



ASSOCIATION LAÏQUE POUR L'ÉDUCATION, LA FORMATION,
LA PRÉVENTION ET L'AUTONOMIE



ACCOMPAGNER CHACUN DANS SON PROJET

AUTODÉTERMINATION

“Autodétermination
Pouvoir d’agir et
Environnements capacitants”

ACTES DE LA JOURNÉE DE LA RÉUNION DES DIRECTIONS
MERCREDI 12 JUIN 2024





Cette journée est un moment important pour l'ALEFPA. C'est une date clé dans le processus de déploiement de notre réflexion et de nos pratiques pour l'autodétermination. Elle s'inscrit dans la droite ligne de notre projet stratégique et fait écho à de nombreux projets et actions menés dans nos établissements et territoires.



Je fixe 4 objectifs à notre journée :

- *s'accorder sur les notions d'autodétermination, de pouvoir d'agir, d'environnements capacitants ;*
- *commencer à construire une culture de l'autodétermination au sein de l'association ;*
- *réaffirmer que nous sommes engagés dans un changement de paradigme, qui nous conduit à appréhender autrement l'accompagnement des personnes et le service à leur rendre ;*
- *réaffirmer que cette culture de l'autodétermination doit imprégner tous nos établissements et services.*

Longtemps, à l'échelle plus globale de la société, l'autodétermination est restée circonscrite au secteur du handicap. A l'ALEFPA, nous pensons qu'elle peut et doit concerner tous les établissements, tous les publics. Bien entendu, changer prend du temps... Le développement de l'autodétermination doit être notre cap pour plusieurs années. Certains d'entre vous ont déjà mis en place des actions et des projets favorisant l'autodétermination. Ces expériences ne sont pas des modèles à dupliquer, mais des sources d'inspiration et la démonstration que des évolutions sont possibles.

Merci à Cédric Mattesco, Nicolas Bazzo, Caroline Pinton, Yann Leriche, Jean-François Briegne qui présenteront plus tard leurs expériences.

Vincent Routier, DGA de l'ALEFPA



Daniel Boisvert va nous accompagner tout au long de cette journée. Daniel Boisvert est un pionnier et un expert international de la question de l'autodétermination. Il accompagne des projets de l'ALEFPA depuis plusieurs années. C'est une chance de l'avoir avec nous aujourd'hui ! Il va dresser un panorama complet de cette question de l'autodétermination. Nous vous invitons à poser des questions, à réagir autant que vous le souhaitez.

**Elsa Kowalczyk,
Responsable Pôle Transformation de l'offre et droits des personnes**



L'AUTODÉTERMINATION : UN CONCEPT CLÉ EPISTÉMOLOGIE ET HISTOIRE DU CONCEPT

INTERVENTION DE

DANIEL BOISVERT



Spécialiste de la communication sociale et du travail en équipe transdisciplinaire dans le domaine médico-social.

Plusieurs personnes ont nourri ma réflexion et mon travail sur l'autodétermination.

La première personne, c'est le Suédois Bengt Nirje. Bengt Nirje parlait de la « normalisation des services ». Son idée, c'était de dire que les personnes en situation de vulnérabilités doivent avoir accès à des ressources « normales ». Cela renvoie aujourd'hui à l'idée d'avoir accès au droit commun, avec une forme de soutien bien sûr, plutôt qu'à un droit « spécial ».

La deuxième personne, c'est le psychologue américain Wolf Wolfensberger. Wolf Wolfensberger évoquait pour sa part la « valorisation des rôles sociaux ». Il a beaucoup écrit et beaucoup travaillé auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle et de leurs familles.

La troisième personne, c'est Michael Wehmeyer, professeur à l'université du Kansas. Michael Wehmeyer a travaillé sur les mécanismes d'autorégulation, sur la manière dont on peut aider une personne avec un handicap cognitif à s'autodéterminer.

D'autres personnes ont participé à faire grandir ces notions que l'on a ensuite structurées sous les termes d'autodétermination et de pouvoir d'agir. Je pense par exemple à la Britannique Mary Warnock, qui a beaucoup travaillé sur le sujet de l'éducation. En France, Maria Montessori et Célestin Freinet ont également eu des apports significatifs du point de vue des méthodes éducatives.

L'AUTODÉTERMINATION

La manifestation d'un changement de paradigme

Qu'est-ce qu'un paradigme ? Un paradigme, c'est une certaine manière de voir les choses, c'est un ensemble de croyances qui prennent appui sur des faits. Un paradigme crée, en quelque sorte, un prisme spécial qui marque nos perceptions, éclaire certains aspects de la réalité, et en obscurcit d'autres.

Le philosophe et sociologue des sciences Thomas Kuhn a beaucoup travaillé sur ce sujet, et sur ce qui conduit à des changements, au passage d'un paradigme à un autre. Ces passages d'un paradigme à un autre sont des moments charnières, des moments où l'on voit des choses que l'on ne percevait pas jusque-là.

Sur les sujets qui nous occupent (le handicap, les déficits, les incapacités), je peux vous montrer comment les paradigmes ont évolué.

ELOIGNER...

Partons du Moyen-Age... Au Moyen-Age, quel est notre paradigme vis-vis des personnes disons « différentes », c'est-à-dire les personnes qui apparaissent moins intéressantes, moins significatives pour une communauté, ou plus dangereuses, ou moins acceptables ? Au Moyen-Age, nous pensons qu'il faut les regrouper. Les regrouper en fonction de leur déficit, et ce pour les reconnaître.

Nous pensons aussi qu'il faut les mettre à part, sur des collines. Pourquoi sur des collines ? A cause des « humeurs ». A l'époque, on pense que les humeurs dirigent le corps humain. Les humeurs « légères » montent à la tête, créent des problèmes de santé mentale, une déficience intellectuelle ou de l'épilepsie. Alors, pour éviter les épidémies, on place les personnes en haut, car les humeurs ne redescendent pas.

C'est de ce paradigme que sont nés les asiles, les hospices, toutes ces formes d'hébergement où l'on regroupe et met à part.

Même s'il n'est pas très « fonctionnel » pour les personnes qui le vivent et porteur d'une certaine forme d'injustice sociale, ce paradigme va rester. Mais on va l'embellir... Par exemple, on dira d'un EPAHD qui se situe à la campagne qu'il est « parfait pour les personnes âgées, parce qu'il est au calme, au bon air ». Mais quand on a vécu 80 ans au centre de Paris ou de Montréal, a-t-on vraiment envie d'aller vivre à la campagne ? Et plus largement, a-t-on envie de ne vivre qu'avec d'autres personnes âgées ?

Ce paradigme est aujourd'hui questionné, notamment dans le rapport Piveteau de 2022 sur la transformation du secteur médico-social.

... ET SOIGNER ET PROTÉGER

A l'époque, on soigne les gens. On les soigne sans leur demander leur avis. On les soigne par charité chrétienne, ou par précaution sanitaire. On cherche à éviter les épidémies. En les protégeant, on se protège.

PARTIR DES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES...

Autre paradigme : à un moment donné, on crée des institutions qui veulent partir des besoins et surtout des caractéristiques des personnes : les adolescents, les enfants, les personnes en situation de handicap...

On pense à les « éduquer »... Je me souviens d'une expérience canadienne, pas si lointaine d'ailleurs, car elle remonte à 1970. On a créé des CEV, centres d'entraînement à la vie... Rendez-vous compte : un programme pour apprendre à vivre ! Comme si les gens en avaient besoin. Certes, ils peuvent avoir des difficultés particulières, du mal à entrer en contact avec d'autres, par exemple, mais leur demander de s'entraîner à la vie, c'est un peu irrespectueux ! Les CEV ont été abandonnés, 5 ans après leur création.

... ET CRÉER DES « BOÎTES »

On en vient à créer des institutions, des services, en fonction des caractéristiques des personnes... Evidemment, on cherchait à bien faire... Pardon d'être un peu caricatural, mais cela revient à créer des « boîtes »...

Autrement dit, si l'on a telle caractéristique, on va dans telle boîte (établissement, association...). Pourtant, il est possible que certaines personnes entrent difficilement dans « leur boîte », par exemple parce qu'elles ont une compétence plus élevée que la moyenne de la boîte sur certains domaines, ou parce qu'elles ne sont pas intéressées pour progresser dans certains domaines. Elles auraient peut-être plutôt besoin d'être aidées par un consortium d'établissements, un service, ou des services en partenariat...

D'autant que l'on entre dans un établissement un peu sans date de sortie prévue... On connaît les conditions d'entrée, mais pas celles de sortie. Et parfois, dans un établissement où l'on travaille, comme un centre d'apprentissage au travail au Québec, on pouvait être pénalisé par sa performance. Car oui, la structure avait envie de garder les personnes les plus compétentes !

MESURER LES BESOINS EN SOUTIEN DES PERSONNES...

Aujourd'hui, on tente de réfléchir en termes de « soutien nécessaire ». On cherche à observer et évaluer quels sont les besoins pour lesquels la personne a besoin d'être soutenue.

La personne n'a pas besoin d'être soutenue pour tout. Elle n'a pas besoin d'être soutenue dans des domaines où elle a déjà des ressources, un environnement ou un réseau facilitants. Elle n'a pas non plus besoin d'être soutenue dans des domaines qui ne sont pas une priorité pour elle, qui ne l'intéressent pas.

Avec l'ALEFPA, en Nouvelle-Aquitaine, nous avons fait ce travail d'observation et de mesure, avec un outil qui s'appelle LARIDI.

Cette nécessité d'évaluer les soutiens nécessaires est affirmée dans le rapport Piveteau, ainsi que dans des directives ministérielles. Elle est aussi au cœur des communautés 360.

LES PARADIGMES SE SUPERPOSENT, AVANT QUE L'UN NE CHASSE L'AUTRE

Les anciens paradigmes laissent toujours une trace... Il est difficile de les abandonner, tant on a investi en eux. Il faut sans doute une génération pour les abandonner complètement.

C'est un peu comme arrêter de fumer. On peut jeter son paquet de cigarettes du jour au lendemain. Mais pour ne plus jamais avoir envie d'une cigarette et chasser véritablement le fumeur qui est en soi, il faut bien 4 ou 5 ans.

Le nouveau paradigme ne s'installe pas d'un coup de baguette magique. Il arrive à un moment crucial, quand l'ancien paradigme ne correspond plus, quand il n'est plus en phase avec les aspirations d'une partie de la population.

Aujourd'hui, on est arrivé au bout d'un modèle – que je n'évalue pas nécessairement comme négatif – : celui des services en silo. On va vers autre chose. Le financement de la recherche en témoigne d'ailleurs. Aujourd'hui, on ne finance plus des projets pour l'hébergement fermé par exemple mais plutôt des dispositifs de soutien aux personnes qui présentent des troubles de l'autisme.

RÉFLÉCHIR PAR LE PRISME DES DROITS...

Aujourd'hui, on veut en terminer avec la « surprotection » de la personne, on veut s'appuyer sur la reconnaissance et le respect des droits de la personne. Et l'autodétermination est un levier pour prendre ce chemin. Car l'autodétermination vise l'autonomie de la personne, la reconnaissance du pouvoir qu'elle doit avoir sur sa vie.

La première responsabilité des professionnels, c'est de respecter les droits des personnes. Comment faire ? Comment arbitrer entre le respect des droits des personnes (de dire non par exemple) et l'obligation d'intervenir et de soutenir ? Ce sont de bonnes questions !

... POUR PASSER DE L'IDÉE DE LA PROTECTION À CELLE DU SOUTIEN

Soutenir, ce n'est pas faire à la place de la personne, c'est la soutenir dans son action. Parfois en compensation, parfois en intervenant de façon plus spécifique, mais toujours avec l'idée de s'estomper à un moment donné. Ce devrait être le rêve du professionnel : arriver à ce que la personne se passe de lui un jour et entrer, de fait, dans une nouvelle relation, plus égalitaire. Pour cela, il faut organiser les services pour qu'ils aient un début et une fin.

L'AUTODÉTERMINATION : QUELLE SIGNIFICATION ?

Le terme d'autodétermination a jusque-là plutôt été utilisé pour parler du droit des peuples à choisir leur destin, à s'émanciper de contraintes étrangères, à s'auto-gouverner.

PREMIÈRES ÉBAUCHES DE CONCEPT DANS LA THÉORIE DE LA PERSONNALITÉ...

Les premières ébauches du concept d'autodétermination appliqué à l'individu ont fait leur apparition dans des écrits portant sur la théorie de la personnalité.

Cette théorie dit que le cours de la vie d'une personne est déterminé par sa naissance. Mais en contact avec un environnement, la personne va se développer, utiliser sa liberté en fonction de ses traits de personnalité. C'est une première approche de l'autodétermination.

On peut être né très timide, et se sentir capable de faire de grands discours à l'âge adulte. Parce qu'on a su trouver dans son environnement de quoi enrichir sa personnalité en ce sens.

On peut être né avec des traits autistiques et être travailleur social. C'est le cas d'une de mes amies. Elle a toujours du mal à regarder les gens dans les yeux et à supporter le bruit, mais aider les gens est tellement important pour elle qu'elle sait trouver les ressources et faire les efforts pour y arriver.

Il y a encore beaucoup de recherches à faire sur les capacités cognitives. En tout cas, ce qui est certain, c'est que les capacités cognitives jouent un rôle dans l'autorégulation.

... PUIS DANS LE DOMAINE DE LA MOTIVATION

Dans les années 70, Déci a beaucoup travaillé sur les liens entre autodétermination, motivation, et besoins fondamentaux.

Pour lui, la personne humaine a trois besoins.

Un besoin d'autonomie

C'est sentir que l'on peut faire des choses par soi-même.

Un besoin d'appartenance

C'est se sentir en contact avec les autres. Les autres sont un miroir ; c'est parce qu'ils existent que je peux me définir aussi comme un être humain. On pourrait aussi dire « affiliation sociale de proximité ».

Un besoin de compétences

Ou plutôt le sentiment de compétences. Chacun a besoin de penser qu'il réussit des choses, par lui-même.

Déci et Ryan ont travaillé sur les liens entre motivation, régulation et autodétermination. La motivation est un principe important. L'idée est que les personnes motivées par quelque chose vont décider par elles-mêmes de les faire, vont réussir plus facilement par elles-mêmes.

La motivation est quelque chose de très personnel. Nous ne sommes pas tous motivés par les mêmes choses. Et la motivation prend différentes formes. Il y a des motivations de longue durée, et des motivations de courte durée.

Le modèle de Déci et Ryan dit ceci :

La motivation est intrinsèque quand la personne s'engage dans une activité en raison de l'intérêt et du plaisir qu'elle y trouve.

La motivation est extrinsèque quand la personne s'implique pour des raisons externes.

La motivation extrinsèque s'exerce par régulation :

la régulation externe

C'est un peu la stratégie de la carotte et du bâton. La motivation par régulation externe fonctionne sur un système de récompenses et de punitions. Évidemment, la personne n'y apprend pas à s'autodéterminer, elle apprend à composer avec le système, à s'en défendre.

la régulation introjectée

La motivation par régulation introjectée est une forme un peu plus subtile. C'est amener la personne à agir en faisant appel à sa conscience sociale. C'est lui dire par exemple « si tu n'es pas sage, tu vas faire beaucoup de peine à ta mère » ou bien encore « si tu ne fais pas ça, je vais le dire à ton père ». Là encore, c'est assez contraire à l'autodétermination. La personne apprend surtout à éviter ces situations.

la régulation intégrée

La motivation par régulation intégrée, c'est amener la personne à se motiver. Prenons l'exemple d'une personne à qui l'on propose d'aller à la pêche. Au début, elle peut ne pas trop aimer ça. Et puis, elle développe des compétences, comme par exemple bien tenir la canne, bien mettre les appâts... Elle voit que c'est efficace. Et puis, elle pêche son premier poisson. Elle aime ça ! La personne s'implique davantage au fil du temps. A la fin, elle est capable de se motiver elle-même pour aller à la pêche. Elle est auto-régulée, elle est auto-déterminée.

On est autodéterminé quand la motivation devient intrinsèque, quand on est capable de s'auto-réguler.

CAPACITÉ, PROCESSUS, RÉSULTANTE

L'autodétermination, c'est aussi un processus. Les personnes peuvent être en process de développer leur capacité à décider par elles-mêmes. Elles peuvent être en process de résolution de problème. Elles peuvent être en process d'anticipation.

Par ailleurs, et c'est un apport de Roger Stancliffe, tout ne dépend pas de la personne bien évidemment, mais également de son environnement. C'est une notion que l'on retrouve quand on parle de société inclusive comme d'un milieu où la personne est susceptible d'être soutenue.

LA DÉMARCHE D'INNOVATION RECHERCHE EN NOUVELLE-AQUITAINE

ÉCLAIRAGE DU TERRAIN

NICOLAS BAZZO

directeur territorial Nouvelle-Aquitaine



On l'a beaucoup dit entre hier et aujourd'hui : les modèles d'intervention vont évoluer. C'est un souhait des pouvoirs publics ; c'est aussi une opportunité pour rendre les métiers de l'humain plus attractifs. Les professionnels aspirent à se sentir pleinement intégrés, affiliés, compétents.

A l'ALEFPA, nous avons déjà de nombreux dispositifs pour aller dans ce sens : les assistants au parcours de vie (APV), les communautés 360, les dispositifs d'autorégulation, qui existent dans les champs des troubles du neurodéveloppement et des troubles du comportement.

En Nouvelle-Aquitaine, en 2021, sur la base de fonds QVT, nous avons décidé de proposer un parcours manager&co aux directeurs, directrices et chefs de service, ainsi qu'aux responsables de service de la direction territoriale.

Sur une année, ces collaborateurs ont bénéficié de 10 jours de formation au management collaboratif, à l'intelligence collective, à la gestion des émotions, à la résolution de problèmes, etc. L'objectif était vraiment de se doter d'une culture commune sur ces sujets pour essayer de travailler autrement.

Ensuite, d'autres formations en intelligence collective ont été proposées aux coordonnateurs de service et animateurs qualité. L'idée était de former à la coopération et à la collaboration tout ceux qui animent des groupes de travail.

D'autre part, depuis 2023, avec Daniel Boisvert et le CPSI (Centre de Preuve de Société Inclusive), nous nous sommes lancés dans la formation de tous les professionnels de Nouvelle-Aquitaine qui interviennent auprès du public.

Environ 300 professionnels suivent une formation de trois jours sur la valorisation des rôles sociaux et d'autres sujets.

Vous le voyez, nous sommes déterminés à créer une culture commune pour tous les professionnels. C'est très intéressant. L'idée n'est pas d'arriver avec un dogme, mais plutôt de favoriser les questionnements et les débats, et de s'engager à travailler tous dans le même sens.

En 2023, à Bellac, Philippe Bourcy a organisé un symposium, réunissant personnes accompagnées, professionnels et partenaires sur les sujets de l'autodétermination. L'objectif était de voir comment, sur un territoire donné, nous pouvions travailler différemment.

Cette dynamique a donné envie à Nathalien Courty, qui était chef de service à Bellac, d'approfondir la réflexion via un travail de thèse. Il a rejoint la direction territoriale en janvier 2023 et engagé sa thèse en novembre 2023. Le sujet de la thèse est le suivant : le pouvoir d'agir dans le secteur médico-social, une mutation du secteur par l'intégration de nouveaux modes de management et d'organisation.

Ce travail de thèse, sur 5 ans, est soutenu par la Direction d'appui à la stratégie et à la performance (DASAP) et Vincent Routier. Nathalien va travailler avec Daniel Boisvert et également Sébastien Jakubowski, sociologue à l'Université de Lille.

Ce travail va nous permettre :

- d'identifier ce qui favorise la mise en place d'un management collaboratif et la création de groupes de professionnels autonomes et autodéterminés.

- de nous guider dans la transition vers un système de management plus transversal et un travail davantage en réseau.

- de mesurer les forces et les vents contraires externes

Comment nos autorités de tutelle favorisent-elles la mise en place d'une nouvelle organisation de travail ? Comment nos partenaires de droit commun peuvent-ils y contribuer ?

- d'évaluer les impacts sur les conditions de travail de nos salariés.

Les nouveaux modes de management et d'organisation donnent-ils plus de sens au travail ? Développent-ils le sentiment d'affiliation, d'appartenance ? Permettent-ils de fidéliser les professionnels ?

Bien entendu, l'objectif est aussi de voir quel impact ces changements ont sur la posture des professionnels auprès de la personne accompagnée, sur le rôle dévolu à la personne accompagnée. Il s'agit d'arriver à une posture réelle de soutien à la personne dans la construction de son projet.

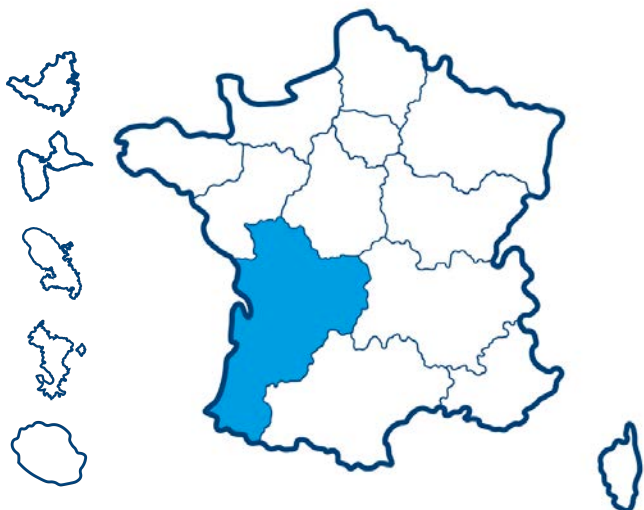
Nous mesurerons aussi la satisfaction des publics, des aidants, des professionnels. Promouvoir l'autodétermination des personnes impose de promouvoir l'autodétermination des salariés qui les accompagnent.



L'ALEFPA Trail organisé depuis trois éditions témoigne d'un travail sur l'inclusion et l'autodétermination



Le Facility'Bus un bus pour évoquer la santé mentale en Creuse, en lien avec la Communauté 360



LA DÉMARCHE DE RÉDUCTION DES RISQUES AU CHRS ALBERT JACQUARD

ÉCLAIRAGE DU TERRAIN

YANN LERICHE

directeur du pôle inclusion sociale de Lille

Je suis là pour vous présenter le travail réalisé au CHRS Albert Jacquard à Lille par l'équipe et son chef de service Arnaud Lexa.

Le CHRS Albert Jacquard est né de la fusion des CHRS Oslo et Capharnaüm. Il propose un accueil en diffus alors que les établissements d'origine proposaient un accueil collectif.

Ce changement majeur, ainsi que les mouvements au sein de l'équipe éducative, ont incité à retravailler le projet social et éducatif. L'objectif : réussir à ce que l'institution s'adapte aux personnes, plutôt que l'inverse.

La très grande majorité des personnes accueillies et accompagnées ont une addiction à au moins un produit psycho-actif. La prise en charge classique (posture institutionnelle, interdiction stricte, abstinence totale) apportait peu de succès. Je dirais même qu'elle provoquait plutôt des tensions, des difficultés, des violences, des refus, et des ruptures de parcours.

Les pratiques éducatives ont été revues pour intégrer la notion de réduction des risques. La réduction des risques, ce n'est pas simplement une pratique, c'est surtout une posture, qui demande une formation et un accompagnement des équipes.

Cette posture implique d'accepter l'idée que le changement peut prendre du temps, qu'il ne faut pas forcément travailler immédiatement avec des objectifs d'abstinence, qui peuvent effrayer la personne.

Cette posture impose également d'aller chercher à l'extérieur des compétences que nous n'avons pas. Nous travaillons beaucoup avec les CAARUD (centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour les usages des drogues), les CSAPA (centres de soin, d'accompagnement et de prévention en addictologie), avec les consultations avancées d'addictologie Hauts-de-France.



Nous créons des binômes travailleurs sociaux / travailleurs médico-sociaux, travailleurs sociaux / infirmiers.

Nous observons que le fait de dépasser la simple interdiction, de cheminer avec la personne dans la gestion de ses problématiques permet de créer plus rapidement et plus facilement un lien de confiance.

Il y a moins de phénomènes de violence ; des problématiques jusque-là tues se révèlent et peuvent être travaillées, par exemple la pratique du chemsex ou la prostitution. L'accès aux soins est plus important.

Aujourd'hui, nous souhaitons travailler d'autres thématiques, par exemple la participation des personnes à la vie collective et l'accueil des animaux de compagnie des personnes.

Ce positionnement crée une réelle dynamique d'équipe et de l'attractivité. Nous n'avons aucune difficulté de recrutement de travailleurs sociaux. Nous avons demandé à l'ARS Hauts-de-France de nous soutenir et de financer un poste de psychologue et un poste d'infirmier pour étoffer l'équipe.

Notre expérience nous prouve que l'autodétermination est plus efficace, en plus d'être plus éthique. Mais ce mouvement vers davantage de pratiques pour l'autodétermination doit s'accompagner. Il faut que les équipes soient formées, il faut que des partenariats soient développés.

ÉCHANGES AVEC LA SALLE



De la salle

John Bowlby et Carl Rogers ont également travaillé sur le thème des besoins sociaux que vous évoquiez. Quelle place donnez-vous aux modèles qu'ils proposent ?



Daniel Boisvert

Carl Rogers a mis en avant « l'acceptation inconditionnelle d'autrui ». Il pose l'idée que l'autre doit être reconnu comme « un être valable en soi », ce qui est assez proche des théories de Wehmeyer et de Déci et Ryan qui considèrent « l'autre » comme « une entité globale et valable au départ ». Les points de divergence sont plutôt sur les thérapies. Et il faut souligner par ailleurs que le travail de Wehmeyer concerne surtout les processus d'apprentissage.



De la salle

J'aimerais revenir sur le sujet des changements de paradigmes. J'ai l'impression que les choses évoluent plus vite aujourd'hui, qu'il y a plus de paradoxes, de confusion. On ne sait pas vraiment quel paradigme va s'imposer. C'est un peu comme si les boussoles n'étaient plus vraiment orientées vers le nord. Peut-être nos boussoles ne sont-elles plus vraiment paramétrables ? Qu'en pensez-vous ?



Daniel Boisvert

Je crois qu'un paradigme arrive à son terme quand on fait le constat qu'on n'y croit plus, qu'on n'est plus tout à fait sur les mêmes valeurs. Mais un nouveau paradigme n'annule pas forcément complètement l'ancien. Il y a des choses de l'ancien paradigme qui restent pour certains, car ceux-ci ne voient pas nécessairement l'intérêt de changer. Donc, oui, cela entraîne des formes de paradoxes, mais je ne crois pas qu'ils fassent naître des clivages trop forts.

Je vous rejoins par ailleurs sur la rapidité des changements actuels. Quand j'ai commencé à enseigner à l'université, les connaissances que je transmettais à mes étudiants étaient probablement valables pour une vingtaine d'années. Cette durée de validité des connaissances a beaucoup diminué ! Je dirais qu'elle est de 6 ou 7 ans aujourd'hui, pas plus. Autre exemple : quand j'ai commencé, on publiait une trentaine d'études par an dans des revues scientifiques. Aujourd'hui, ce chiffre a dû monter à 3000 ! Comment assimiler toutes ces connaissances ?

Notre époque est également marquée par l'interpénétration des disciplines, l'arrivée de l'intelligence artificielle. L'environnement est plus fragmenté, et les organisations plus complexes.

ÉCHANGES AVEC LA SALLE



De la salle

Tout à fait. Et gérer cette complexité nécessite d'avoir un peu de recul et de temps dans un monde qui donne l'impression que si l'on n'est pas rapide, on n'est pas performant...

Je lisais récemment un article sur les vertus de la robustesse par rapport à la performance. Une organisation robuste est durable ; elle rassure. Elle peut en tirer une forme de performance ! Et les valeurs d'une organisation permettent une convergence de tous au service de différentes personnes et de différents besoins.



Daniel Boisvert

C'est vrai. Et nos valeurs doivent aussi s'adapter aux aspirations de notre environnement. Il fut un temps où les jeunes professionnels rejoignaient des organisations pour y faire carrière. Aujourd'hui, ils les rejoignent pour y trouver des opportunités ! Des opportunités de perfectionnement, de développement, de conciliation possible avec des projets plus personnels... C'est important de trouver un équilibre entre s'ajuster aux aspirations de l'environnement et maintenir son identité propre, qui est quelque chose d'important.

L'AUTODÉTERMINATION : LE MODÈLE DE MICHAEL WEHMEYER

INTERVENTION DE

DANIEL BOISVERT

*Spécialiste de la communication sociale et
du travail en équipe transdisciplinaire dans
le domaine médico-social.*

Michael Wehmeyer a basé son modèle sur la notion « d'agent causal ». Nous l'avons traduite par « les habilités et aptitudes d'une personne lui permettant d'agir directement sur sa vie en effectuant librement des choix non influencés par des agents externes indus ».

Et que voulons-nous désigner par « habilités et aptitudes » ? Ce sont les compétences acquises, les comportements adaptatifs. Des échelles existent pour les mesurer.

On a beaucoup amené les gens à adopter des comportements... Longtemps, on a encouragé des comportements d'obéissance, cadrés par des consignes : « c'est l'heure d'aller aux toilettes », « lundi, à 8h30, notre programme sera le suivant... ». Les personnes apprenaient à observer des règles, à se discipliner, à se fondre dans un moule. Au bout de quelques années, elles faisaient exactement ce qu'on attendait d'elles sans pouvoir porter de jugement critique.

Quand j'étais enfant, l'école fonctionnait ainsi. On apprenait par la répétition, le par cœur. On disait que l'enfant « participait » s'il « écoutait ». C'est avec les pédagogues Célestin Freinet et Maria Montessori qu'on a commencé à penser que l'enfant était capable d'autonomie et qu'il avait déjà une forme de compétence. Une compétence pour faire « émerger les choses » pour reprendre les mots de Platon.

La question centrale devient alors : comment aider la personne à faire émerger sa compétence ? Comment la soutenir pour qu'elle puisse aller plus loin, améliorer ses processus, s'adapter, de façon volontaire, par elle-même, à des environnements donnés ? Autrement dit, comment l'aider à s'autodéterminer ?

C'est une question qui se pose à tous, y compris au manager. Parce qu'il travaille à la transmission, à l'articulation entre les valeurs et les pratiques, le manager a une importance capitale dans ce qui se passe sur le terrain.

L'objectif est donc de développer l'autonomie, de développer les compétences de la personne qui lui permettront d'agir directement sur sa vie.

La définition de Michael Wehmeyer insiste sur l'impératif d'une « non-influence par des agents externes indus ». De quoi s'agit-il ? On comprend ce que signifie « agents externes » : ce sont le parent, l'éducateur, etc. Mais à quoi renvoie « indus » ? Est « indu » celui dont on n'a pas besoin dans une situation pour agir, mais qui reste dans l'environnement, et qui influence, évidemment plutôt dans le sens de ses intérêts à lui. Il peut devenir un « obstacle environnemental à l'exercice des compétences » si l'on se réfère au modèle de production du handicap.

On n'a pas toujours besoin d'aide, ou d'un facteur facilitant... Prenons mon exemple. Je porte des lunettes mais je n'en ai pas toujours besoin. Par exemple, je n'en ai pas besoin si je ne lis pas. A ce moment-là, je ne serai pas au meilleur niveau en termes de compétences visuelles, mais cela ne me gênera pas. Evidemment, mes lunettes sont, pour moi, un facteur facilitant de l'environnement. Elles me permettent de compenser certaines de mes limitations visuelles. Mais je peux avoir certaines activités et participer socialement, sans en avoir besoin. Je ne suis donc pas toujours en situation de handicap par rapport à ma vue. Je n'ai pas toujours besoin, de ce point de vue, d'un environnement facilitant.

Michael Wehmeyer identifie les actions autodéterminées selon quatre caractéristiques essentielles.

La personne agit de manière autonome.

La personne est capable de faire par elle-même. Elle a des habiletés. Il y a plusieurs catégories d'habiletés : habiletés à la vie domestique, habiletés aux relations interpersonnelles, etc.

Le comportement est autorégulé.

La personne initie et réagit aux événements d'une manière autonome sur le plan psychologique.

La personne agit d'une manière autoréalisée.

La personne est capable de mettre en place des mesures qui vont lui permettre de réaliser ses objectifs, ses désirs.

J'aimerais développer la notion d'autorégulation. L'autorégulation, c'est la capacité à pouvoir gérer l'action en fonction de ses objectifs et des buts que l'on poursuit. Il s'agit de réguler son stress, ses émotions, ses investissements ou ses efforts en fonction de ses buts. En fait, c'est le contrôle de sa capacité d'agir.

Selon ce modèle, développer ses capacités devient essentiel. La personne doit être dans un environnement d'apprentissage, à l'opposé d'un environnement occupationnel.

L'environnement, c'est aussi les occasions données de se développer, d'agir sur son autonomie et son autorégulation. Ce sont des activités, des occasions données de se connaître dans l'action, d'expérimenter, d'apprendre à anticiper si une situation similaire se présente à nouveau. Ce sont des occasions de développer des processus de résolution de problèmes.

Les professionnels ont à accompagner ces occasions, ces processus de résolution de problèmes. C'est important. Évidemment cela peut sembler long, difficile. On peut penser que c'est plus facile de dire à la personne quoi faire. Mais cela ne lui permet pas d'apprendre... En fait, si..., elle apprend... mais simplement à demander ! Le professionnel reste le moteur de sa vie...

L'environnement doit être stimulant. Il est le support de l'inclusion. Il faut permettre aux personnes de devenir ce qu'elles peuvent être. C'est aussi pour cela, je crois, qu'il faut tenir compte de l'âge de la personne. On doit traiter un adulte comme un adulte, avec ses limites certes, mais comme un adulte.

Dans les recherches, pour comparer des groupes, on utilise beaucoup la référence des « âges mentaux ». Je ne suis pas sûr que ce soit la meilleure des références. Une personne peut avoir le même âge mental qu'une autre, mais avoir beaucoup plus de facilités pour communiquer, grâce à certains facteurs : sa personnalité, son environnement, l'aide qu'elle a reçue. L'âge mental doit rester un indicateur parmi d'autres. Je préfère, pour ma part, examiner les comportements adaptatifs, pour vérifier dans quels domaines la personne est compétente et dans quels domaines elle a besoin de soutien.

Pourquoi utilisons-nous ce terme de soutien ? Pas pour dire qu'il doit s'agir d'une intervention légère. Parfois, l'intervention doit être intensive, avec une thérapie par exemple. On emploie ce terme de soutien pour bien signifier qu'il ne faut pas être dans la surprotection. Être dans le soutien, c'est penser d'abord à l'autre, à sa liberté, à son rythme.

Quelles sont les principales actions autodéterminées à viser ? Comment aider les personnes dans ces actions ?

Faire des choix

Pour que la personne puisse faire un choix, il faut lui proposer plusieurs options. Faire des choix augmente son sentiment de compétence.

Prendre des décisions

Apprendre à prendre une décision, en trouvant les moyens de la justifier, et aider la personne à la respecter, à s'y tenir, c'est important pour aller vers l'autodétermination.

Résoudre des problèmes

Toute personne sera confrontée à des problèmes. Ce qui est important, c'est de développer ses capacités d'adaptation et d'ajustement par rapport à ces aléas.

Fixer des buts à atteindre

Se fixer un but et mener l'action pour y arriver permet de se structurer mentalement. Ce n'est pas si évident, car cela impose une bonne autorégulation. On ne réussit pas forcément tout, tout de suite. Il faut parfois provoquer d'autres occasions.

Assumer des risques en suivant des procédures de sécurité

J'illustrerai ce point avec un exemple. Il y a une quinzaine d'années, avec mon collègue Yannick Courbois, de l'Université de Lille, nous avons travaillé à sécuriser les sorties des adultes dans le centre-ville de Lille.

Comment créer les conditions de sécurité pour que ces personnes puissent sortir seules ?

La première chose à faire était d'évaluer comment elles se repéraient en milieu urbain. Nous avons constaté que ce n'était ni avec les noms des rues, ni avec les panneaux de signalisation, si avec le mobilier urbain. C'était plutôt avec les formes et les couleurs des immeubles.

La seconde chose à faire était de créer des soutiens dans l'environnement. Nous avons travaillé avec des commerçants volontaires. Ceux-ci ont accepté d'apposer sur leur vitrine un petit autocollant signalant aux personnes en situation de handicap que, dans ce commerce, elles pouvaient trouver de l'aide.

Pour ce projet, nous avons travaillé à la fois sur les compétences des personnes et sur l'environnement. On peut, ici, parler d'inclusion. La cité est devenue plus inclusive pour les personnes qui en avaient besoin.

S'observer, s'évaluer, se reconnaître

On s'observe et on s'évalue toujours en fonction de critères. Ces critères peuvent être assez simples : suis-je satisfait de ce que j'ai fait ? Qu'est-ce que je ressens ?

S'évaluer permet de se reconnaître comme une personne qui tente ou réussit, en tout cas comme une personne qui en vaut la peine.

Avoir confiance en soi

L'estime de soi est défaillante chez de nombreuses personnes. Quand on n'a pas confiance en soi, il est difficile d'avoir de l'influence, d'agir pour soi, de développer son autodétermination.

Anticiper les résultats

Il est important d'amener la personne à anticiper les résultats des actions qu'elle compte mener. Pour cela, on peut se baser sur les expériences déjà vécues et les résultats de celles-ci.

Assumer un leadership

La personne doit être capable de s'affirmer, de dire non, de comprendre qu'elle est en droit de dire non. Elle doit apprendre à reconnaître ses droits.



Près de 80 salariés étaient présents à la Direction Générale - Siège de l'association à Lille pour la journée consacrée à l'autodétermination.

L'AUTODÉTERMINATION : LE MODÈLE DE ROGER STANCLIFFE

INTERVENTION DE

DANIEL BOISVERT

*Spécialiste de la communication sociale et
du travail en équipe transdisciplinaire dans
le domaine médico-social.*

Roger Stancliffe, pour sa part, va dire que l'autodétermination doit permettre à chaque personne d'atteindre le niveau de contrôle qu'elle souhaite dans les domaines qu'elle perçoit comme importants.

Pour lui, la personne n'a pas à être autodéterminée et performante dans tous les domaines. Elle doit l'être dans les domaines importants pour sa vie, son projet, sa réalisation.

L'autodétermination est ici très « circonstanciée ». On ne vise plus une acquisition pour l'avenir et pour plusieurs années. Le modèle de Roger Stancliffe s'appelle le « modèle tripartite écologique ».

Ce modèle, appliqué au secteur de l'éducation, va encourager à créer des milieux d'apprentissage stimulants, avec, notamment, une implication de la famille.

La philosophe Mary Warnock va, dans le même élan, faire changer les représentations. Elle ne parlera plus de handicaps, ou de déficits. Elle parlera de « besoins spécifiques » pour les enfants vis-à-vis de l'école. Elle caractérisera ces besoins.

- Les besoins d'aménagement pour accéder aux enseignements
- Les besoins d'aménagement dans les programmes
- Les besoins d'attention particulière à l'organisation sociale, le « climat émotionnel »

Un autre travail a été mené concernant les adolescents. Travailler à l'autodétermination des adolescents, c'est travailler des sujets particuliers : la connaissance de soi, l'autoévaluation, l'efficacité personnelle, la prise de décision, les méta-représentations (la capacité à avoir un esprit critique par rapport aux événements), la capacité à se fixer des buts.

Au Québec, dans les écoles ordinaires qui accueillent des enfants à besoins spécifiques, nous travaillons à partir d'un programme nommé CAPS-I.

Ce programme fixe d'abord une finalité : l'élève présentant une déficience intellectuelle moyenne à sévère sera en mesure, compte tenu de ses capacités, de participer de façon optimale à la vie en société. C'est à l'enseignante spécialisée ou au psycho-éducateur de travailler à atteindre cette finalité-là.

Le programme CAPS-I décrit aussi des compétences visées, leurs composantes et critères d'évaluation.

Prenons un exemple.

- Communiquer est une des compétences visées.
- Produire un message est une composante de cette compétence.
- La pertinence et la clarté du message constituent un critère d'évaluation.
- Et l'enseignement des mathématiques, du français ou de la technologie sont des moments privilégiés d'apprentissage et d'acquisition des compétences et de leurs composantes.

En matière d'autodétermination, on peut vraiment travailler à partir des rêves et des espérances des personnes. Je me souviens d'une personne suisse, en situation de handicap, habitant à Neuchâtel et travaillant en ESAT. Elle rêvait de venir au Québec. On aurait pu lui dire que c'était difficile, voire impossible. Mais on a préféré décortiquer avec elle ce qu'il y avait derrière ce rêve, voir ce que cela impliquait (partir, prendre l'avion, laisser son travail derrière soi...), observer les choses à régler, une par une. La personne a fini par réaliser son rêve : voyager.

C'est important, vous le voyez, de planifier l'action.

DISTINCTIONS ENTRE POUVOIR D'AGIR ET AUTODÉTERMINATION

Pour parler du pouvoir d'agir, je vais me baser sur les travaux de Yann Le Bossé, professeur à l'université de Laval Québec. Il a beaucoup travaillé sur la notion de pouvoir d'agir en travail social.

Dans le pouvoir d'agir, ou « l'empowerment » en anglais, il est question d'autre chose que d'autogestion et d'autorégulation. Pour Le Bossé, le développement du pouvoir d'agir est une logique d'action, qui poursuit un changement social.

Si l'autodétermination renvoie à l'individu, le pouvoir d'agir renvoie au collectif. Dans la conception anglo-saxonne, la communauté, le collectif est toujours présent. Tout le monde ne travaille pas pour la communauté, mais tout le monde vit dans une communauté quelconque : un environnement humain, un environnement de travail.

La différence est ténue entre autodétermination et pouvoir d'agir.

Je dirais que l'autodétermination résulte davantage d'un processus et le pouvoir d'agir d'une mise en application.

L'autodétermination, c'est un processus qui permet à une personne d'apprendre à partir de ses motivations propres. On est alors centré sur la personne et on cherche à ce qu'elle développe ses capacités.

Le pouvoir d'agir, ce sont les actions pour aider la personne à vaincre des obstacles ou à régler des situations qui l'empêchent d'atteindre ses objectifs.



“Travailler à l'autodétermination des adolescents, c'est travailler des sujets particuliers : la connaissance de soi, l'autoévaluation, l'efficacité personnelle, la prise de décision, les méta-représentations (la capacité à avoir un esprit critique par rapport aux événements), la capacité à se fixer des buts.” expose Daniel Boisvert.

LA DÉMARCHE AUTOUR DES ENVIRONNEMENTS CAPACITANTS FAVORISANT LE POUVOIR D'AGIR DES TRAVAILLEURS

ÉCLAIRAGE DU TERRAIN

JEAN-FRANÇOIS BRIEUGNE

directeur ESAT et STL CATIC à Toulouse



L'ESAT CATIC compte 115 travailleurs, en majorité en situation de déficience psychique.

Pour comprendre notre démarche, il faut comprendre les deux interrogations qui la sous-tendent. D'une part : nos travailleurs sont-ils en situation de handicap ou ont-ils des handicaps dans certaines situations ? D'autre part : quel est notre rôle ? Nous adapter au handicap de la personne ou aller chercher la ressource de la personne ?

Notre projet d'établissement, qui guide nos accompagnements, est antérieur au plan de transformation des ESAT de 2022. De fait, il n'aborde pas directement la question de l'autodétermination ou du pouvoir d'agir des personnes accompagnées. Toutefois, il développe beaucoup d'actions liées à l'inclusion, à la construction d'une identité professionnelle support à l'identité sociale.

Nous avons travaillé sur le renforcement de l'estime de soi, qui était très faible chez beaucoup de nos travailleurs, et sur le développement du pouvoir d'agir. C'est un travail que nous avons mené en équipe pluridisciplinaire, et à l'occasion notamment d'un tri de plusieurs tonnes de vêtements à destination de l'Ukraine, avec la Sécurité civile. Se rendre utile pour une cause comme celle-ci a rendu nos travailleurs fiers ; c'était important, et ça a transformé beaucoup de choses.

Par ailleurs, nous avons beaucoup travaillé aussi sur la notion de « partage ». Créer des liens de tutorat entre travailleurs, par exemple, a été un moteur du renforcement de l'estime de soi. Mettre ces trois concepts - estime de soi, partage, pouvoir d'agir - en résonance dans notre organisation a créé une dynamique résolument inclusive.

Comment travaillons-nous cela ?

Évidemment, l'activité professionnelle est un support. Le travail en ESAT est une action collective, mobilisant une somme de compétences. Chacun apporte sa contribution avec les ressources dont il dispose. Cette contribution constitue un pouvoir d'agir en soi. Quand les compétences mises en œuvre sont identifiées, quand le pouvoir d'agir est objectivé, l'estime de soi s'en trouve renforcée. Mais cela ne suffit pas... En effet, le travail en ESAT est peu valorisant... ou peu valorisé.

Travailler à l'échelle de l'activité est donc insuffisant. Nous avons donc travaillé sur ces sujets également dans le cadre des soutiens individuels et collectifs. Les entretiens avec la psychologue sont repérés comme des temps privilégiés d'analyse et de renforcement de l'estime de soi. Mais cela ne concerne pas que la psychologue... Chaque professionnel est en effet sensibilisé à ce sujet dans sa relation d'accompagnement.

Les soutiens collectifs, quels que soient les domaines abordés, viennent donc valoriser les compétences extra-professionnelles. Il s'agit bien de renforcer le pouvoir d'agir dans des domaines autres que le travail.

Par ailleurs, nous avons investi dans la formation. D'abord, depuis 2023, les professionnels et les travailleurs bénéficient d'une formation à l'autodétermination. Un programme de deux jours est proposé à tous les professionnels d'accompagnement, notamment les moniteurs. S'agissant du programme destiné aux travailleurs, à ce jour, 30 personnes l'ont suivi. 30 autres vont en bénéficier cette année.

LA DÉMARCHE AUTOUR DES ENVIRONNEMENTS CAPACITANTS FAVORISANT LE POUVOIR D'AGIR DES TRAVAILLEURS

ÉCLAIRAGE DU TERRAIN

JEAN-FRANÇOIS BRIEUGNE

directeur ESAT et STL CATIC à Toulouse



Ensuite, la psychologue anime des sessions collectives intitulées « Parler de son handicap ». Il s'agit de prendre conscience qu'un handicap n'est pas forcément un frein à l'inclusion, à la vie citoyenne, à la mise en place d'un projet. C'est important pour l'estime de soi.

Par ailleurs, un intervenant extérieur a proposé en 2024 des ateliers d'arts martiaux pour développer la confiance en soi. Basés sur la confiance en l'autre et l'analyse des situations potentiellement conflictuelles, ces ateliers permettent aux participants de se découvrir des capacités qu'ils ne soupçonnaient pas. 40 travailleurs y ont pris part. Nous avons vu des effets positifs immédiats.

Enfin, nous avons proposé aux travailleurs des formations à l'utilisation des extincteurs. Ils sont désormais des acteurs à part entière des procédures incendie, au même titre que les salariés. Être en capacité d'éteindre un incendie, de participer à la protection des biens et des personnes est un élément moteur pour la confiance en soi. Cela crée aussi une autre relation avec les moniteurs.

J'ajouterais que nous avons aussi travaillé pour que les lieux et occasions d'expression (CVS, réunions d'atelier, enquêtes de satisfaction, évaluation du projet d'établissement) permettent l'application des principes de l'autodétermination : proposer des améliorations plutôt que revendiquer, faire en sorte que les propositions se transforment en actions ou obtiennent une réponse circonstanciée dans laquelle la personne puisse se reconnaître. Cela encourage évidemment la participation, et crée un cercle vertueux.

En conclusion, je dirais que la dynamique engagée donne des résultats qui modifient sensiblement les relations entre accompagnants et accompagnés. Il y a beaucoup plus de réciprocité entre les travailleurs, les moniteurs et l'équipe pluridisciplinaire.

Nous notons des changements visibles : moins de situations de conflit, davantage d'adhésion au port des équipements de sécurité, une participation accrue dans les instances d'expression, une amélioration des conditions de vie au travail.

Nous identifions de nouvelles marges de progression : diversifier les activités professionnelles proposées, créer des temps de participation à la vie sociale, développer des temps de dialogue avec les aidants pour qu'ils s'inscrivent, eux aussi, dans le développement de l'autodétermination.

LES ENVIRONNEMENTS CAPACITANTS

INTERVENTION DE

DANIEL BOISVERT

*Spécialiste de la communication sociale et
du travail en équipe transdisciplinaire dans
le domaine médico-social.*

C'est l'économiste et philosophe indien Amartya Sen qui a théorisé le concept d'environnement capacitant. On parle ici davantage des « capacités » (« capabilities » en anglais) de la personne que de ses « capacités ». La notion de « capacité » intègre la notion de liberté. Utiliser le terme d'environnement « capacitant » marque la volonté de soutenir les personnes dans leur pouvoir d'agir, mais surtout dans leur liberté d'agir.

La philosophe américaine Martha Nussbaum a approfondi ces sujets. Elle dit que ce qui est important n'est pas « les capacités dont une personne est dotée » mais plutôt « les libertés ou les possibilités créées par une combinaison de capacités personnelles et d'un environnement politique, social et économique ». Elle a su identifier les caractéristiques d'un environnement capacitant, qui est d'offrir « un espace de liberté et de développement ». Le thème de la reconnaissance des droits et de leur exercice est très présent dans sa pensée. Elle dit d'ailleurs que « les structures sociales devraient toujours être pensées pour développer les capacités des individus, c'est-à-dire leur liberté de pouvoir accomplir ou pouvoir être. »

Pour elle, un environnement capacitant doit :

- faciliter l'expression des libertés individuelles,
- agir à titre préventif et pour tous,
- tenir compte de l'hétérogénéité des besoins et aspirations,
- offrir une réelle aptitude décisionnelle,
- améliorer le pouvoir d'agir de tous,
- élargir la liberté de choix des personnes,
- prévenir et limiter les situations de « choix contraint ».

Une illustration est l'exercice du droit de vote pour les personnes en situation de vulnérabilité. Avoir le droit de vote n'est pas suffisant. Il faut aussi pouvoir s'éduquer au vote, avoir accès à l'information sur les programmes électoraux, comprendre comment les programmes servent ou non ses propres intérêts, pouvoir se rendre un bureau de vote... C'est ce qu'un environnement capacitant - doté d'une organisation efficace et de soutiens - doit pouvoir proposer.

C'est vraiment un enjeu managérial important d'identifier les lieux, les espaces, les activités qui servent le pouvoir d'agir et la liberté des personnes.

Je me souviens d'une situation très éclairante dans un établissement qui voulait aller vers la désinstitutionnalisation. L'objectif était de permettre à des personnes accompagnées d'aller vivre en colocation dans une maison attenante à l'établissement. Le manager avait demandé à l'équipe d'établir, en amont, les règles de vie dans cette maison.

Il y aurait eu de nombreuses manières de s'y prendre. Par exemple, consulter les futurs habitants, ou bien proposer un premier « règlement » révisable sur la base des premiers mois d'expérience... Mais non l'équipe a bâti un règlement fait de deux pages... d'interdictions. La seule utilisation du frigo était encadré par 4 interdictions !

Dans ce cas, on est bien loin d'un lieu qui sert le pouvoir d'agir et la liberté des personnes. Un « chez soi », ce doit être avant tout un lieu de confort, d'intimité, de partage. Pas un lieu de contrôle des uns sur les autres. Mais c'était presque un réflexe pour l'équipe de penser d'abord à la sécurité et au contrôle dans la maison...

LES ENVIRONNEMENTS CAPACITANTS

INTERVENTION DE

DANIEL BOISVERT

*Spécialiste de la communication sociale et
du travail en équipe transdisciplinaire dans
le domaine médico-social.*

Puisque j'évoque les « réflexes » dans les pratiques professionnelles, j'aimerais vous parler de ce que l'on appelle « le peer assisted leadership » en anglais et « le développement du leadership par les pairs », en français. Le principe, c'est d'apprendre à partir des pratiques des personnes qui ont la même mission que soi. La méthode, c'est d'accompagner la journée un pair dans ses tâches, sans intervenir, et d'observer comment il agit, puis, en fin de journée de le questionner. C'est un questionnement curieux, pour comprendre l'effet d'un comportement ou d'une façon d'être sur un environnement. Et évidemment cela aide les deux parties.

Cette technique peut aider à développer les environnements capacitants, en identifiant et éliminant les gestes ou l'organisation qui ne sont pas utiles pour l'exercice de la liberté des personnes. C'est bien le rôle des managers de créer les conditions d'un bon exercice par les personnes de leur pouvoir d'agir et de leur liberté.

Il y a trois types d'environnements capacitants.

L'environnement capacitant de type préventif

Il n'a pas d'effet néfaste sur la personne et préserve sa capacité future d'agir.

L'environnement capacitant de type universel

Il prend en compte les caractéristiques interindividuelles et compense les déficiences individuelles.

L'environnement capacitant de type développemental

Il permet aux personnes d'exercer à plein leurs compétences, de développer de nouveaux savoirs, d'élargir leurs possibilités d'action, leur degré de contrôle sur les tâches et la façon dont elles sont réalisées.

LE CHANGEMENT DE POSTURE MANAGERIALE

INTERVENTION DE

DANIEL BOISVERT

Spécialiste de la communication sociale et du travail en équipe transdisciplinaire dans le domaine médico-social.

Une vidéo est diffusée.

Dans celle-ci, des professionnels de l'enseignement au Québec présentent les stratégies qu'ils emploient auprès des enfants présentant des troubles de l'apprentissage pour soutenir le développement de l'autodétermination en salle de classe. Ils partagent leurs observations des impacts positifs que ces interventions ont produit sur leurs élèves.

Un élève ayant des troubles de l'apprentissage éprouve la plupart du temps de la difficulté à se reconnaître des forces sur le plan scolaire et à expliquer ses faiblesses. Souvent, il n'ose pas demander à ses enseignants certains aménagements qui l'aideraient pourtant à réussir.

Les professionnels de l'enseignement et l'entourage du jeune ont donc intérêt à profiter des situations telles que l'élaboration du PEI ou le travail d'équipe pour promouvoir ces habiletés (connaissance de soi, de ses besoins, choix des adaptations parmi celles possibles, communication avec un adulte, etc.). De cette manière, au lieu d'agir à la place de l'élève, ils contribueront au développement de son estime de soi et à des résultats positifs sur les plans scolaires et personnels.



ÉCHANGES AVEC LA SALLE



De la salle

Cette vidéo est très intéressante, parce qu'elle montre à quel point l'enseignement compte pour faire progresser les enfants. Mais il y a la famille aussi...



Daniel Boisvert

Vous avez raison. C'est mieux si l'enfant, en rentrant de l'école, est dans un système de rapports humains avec ses parents et ses frères et sœurs qui ressemble à ce qu'il a vécu en classe.

Vous avez vu dans la vidéo qu'une grande place est laissée au jeu et au collectif dans ce mode d'apprentissage. Pourquoi ? Parce que les enfants ont une compétence naturelle pour le jeu, ils se réalisent dans le jeu ; et parce qu'en collectif, ils ont tous un rôle à jouer et une tâche à accomplir qu'ils peuvent s'attribuer en fonction de leurs compétences.



De la salle

J'imagine que cette méthode nécessite beaucoup de préparation en amont et de régulation de la part des enseignants. Les objectifs sont différenciés en fonction des élèves. C'est très intéressant, mais ce processus appelle beaucoup de temps d'observation et de préparation.



Daniel Boisvert

C'est juste. Je dirais aussi qu'il appelle une philosophie partagée par tous. Et le rôle de la direction est important à cet égard. La directrice le dit d'ailleurs : « Je me sens dans l'obligation de connaître tous les élèves pour travailler avec l'équipe à établir des stratégies d'apprentissage pour chacun d'entre eux. » La connaissance des personnes avec qui on travaille est fondamentale en effet.



De la salle

J'aimerais rebondir sur cette notion de différenciation des objectifs. Il me semble que c'est plus facile à mettre en place dans une classe spécialisée, avec des enseignants rompus à ce genre de méthodes, que dans une classe de « milieu ordinaire »...

ÉCHANGES AVEC LA SALLE



Daniel Boisvert

Il s'agit là bien là pourtant d'une classe de milieu ordinaire, avec plusieurs enfants en difficultés d'apprentissage... Il y a simplement une éducatrice qui est en soutien à l'enseignante pour les élèves avec des troubles de l'apprentissage.

Mais la gestion de la classe est différente : les enfants travaillent beaucoup en sous-groupes, avec des projets comme supports, et du matériel pédagogique stimulant. La classe est très bruyante aussi ! On ne demande pas aux enfants de se taire et d'écouter, mais plutôt d'être actif et de s'exprimer.

La direction de l'école doit avoir une grande capacité à soutenir ses équipes dans le projet. À défendre le projet aussi. Les parents d'enfants sans déficience peuvent penser au départ que la progression de leur enfant sera ralentie par la présence d'enfants présentant des troubles d'apprentissage... Les études montrent que ce n'est pas le cas. Et ces enfants apprennent, de plus, à rencontrer la différence, et à la respecter.

En tout cas, en abordant autrement qu'académiquement les différentes disciplines d'enseignement, les élèves avec des troubles de l'apprentissage apprennent à résoudre des problèmes, à planifier, à se réajuster par rapport aux difficultés rencontrées. Autrement dit, ils développent leurs capacités. Ils deviennent capables de prendre en charge leur propre vie.



De la salle

Ces méthodes d'enseignement sont-elles au programme des études des futurs professeurs au Québec ?



Daniel Boisvert

Oui, de plus en plus. On propose moins de cours magistraux et plus d'études de cas.

ÉCHANGES AVEC LA SALLE



De la salle

La vidéo montre bien aussi qu'il faut prendre le temps d'observer, d'expérimenter, de faire la démonstration par la preuve.

Chez nous, certains de nos travailleurs souffraient de douleurs lombaires. Les formations « gestes et postures » ne suffisaient pas. Nous avons donc changé les équipements, et mis en place des tables qui se lèvent. Il n'y a donc plus de port de charge, ce qui facilite la tâche de beaucoup de monde, et pas seulement des personnes touchées par des douleurs lombaires.

Autre exemple : les personnes avec des troubles du spectre autistique souffraient du bruit ; pour elles, nous avons installé des tapis en caoutchouc. Et aujourd'hui, tout le monde trouve cela plus agréable.

Ces transformations ont été efficaces, mais elles ont nécessité de l'investissement, de l'observation, des tests.



Daniel Boisvert

Ces exemples sont très parlants. Tout part d'une question : « quel objet ou quelle situation de l'environnement crée des situations délétères pour les personnes ? Qu'est-ce qui les empêche d'agir, d'être libres ? »

Le rôle du manager est d'être à l'écoute, d'être vigilant vis-à-vis des difficultés des personnes, de mettre en lumière toutes les habitudes dont on n'a plus conscience et qui ne sont plus utiles, voire contraignantes, pour les personnes.

Je me souviens d'une équipe d'un hôpital psychiatrique qui m'avait invité à un réveillon de Noël avec les personnes dont elle s'occupait. L'invitation que j'avais reçue était pour le 13 décembre. Je m'en suis étonné : n'y avait-il pas une erreur ? N'était-ce pas un peu tôt pour un réveillon de Noël ? L'équipe m'a expliqué que les autres dates étaient prises (pour une raison ou une autre)... Je les ai aidés à prendre conscience que le 13 était peut-être une date « facile » pour l'équipe, mais qu'elle peu adaptée aux personnes, à leurs habitudes de vie, à leurs envies. Qui a envie de fêter Noël un 13 décembre ?

C'est important de se soucier du bien-être de chaque personne et pas seulement de celui du groupe. Cela me rappelle cette histoire : deux amis marchent sur une plage. Le premier ramasse une étoile de mer échouée et la remet à la mer. Le second lui dit que c'est inutile, qu'il y a assez d'étoiles de mer dans l'eau. Le premier répond : « c'est peut-être inutile pour la mer, mais c'est utile pour cette étoile-là. » A certains moments, il faut arrêter de regarder le grand groupe, mais considérer ce que l'on peut faire pour chaque personne du groupe. C'est important.

PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE DE CONDUITE DU CHANGEMENT DE TRANSFORMATION DE L'IME EN DAME

ÉCLAIRAGE DU TERRAIN

CÉDRIC MATTESCO

directeur du réseau Ernest Bregude (Allier)



Pour notre établissement, l'ALEFPA a signé un CPOM, avec comme obligation de fermer 15 lits et de passer en dispositif. Cela a créé beaucoup d'inquiétudes parmi les salariés... Cela s'explique en partie par le fait que notre IME a une histoire longue et que la prégnance de l'institution y est forte...

Face aux inquiétudes, nous avons proposé de mettre en place un comité de pilotage incluant des salariés. Nous avons réfléchi ensemble à la manière de transformer l'IME en dispositif. Nous avons demandé aux salariés présents de proposer des éléments de transformation, par exemple à propos des horaires.

Nous avons informé de nos travaux et de nos décisions les jeunes du CVS et les salariés des autres établissements du département. Car tous les salariés se sentent concernés par ces sujets de transformation, même lorsqu'ils ne sont pas directement impactés.

A propos des horaires, nous sommes partis sur un principe de roulement. Nous avons demandé aux 16 éducateurs concernés de nous faire des propositions. 8 ont répondu. Nous avons pu répondre favorablement à 5 d'entre eux. Nous allons continuer à travailler à des solutions avec les autres.

Nous avons aussi retravaillé l'organisation et l'organigramme, en partant du principe que c'est le système qui doit se mettre au service de la personne, et absolument pas l'inverse.

Certains salariés ont préféré ne pas émettre de choix, préférant attendre de « savoir où on les mettrait ». C'est dommage ! J'aurais aimé qu'ils comprennent que, même dans un environnement de contraintes, on peut avancer. Ce projet de transformation donne l'occasion aux salariés de se responsabiliser autrement, de changer de rapport avec leur hiérarchie aussi.

PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE D'EXPÉRIMENTATION DE L'OUTIL LARIDI ENFANT AU SESSAD PIERRE LOUCHET III

ÉCLAIRAGE DU TERRAIN

CAROLINE PINTON

directrice du complexe Sud Creusois



Au SESSAD Pierre Louchet III, nous sommes tout au début de notre projet.

Tous nos professionnels ont été formés à l'autodétermination et à la valorisation des rôles sociaux. Ces formations ont fait émerger beaucoup de remarques, de débats, d'envies.

Dans le cadre de la préparation à l'évaluation externe, nous avons créé un groupe de travail avec des personnes accompagnées et des familles. Nous avons pris conscience que nous pouvions faire mieux en matière de recueil des attentes et de coproduction des objectifs dans l'élaboration des projets individuels d'accompagnement.

Nous avons souhaité que désormais les objectifs de travail de l'année soient élaborés avec les jeunes et les familles, et que le suivi de projet se fasse avec eux. Nous avons sollicité Nathalien Courty sur cette question, qui nous a présenté l'outil LARIDI.

Il y a d'abord eu une présentation à l'équipe de direction, puis à l'ensemble des professionnels du SESSAD. L'outil ayant fait bonne impression, nous avons décidé de l'expérimenter. Comme il n'est pas totalement adapté au SESSAD, nous allons l'adapter. Pour cela, un comité de pilotage et de suivi va être constitué, réunissant l'équipe de direction, ainsi que des professionnels, des familles et des personnes accompagnées volontaires.

Nous ferons des bilans trimestriels et visons à évaluer l'efficacité de cet outil sur la qualité de la contribution des personnes aux projets individuels d'accompagnement.

ÉCHANGES AVEC LA SALLE



De la salle

Quelques mots sur le LARIDI que nous utilisons déjà à l'ESAT. Il y a au préalable tout un travail à faire sur la posture du professionnel qui utilise le LARIDI avec la personne accompagnée. Il doit apprendre à ne pas influencer sur les réponses.

Nous préparons cela avec des jeux de rôle et nous avons également prévu, en fin d'année, de travailler ce sujet de la posture dans le cadre des entretiens motivationnels. L'outil reste un outil ; pour développer l'autodétermination, il faut aussi que les comportements suivent.

Il faudra un peu de temps pour déployer l'outil à l'échelle de tous les services et établissements. Chez nous, il a été déployé à l'ESAT, et il est prêt à l'être au foyer d'hébergement, au SAVS / SAMSAH et sur le secteur enfants.



Daniel Boisvert

Le LARIDI est un outil qui permet d'aller chercher la perception des personnes sur plusieurs dimensions de l'autodétermination, telle que développée dans le modèle, dit fonctionnel, de Wehmeyer.

Il permet aux personnes de donner leur appréciation de leur liberté d'agir, de leur capacité à se fixer des objectifs, à résoudre des problèmes, à anticiper etc. Cela permet à la personne de se connaître sous différentes dimensions fonctionnelles de l'autodétermination.

- La première partie du LARIDI concerne l'autonomie dans les différentes activités de la vie quotidienne.
- La deuxième partie concerne l'autorégulation. Sur cette partie-là, il ne s'agit pas pour la personne de répondre à des questions mais plutôt de compléter des vignettes, de constituer des saynètes, à partir du début d'une histoire. Cela nécessite de faire des choix et d'identifier et planifier des actions.
- La troisième partie touche au pouvoir d'agir. Il s'agit de mesurer l'attitude de la personne par rapport aux événements.
- La quatrième partie concerne l'autoréalisation, c'est-à-dire la capacité de la personne à poursuivre ses rêves.

Le LARIDI permet de tracer des profils d'autodétermination, mais surtout d'entrer en discussion avec les personnes pour qu'elles deviennent actrices de leur situation. Il est très important d'ailleurs au préalable d'expliquer à la personne à quoi va servir l'outil et d'avoir son consentement pour l'utiliser avec elle.

Le LARIDI est vraiment un outil d'apprentissage commun de ce que peut être l'autodétermination selon un certain modèle.

Je propose que Nathalien nous fasse un retour rapide des réactions des familles à l'utilisation du LARIDI.

ÉCHANGES AVEC LA SALLE



Nathalien Courty, Conseiller Territorial Direction Territoriale Nouvelle Aquitaine

Nous avons testé le LARIDI pour éclaircir le cas d'une jeune fille de 21 ans.

Nous avons impliqué ses deux parents et son éducateur. L'outil montrait un scoring élevé en autonomie, plus faible en autorégulation. Cela nous a donné des pistes pour travailler, via l'accompagnement, les compétences de la jeune fille en matière de gestion des émotions et de l'impulsivité, d'autorégulation.

Cela a également permis aux parents de changer de regard sur leur fille, de prendre conscience de ses capacités d'autonomie, et de la considérer comme une adulte.



Nathalien Courty et Daniel Boisvert poursuivront leurs échanges sur l'application du principe d'autodétermination au management.

LE CHANGEMENT DE POSTURE MANAGERIALE

INTERVENTION DE

DANIEL BOISVERT

Spécialiste de la communication sociale et du travail en équipe transdisciplinaire dans le domaine médico-social.

Je vous propose de résumer ce que le développement de l'autodétermination et du pouvoir d'agir appelle comme changements dans les postures managériales.

Pour les managers, favoriser l'appropriation de ces concepts implique concrètement de :

- partager et expliquer la vision du pouvoir d'agir dans l'organisation ;
- énoncer clairement les attentes de la direction ;
- favoriser le développement de projets d'innovation dans les équipes, notamment avec les partenaires de droit commun ;
- se doter d'une démarche de validation de la « santé » de l'autodétermination ou du pouvoir d'agir dans l'organisation par des indicateurs fiables : objectifs souhaités, résultats obtenus et ajustement de l'action.

L'autodétermination induit certains positionnements professionnels :

- soutenir les actions (expériences) visant la mise en application de l'autodétermination des personnes accompagnées à tous les niveaux de l'organisation ;
- inclure de manière systématique des objectifs touchant l'autodétermination dans les projets personnalisés ;
- identifier des moyens de valoriser, maintenir et augmenter la motivation autodéterminée et les rôles sociaux ;
- identifier et éliminer les environnements délétères de l'organisation au profit d'environnements soutenant les capacités.

Le projet associatif 2022-2027 de l'ALEFPA est un parfait creuset pour cela, car il ambitionne de :

- développer le pouvoir d'agir ;
- s'engager dans l'inclusion et offrir une nouvelle offre de services ;
- fonder l'accompagnement sur la réflexion éthique et l'amélioration continue ;
- développer, innover, expérimenter ;
- être présent sur les territoires et dans les réseaux et partenariats.

Je terminerai par une pensée d'Albert Jacquard : « Un animal est un acteur qui devra jouer une pièce écrite par ses gènes, dans un décor fourni par le milieu. Un homme est un acteur chargé d'imaginer une pièce et de la jouer dans des décors qu'il peut largement modifier. ». Je crois que cette idée que tout homme est acteur de sa vie doit nous guider dans tous nos accompagnements.

...

ÉCHANGES AVEC LA SALLE



De la salle

Je dirais que l'autodétermination, c'est d'abord l'art du questionnement ! Or les professionnels ne sont pas habitués à ce que les managers leur posent des questions ; ils attendent plutôt des réponses ! C'est un peu la même situation entre les professionnels et les personnes accompagnées. Ce changement de posture est important et nécessite de l'entraînement. Il me semble que la méthode du « développement du leadership par les pairs » est un bon outil pour accompagner ce mouvement. Réfléchir en questionnant l'autre, c'est un beau programme !



Daniel Boisvert

C'est un programme qui demande d'avoir confiance en soi, aussi. Poser des questions, c'est accepter d'avoir des réponses ! Parfois, celles-ci peuvent nous déplaire. C'est aussi réfléchir à quoi faire de ces réponses...



De la salle

Dans les structures qui accueillent les enfants, nous avons déjà des pratiques qui ressemblent à celles évoquées par Daniel. En fait, nous sommes face à des cas tellement complexes que nous sommes obligés de déconstruire nos modes de faire, de nous questionner, d'échanger en équipe. Et les professionnels adoptent le même processus avec les jeunes.

*L'exemple que vous avez donné sur les règlements m'a beaucoup parlé.
Je partage cette expérience que les règlements sont rassurants... mais peu efficaces !*



De la salle

J'ai une expérience à partager. Un groupe d'enfants du service Le Regain de la MECS du Roussillon siège au sein de l'observatoire départemental de la protection de l'enfance des Pyrénées-Orientales. Il y a quelques années, ces jeunes ont travaillé à établir un inventaire des dysfonctionnements dans leur prise en charge au quotidien.

Cela a donné lieu à une initiative de formation avec l'IRTS et le programme européen Filia +. Ces jeunes ont participé à l'élaboration d'une unité de formation de l'Université de Perpignan sur le développement du pouvoir d'agir.

ÉCHANGES AVEC LA SALLE



“ De la salle

Je me demandais si les APV pouvaient aussi intervenir sur ces sujets dans nos établissements ?

“ De la salle

Pour moi, le dispositif des APV est un excellent exemple de ce qu'il est possible de faire pour le développement de l'autodétermination. Les APV sont des facilitateurs des projets de vie. Ils viennent soutenir la personne dans un projet à un moment donné de son parcours, et s'effacent ensuite.

Quand les APV ont présenté leur offre de service dans les établissements sociaux et médico-sociaux de la Creuse, leurs interlocuteurs ont eu tendance à leur dire qu'ils n'avaient pas nécessairement besoin d'eux... Cela montre bien le chemin qu'il y avait à parcourir ! Depuis les formations à l'autodétermination, les choses ont changé ; il est plus facile pour chacun de trouver sa place et de contribuer dans le parcours de la personne.... Le dispositif des APV est vraiment très intéressant.

“ De la salle

Dans les MECS, on parle beaucoup de la « promotion de l'enfant » à accompagner. C'est un autre vocable, mais la philosophie est proche de celle de l'autodétermination. Nous vivons toutefois une réalité un peu différente car certains enfants sont « parentalisés » ; cela signifie qu'ils ont beaucoup fait « à la place » de leurs parents. Cela change les choses.

“ De la salle

Je pense aussi au public des mineurs non accompagnés. Leur non-maîtrise du français est une contrainte pour l'expression de leur parole et de leurs droits. Il est difficile de développer leur pouvoir d'agir si on ne peut pas développer leurs capacités d'expression.

“ Daniel Boisvert

Il y a des guides sur le pouvoir d'agir des publics spécifiques. Mais je ne sais pas s'ils ont été traduits en français...

ÉCHANGES AVEC LA SALLE



De la salle

Tous ces changements impliquent des coûts directs et indirects : temps passés, formation, transformation des structures... Bien entendu, il ne faut pas s'interdire de faire ces investissements. Il faut aller chercher des fonds – notamment via les CNR auprès des ARS –, mais peut-être aussi s'autoriser des déficits temporaires.



Vincent Routier

La transformation de l'offre s'impose par les évolutions réglementaires. Elle est impérative ; c'est ce qui nous permettra de continuer à exister à l'avenir. C'est un investissement, pas une dépense inutile



De la salle

Nous avons comme projet de permettre aux personnes de notre établissement d'accueil non médicalisé d'aller vivre en appartements. Ce n'est pas si simple. 70 % des personnes ne veulent pas quitter l'établissement, car ils sont dans un environnement qui les sécurise.

Nous avons réfléchi à comment les sécuriser dans ce parcours, les accompagner par étapes, avec différentes modalités d'accompagnement, etc. On expérimente avec elles, on accepte leur droit à l'erreur, et on les accompagne aussi.

Nous devons respecter le tempo des personnes, qui n'est pas forcément le rythme voulu par les pouvoirs publics, l'association gestionnaire ou la directrice. Il ne faut pas aller trop vite dans les changements de paradigme. Il faut développer des modèles hybrides, qui sont eux aussi des investissements nécessaires pour accompagner l'évolution de l'offre

ÉCHANGES AVEC LA SALLE



Daniel Boisvert

Votre remarque me fait penser à l'expérience du centre Saint-Lambert, près de Namur. Les 228 adultes du centre, qui était très excentré, ont été relogés par groupe de 3 ou 4 dans des petits appartements.

Pour préparer ce changement, les équipes avaient organisé des petits séjours préalables en louant des AirBnB par exemple. Cela permettait aux personnes de se faire une idée de ce que c'était que vivre de manière plus autonome.

Evidemment, beaucoup de familles s'inquiétaient de ces changements à venir pour leurs proches. Beaucoup disaient « non » ou plutôt « c'est bien pour les autres... mais pour mon fils / ma fille. ». Nous avons décidé d'avancer sur le projet avec ceux qui étaient les plus partants. Vous connaissez la règle des trois tiers ? Un groupe d'individus se décompose en trois tiers : un tiers sont novateurs, curieux par nature, partants pour essayer ; un tiers sont attentistes ; un tiers sont contre le changement, n'y voient que du danger.

Nous avons donc travaillé avec le premier tiers, mais avec beaucoup de rigueur, pour faire la preuve que cela pouvait marcher. Nous avons clarifié le projet avec eux, testé, expérimenté, jusqu'à ce que les deux autres tiers aient la preuve que cela pouvait fonctionner et suivent le mouvement.

Par ailleurs, pour accompagner à l'autonomie dans les activités une fois les personnes en appartements, les équipes ont travaillé à partir d'agendas personnalisés. Le soir, un éducateur rejoint les habitants d'un appartement, et invite les personnes à écrire sur un agenda ce qu'elles ont prévu de faire dans les journées à venir. C'est une manière de susciter la planification des actions, l'autodétermination, l'autonomie.



Vincent Routier

Un grand merci, Daniel, pour cette présentation et ces échanges.

A tous, merci pour vos témoignages et votre attention.

J'espère que le format de cette journée vous a plu.

Daniel a rappelé les axes de notre projet associatif. Nos objectifs nous emmènent loin, mais nous sommes sur la bonne trajectoire et nous devons prendre le juste temps pour accompagner les usagers et les professionnels dans les changements



Retrouvez les actes de
la journée en version
numérique sur
alefpa.fr



CONTACT DASAP

contact.dasap@alefpa.fr





Centre Vauban - Bâtiment Lille
199-201 rue Colbert
CS 60030 - 59043 LILLE Cedex
Tél. : 03 28 38 09 40
contact@alefpa.fr
www.alefpa.fr

