconnaître les compétences, mais d'en faire un appui pour les parcours professionnels. Vincent Gérard espère que le carnet numérique sera un outil de pilotage pour structurer les parcours individuels : quel parcours de formation ou professionnel peut-on proposer à quelqu'un en se basant sur ses compétences ?

Dans les structures, cela permettrait également de « piloter les compétences en donnant une vue des compétences de chacun dans l'atelier. Cela permet aussi de repérer quel poste manque de personnes compétentes pour recenser les besoins de formation aussi de l'organisation. Par exemple, si dans un atelier espaces verts, on a X personnes qui peuvent faire de la tonte, mais très peu pour l'entretien mécanique de la tondeuse, l'outil devrait permettre de gérer les compétences dans l'atelier pour faciliter les rotations de postes et augmenter la production », résume Vincent Gérard.

À terme, l'outil devrait être proposé à l'ensemble du réseau national Différent et Compétent, soit plus de 900 établissements (ESAT, IMPro, SIAE, ITEP, Entreprises Adaptées...), dont EX AEQUO. Cela devrait faciliter le suivi des complétences acquises par les personnes en situation de handicap, en commençant par celles acquises en IME, et permettre de proposer des emplois encore plus adaptés, et mettre en avant les savoir-faire auprès des entreprises. ■



Un ESAT de « transition » vers le milieu ordinaire

Toujours dans le cadre de l'application de ce décret du 13 décembre 2022, EX AEQUO a mandaté Messidor afin de créer un ESAT de transition.



Messidor développe depuis 1975 une méthodologie de transition par le travail et vers l'emploi en milieu ordinaire, afin de favoriser le rétablissement des personnes en situation de handicap psychique. Les résultats sont probants avec 10 % de l'effectif ESAT et Entreprise Adaptée inséré chaque année en milieu ordinaire de travail. 50 % de personnes sont accompagnées en job coaching obtenant à minima un contrat de travail en milieu ordinaire.

EX AEQUO va donc adapter le modèle Messidor à sa structure, avec comme moyens humains un cadre pour le pilotage et la coordination, un conseiller en insertion professionnelle. Un moniteur prendrait en charge la réunion d'information collective à destination des candidats au dispositif, l'atelier de validation à l'entrée (construction d'avion et information générale), l'unité de réentrainement adapté à la remise au travail (sas de réadaptation de six mois, enseignements de base et démagogie positive, bilan tous les mois) et enfin l'unité de production.

« On va accompagner des personnes avec un handicap psychique pour qui la notion d'établissement est compliquée. On va leur

proposer un accompagnement plus ciblé, plus individualisé », explique Alexis Piquet, directeur du Pôle Travail et Emploi Accompagné. Après une « pré-évaluation » avant l'entrée à EX AEQUO, l'admission se fera par un atelier « sas d'entrée » d'une durée de deux à trois semaines.

« Cela permettra une évaluation grâce à un process particulier. Pendant cet atelier, les personnes accompagnées vont créer un avion en bois brut de A à Z, avec un séquençage de la production », continue le directeur du Pôle. L'objectif est de connaître ainsi la temporalité, l'organisation les aptitudes manuelles, la fatigabilité, le temps d'attention ou encore le rapport aux outils de la personne. « C'est une évaluation globale pour voir où en est la personne, et

vers quoi on peut l'orienter pour l'aider ».

Suite à cette évaluation, les personnes seront dirigées par équipe de trois ou quatre vers l'une des équipes de travail existante d'EX AEQUO. « Dans un premier temps, il n'y aura pas de temporalité de travail, c'est-à-dire que les horaires seront adaptés », souligne Alexis Piquet. Il s'agira d'une « équipe de renfort », en petit comité donc, « pour s'assurer que les besoins d'un cadre particulier soient respectés. On sait que certaines personnes peuvent avoir des difficultés dans un milieu où il y a beaucoup de monde, elles ont l'impression d'arriver dans une cage aux lions. La notion d'équipe reste tout de même importante ». Les personnes pourront donc intégrer en renfort les ateliers blanchisserie, maraîchage, élevage ou encore la fourrière, « mais le point central, ce sera l'entreprise Dilisco, pour une démarche d'inclusion réelle », assure le directeur du Pôle.

En parallèle, une fois que les personnes auront (re)pris un rythme de travail, un accompagnement leur sera proposé pour leur projet professionnel, selon ce qu'elles souhaitent faire. Le Pôle Travail et Emploi Accompagné est d'ores et déjà à la recherche de partenaires et d'entreprises pour aider à la formation. L'entrée à l'ESAT restera également une possibilité, après la période d'ESAT de transition, sur trois ans maximum. ■



Dans le décret du 12 décembre 2022, on notera l'extension des catégories de personnes susceptibles d'être accueillies en ESAT, mais également la volonté de renforcer l'emploi en « milieu ordinaire » des personnes en situation de handicap. « D'où la notion d'ESAT de transition », précise Alexis Piquet, car le décret permettra désormais à des travailleurs d'ESAT à temps partiel de compléter avec un poste dans une entreprise. « Désormais, on va pouvoir avoir des personnes qui vont être à 15 heures travailleurs d'ESAT et 20 heures dans une entreprise lambda, avant, cela n'était pas possible ».

Quand l'école se met en chantier

■ PÔLE ÉDUCATION ET APPRENTISSAGES

Depuis 2017, les jeunes des Instituts Médico-Educatifs de Grancher et de la Ribe participent à des « chantiers-école » dans les ateliers d'EX AEQUO. Malgré une interruption depuis mars 2020 en raison de la crise sanitaire, ils ont repris pour cette année scolaire 2022-2023.

Dans les box de l'atelier Elevage de la ferme de Bagnat à Roches, Nicolas, ouvrier depuis 2019, montre les « bons gestes » aux quatre jeunes de l'IME de La Ribe venus pour leur premier « chantier-école » accompagnés de leur éducateur technique Fabien Zen de l'atelier « tous travaux ». Préparation des box pour les nouveaux poussins qui arriveront dans l'après-midi, nourrissage, paillage... Entre deux clients servis, Thierry Cartes, moniteur, encadre le groupe.

Après les soins, il faut attraper 25 poules qu'un client viendra chercher : Enzo, qui a déjà côtoyé des volailles dans sa famille d'accueil, maîtrise vite le geste. D'autres sont moins à l'aise, comme Francisco, qui s'intéresse néanmoins, et participe avec moins d'appréhension au montage des cartons. Une technique vite appréhendée par Clément, qui s'appuie sur une expérience des déménagements familiaux. Quelle que soit la tâche, tous apprécient cette journée de travail, au rythme bien différent de celui de l'IME. Joachim, lui, a préféré « verser les grains, c'était très bien. Je savais déjà faire certaines choses ».



« Ce que vous avez fait ce matin, on en a besoin, ce n'était pas juste pour vous occuper », assure Thierry Cartes avant la pause méridienne. Bien qu'il n'en soit pas à son premier chantier-école, le moniteur apprend lui aussi à chaque nouveau groupe, tous différents : « là on a été un peu plus loin, car il y a beaucoup de compréhension et d'intérêt, j'espère qu'on n'a pas été trop technique, c'est compliqué, quand on baigne dedans... ». Même son de cloche chez les éducateurs techniques de l'IME, comme Émilie Terrasson, éducatrice technique spécialisée : « pour nous en tant que professionnels, c'est enrichissant. Cela me permet d'approfondir aussi mes compétences auprès des monitrices d'atelier ».

Initiée en 2017 par Marie-France Dalot, ex-directrice de l'ESAT, la mise en œuvre des chantiers-école a fait l'objet de rencontres des équipes de terrain, moniteurs d'ateliers de l'ESAT et éducateurs techniques des deux IME. Ils ont pour objectif la découverte des possibilités du travail en ESAT, en situation collective, avec l'accompagnement d'un éducateur technique de l'IME. Ainsi, être avec des camarades et un encadrement connu permet une réassurance, une prise de confiance en soi avant de s'inscrire dans des stages individuels. Pour Éric Delage, éducateur technique spécialisé en atelier « horticulture - travail sur bois », « cela permet souvent aux jeunes de transférer les compétences acquises en atelier. Quand ils doutent et pensent que ce qu'ils font à l'IME ne sert à rien, il y a un réel engouement sur les chantiers école quand ils maîtrisent ».

Ces découvertes, d'une journée, visent à travailler les représentations du travail en milieu protégé. Elles permettent aux jeunes d'affiner leurs projets professionnels et de mesurer les écarts entre leurs compétences actuelles et celles attendues pour une embauche. « Généralement on emmène des jeunes qui ont entre 14 et 16 ans, pour faire émerger un projet professionnel, ou le déconstruire : quand ils font une journée et



que ce n'est pas ce qu'ils attendent, on peut travailler autre chose, explique Emilie Terrasson. J'accompagne aussi une jeune de 20 ans qui a une orientation en foyer occupationnel et qui est curieuse, elle a envie de découvrir le travail et apprécie ces journées ». Le chantier-école permet d'appréhender la conscience professionnelle et l'exigence de qualité, mais aussi le travail en équipe et la prise d'initiative.

Les jeunes découvrent également les modes de restauration des ouvriers de l'ESAT en prenant leur repas avec eux. « On passe aussi du milieu adolescent à celui d'adulte dans la façon d'appréhender la journée. Il y a toujours quelqu'un pour les encadrer à l'IME, et on remarque sur les chantiers-école que certains ont du mal à gérer le temps libre après le repas, c'est difficile pour eux de ne rien faire », raconte Éric Delage.

Au terme de chaque journée, un bilan est réalisé communément avec le moniteur d'atelier sur une grille partagée et indique si le jeune est volontaire pour réitérer l'expérience ou non. « J'ai accompagné une jeune fille qui avait peur du monde du travail, elle a fait un chantier-école en couture, ça lui a permis de dédramatiser et de faire des choses en amont pour se positionner sur un stage », confie Émilie Terrasson. La participation des jeunes est soumise à leur adhésion et est inscrite dans leur Projet Personnalisé d'Accompagnement. Elle peut être reconduite si le jeune est d'accord dans le même atelier de l'ESAT, ou un autre atelier qui propose une activité différente. ■

Poulpez-vous bien !

■ PÔLE EDUCATION ET APPRENTISSAGES

Les PouLPES 23 (POur La Pratique Ensemble du Sport) : c'est le nom choisi par les jeunes des IME de Grancher et de La Ribe pour la nouvelle association sportive du pôle Education et Apprentissages.



Lors d'une réunion mi-mars, les jeunes qui ont décidé de faire partie du bureau de cette nouvelle association (élus en janvier), accompagnés par les éducateurs sportifs Fabien Aubrun et Maxime Gallitre, respectivement président et vice-président, et de la trésorière Corinne Bégrand, ont en effet acté les statuts de PouLPES 23, et même choisi un logo, chacune des tentacule du poulpe représentant un sport.

« On s'est réuni pour créer une nouvelle association sportive qui réunit Grancher et La Ribe, on a trouvé le nom, les PouLPES 23, et on a trouvé un logo », annonce fièrement Alicia, présidente et élève de La Ribe. Avant d'en arriver là, l'établissement du Grand-Bourg avait dû dissoudre son association, Multisport La Ribe. Plutôt active, l'association avait notamment une équipe de football très engagée et soudée, qui participe à de nombreux tournois. Le basket a été mis en place cette année avec le Comité de Basket de la Creuse et les jeunes ont pu profiter l'an dernier d'une journée rugby au stade Ovalie de Limoges avec de nombreux IME régionaux, animée par les étudiants en STAPS.

Six jeunes des deux établissements ont intégré le bureau. De grands sportifs ? Pas forcément... « il ne faut pas forcément aimer le sport, je ne suis pas très sportive mais j'ai décidé de faire partie du bureau

car j'aime aider et pouvoir organiser des journées autour du sport », explique Alicia. La jeune fille a en effet déjà participé à l'organisation de tournois de foot ou de pétanque à La Ribe, où plusieurs IME avaient été invités. « Je me suis occupée de la gestion des équipes, des appels pour les entrées sur le terrain, des remises de lots à la fin des tournois... », et de toute la préparation en amont, rappelle Maxime Gallitre.

À Grancher, pas eu besoin de dissoudre d'association puisque jusqu'à présent, c'était le foyer coopératif qui prenait en charge les licences pour les jeunes. Si l'expérience de l'organisation d'événements est moindre, la motivation n'en est pas pour autant en reste pour les élèves de l'établissement guérétois. En témoigne Alexandre, le vice-président : « Avec notre éducateur Fabien on fait plein de sports. L'an passé, on a fait le championnat du monde de Joëlette, c'est ce qui m'a donné envie de me présenter, pour voir quels sports on pourra faire à l'avenir, parler

aux autres pour savoir qui veut faire quoi comme sport, et pouvoir tout mettre tout ça en place... ».

« L'objectif de réunir les deux IME, c'est de pouvoir proposer encore plus d'activités et que des équipes se forment pour participer à des rencontres sportives. Tout dépendra bien entendu des partenariats qui seront mis en place », note Philippe Pelouard, le directeur du pôle, qui a été désigné membre d'honneur du bureau, tout comme la directrice adjointe Isabelle Devalois.

Après le dépôt des statuts en Préfecture, les membres de l'association envisagent d'équiper les jeunes de tenues complètes aux couleurs de l'association, avec le logo. Une réunion du Bureau aura lieu à chaque rentrée scolaire afin de pouvoir faire des projets. Certains sont d'ores et déjà programmés : « on va participer aux rencontres sports adaptés en avril et juin pour se familiariser au déroulement de ces journées et, au rythme des rencontres, on espère pouvoir s'inscrire à plus de compétitions et pourquoi pas participer à la journée nationale du sport adapté jeunes », conclut Fabien Aubrun. ■



Composition du bureau

ADULTES

- **Président** : Fabien Aubrun
- **Vice Président** : Maxime Gallitre
- **Trésorière** : Corinne Bégrand
- **Secrétaire** : Morgane Exbrayat

JEUNES

- **Présidente** : Alicia
- **Vice-Président** : Alexandre
- **Secrétaire** : Anaïs
- **Secrétaire adjointe** : Nathalie
- **Trésorière** : Morganne
- **Trésorière adjointe** : Emma

Vous avez dit « autodétermination » ?

■ PÔLE HABITAT - VIE SOCIALE

Si le concept d'autodétermination tend à se développer dans l'ensemble des politiques sociales, il accompagne particulièrement le changement de paradigme qui traverse le champ du handicap aujourd'hui porté par une reconnaissance accrue des droits et libertés des personnes en situation de handicap.



Il s'agit aujourd'hui de s'affranchir du modèle de prise en charge pour s'inscrire dans une logique d'émancipation. Mais de quoi parle-t-on lorsque nous parlons d'autodétermination ? En quoi le principe de l'autodétermination impacte-t-il l'accompagnement des personnes en situation de handicap ?

L'autodétermination se définit comme étant « la possibilité de faire des choix et prendre des décisions, selon ses préférences, ses valeurs et ses objectifs sans interférences externes non justifiées pour augmenter le contrôle sur sa propre vie et garder ou augmenter sa qualité de vie » (Barbara Fontana-Lana, inspiré de Wehmeyer, 1996, 2005).

Autrement dit, l'autodétermination, c'est être acteur, le maître d'œuvre de sa vie.

En revanche ce n'est pas faire tout ce que l'on veut, n'avoir aucune contrainte externe, n'avoir que des droits et aucun

devoir. Ce n'est pas non plus faire seul et ne plus avoir d'encadrement.

D'un point de vue théorique le concept d'autodétermination repose sur quatre composantes essentielles.

L'autonomie comportementale : cette notion est souvent envisagée comme étant le fait de faire les choses seul. Or cela serait une erreur de ne se limiter qu'à cette définition. Dans le cadre de l'autodétermination, cette composante est définie comme étant « l'ensemble des habiletés d'une personne à indiquer ses préférences, à faire des choix et à amorcer une action en conséquence », qu'elle soit accompagnée ou non. Définition partagée par la HAS pour qui l'autonomie correspond à « la faculté de se déterminer par soi-même, de choisir d'agir librement ». Savoir exprimer ses envies, ses désirs, c'est donc faire preuve d'autonomie.

L'autorégulation : cette caractéristique fait plutôt appel aux habiletés d'autogestion, de résolution de problèmes et aux capacités d'adaptation d'une personne. Elle renvoie à la notion de consentement et de choix éclairé qui consiste pour la personne à prendre des décisions en ayant tous les éléments nécessaires en sa possession pour faire des choix en toute connaissance de cause.

L'empowerment psychologique : il s'agit ici du sentiment de contrôle que la personne peut avoir sur son environnement, et sur sa vie. La croyance en ses capacités de choisir selon sa propre volonté est ainsi déterminante dans le développement de cette caractéristique. Nous pouvons imaginer les difficultés que cela représente pour des personnes en situation de handicap, institutionnalisées depuis de nombreuses années et qui historiquement, n'ont eu que peu de pouvoir sur leur vie.

L'autoréalisation renvoie au fait d'organiser sa vie en tenant compte de ses forces et faiblesses et des expériences vécues.

Un processus par étapes

À l'échelle de l'accompagnement, l'autodétermination ne se résume pas à un état. Cela relève davantage d'un processus. C'est une compétence qui s'apprend et se développe. Il est de la responsabilité des acteurs qui interviennent auprès des personnes en situation de handicap de favoriser le développement d'opportunités pour elles de faire des choix, de prendre des décisions, de surmonter des difficultés et exercer ainsi les différentes compétences à l'autodétermination, le tout dans un cadre sécurisé. Il s'agit pour les professionnels de l'accompagnement de ne pas influencer les choix de la personne mais bien de lui amener les éléments nécessaires afin qu'elle puisse faire un choix librement en toute connaissance de cause.

De manière simplifiée, les différentes étapes de l'autodétermination pourraient être déclinées ainsi :

1. La personne exprime une envie. Quelles sont ses valeurs ? Ses préférences ? Ses désirs ? Accompagnée d'un professionnel, la personne sera amenée à penser ces questions.
2. Quels peuvent être les obstacles à cette envie, les limites, mais aussi quels peuvent être les ressources et éléments facilitateurs. C'est également l'étape où il s'agit de mesurer quels pourraient être les risques ?
3. La personne accompagnée et le professionnel envisagent ensemble les différents chemins possibles pour réaliser ce projet. Quels sont les objectifs fixés ? Quelles sont les différentes options envisagées ? C'est également l'étape de planification des actions à mettre en œuvre.
4. Mise en œuvre du plan d'action pour ensuite pouvoir évaluer et réadapter en fonction de la situation.

À chacune de ces étapes il est nécessaire que chacun s'inscrive dans une dynamique de co-construction. Ainsi, lorsque nous évoquons les limites ou obstacles à une envie, il est indispensable de partir de l'évaluation que la personne fait de sa propre situation et non uniquement de l'évaluation faite par les professionnels.

Cette évolution peut parfois déstabiliser les représentations que chacun peut se faire de l'accompagnement et des personnes en situation de handicap, ce qui expliquerait le fait que les professionnels puissent connaître une crise de leur cadre référentiel.

En effet, dorénavant il s'agit moins d'accompagner les personnes vers une meilleure autonomie, entendue dans le sens de faire les choses seul, que de leur permettre d'accéder à un bien-être, et d'être acteur de leur vie.

Une des difficultés que nous pouvons rencontrer dans un accompagnement suscitant l'autodétermination est d'accepter de prendre des risques avec les personnes. Des risques qui doivent être évalués et mesurés avec elles. Pas toujours évident lorsque l'on sait que les pratiques se sont historiquement construites sur une logique de protection. Force est de constater qu'il n'est pas rare de confondre les notions de danger et de risque, mais cela serait un autre débat.

De plus, l'autodétermination engendre de nouvelles manières d'envisager l'accompagnement puisqu'elle vise à réduire les asymétries de pouvoir entre le professionnel et la personne et tendre ainsi vers davantage d'horizontalité dans la relation.

L'autodétermination ne se décrète donc pas. C'est un processus qui s'apprend, qui se construit dans l'interaction et qui prend du temps. Pour cela, l'ensemble des acteurs de l'accompagnement doit soutenir cette posture qui s'inscrit dans une logique d'émancipation des personnes.

Un changement de posture nécessaire

En ce sens, l'environnement de la personne est déterminant mais ne doit pas être déterministe. C'est en suivant ce principe que chacun à son niveau se doit de susciter et favoriser l'autodétermination des personnes en situation de handicap. Les institutions de leur côté se doivent de donner les opportunités aux personnes accompagnées de s'exprimer et vivre leur choix de vie, d'expérimenter dans un cadre sécurisé, en développant et diversifiant notamment les offres de services et d'accompagnement.

Il s'agit pour les professionnels mais aussi l'ensemble des acteurs qui accompagnent les personnes en situation de handicap d'accepter de travailler sur ses propres représentations, de s'inscrire dans une réelle posture de co-construction et d'adopter

une posture de retenue quand historiquement ils ont occupé une posture de guide, de sachant, dans la relation éducative.

Force est de constater que le handicap est encore trop souvent perçu à travers des limitations et non des potentialités. Il s'agit ainsi aujourd'hui d'envisager les personnes que nous accompagnons à partir de leurs ressources plus que de leurs fragilités et de les considérer comme des sujets à part entière, porteurs d'un savoir complémentaire au notre. C'est en ce sens que la posture d'accompagnement est décisive pour penser l'autodétermination des personnes accompagnées. Ainsi, la formation de tous à l'autodétermination, une mise au travail des représentations que chacun peut avoir du handicap et de l'accompagnement sont une nécessité pour poursuivre l'évolution des pratiques d'accompagnement et soutenir chacun dans l'évolution de sa posture professionnelle.

Penser l'autodétermination doit permettre de faire évoluer les représentations, doit permettre aux personnes accompagnées de gagner du pouvoir sur leur vie, mais aussi de changer le regard des acteurs de l'accompagnement afin de plus voir l'Autre par son handicap mais la personne elle-même.

« Changer notre manière de voir pour changer notre façon de faire... » quel beau pari sur l'avenir ! ■

Marianne Lavaugautier

Chef de service médico-social · Foyers d'hébergement et services associés





EX AEQUO

APAJH Creuse

L'ESAT «Les Ateliers du Masgerot» vient de changer son identité commerciale et s'appelle désormais EX AEQUO. Le nom change mais la philosophie et les activités, proposées aux particuliers et aux professionnels, restent les mêmes !

ÉLEVAGE DE VOLAILLES



Ferme de Bagnat
ROCHES

ABATTOIR DE VOLAILLES ET LAPINS



Le Masgerot
ST-SULPICE-LE-GUÉRÉTOIS

AMÉNAGEMENT PAYSAGER MARAÎCHAGE



Clocher
ST-SULPICE-LE-GUÉRÉTOIS

COUTURE BLANCHISSERIE REPASSAGE



Rue du Maréchal
Leclerc - GUERET

SERVICES AUX ENTREPRISES



Le Masgerot
ST-SULPICE-LE-GUÉRÉTOIS

Adhésion individuelle 2023

PLUS D'INFOS : ☎ 05 55 52 49 88 · SIEGE.ASSO@APAJH23.COM

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

.....

Téléphone :

Courriel :

Profession :

déclare adhérer réadhérer
à l'APAJH et aux principes qu'elle défend⁽¹⁾ ;

verse ci-joint, par chèque à l'ordre de l'APAJH de la Creuse,
un montant de €.

¹ L'adhésion implique l'acceptation des principes de l'association et le versement de la cotisation prévue à l'article 4 des statuts.

Je souhaite adhérer à l'APAJH et recevoir la revue de la Fédération Nationale pendant 1 an et : **36 €⁽²⁾ et ⁽³⁾** (ou **26 €** si usager, famille d'usager ou enfant recensé au fichier handicap MGEN).

+ Pour toute autre personne résidant à la même adresse (2) : **26.50 €**.

+ Pour une troisième personne résidant à la même adresse : **18 €**.

Donateurs et bienfaiteurs

Je souhaite effectuer un don à l'APAJH et recevoir la revue de la Fédération Nationale pendant 1 an : **85 €** ou plus⁽⁴⁾.

Je souhaite être un membre bienfaiteur et recevoir la revue de la Fédération Nationale pendant 1 an : **316 €** ou plus.

² Une seule revue par famille à la même adresse.

³ Dont 8 € inclus pour l'abonnement à la revue obligatoire et non déductibles des impôts.

⁴ L'APAJH de la Creuse percevra tout montant versé au-delà de la somme indiquée ci-dessus, correspondant au minimum à reverser à la Fédération Nationale.

Bulletin à compléter et renvoyer accompagné de votre règlement à : **APAJH de la Creuse · 23, rue Sylvain Blanchet · 23000 GUÉRET**