Autodétermination Transformation de l'offre Management - Coopération





40 ans, Union, 2 enfants Formateur, Podcasteur

Course unifiée, Marathon, Arts Martiaux

Dirigeant, Conférencier, Auteur





24 heures pour un juste équilibre!





# NOTRE RAISON D'ÊTRE ET MISSION



La raison d'être : promouvoir et développer des pratiques inclusives éprouvées avec, par et pour les personnes en situation de handicap, les professionnels, les organisations et la société

**La mission** : proposer des actions de formation, de conseils, d'accompagnement et de communication





## NOS DIRECTIONS SCIENTIFIQUES



 Le docteur Martin Caouette, professeur et titulaire de la Chaire Autodétermination et Handicap, structure de recherche et de transfert de connaissances rattachée à l'Université du Québec à Trois-Rivières.



 Le docteur Daniel Boisvert, Directeur du Consortium National d'Expertise en Inclusion Sociale (www.CNEIS.ca).
 Professeur-chercheur à la retraite de l'Université du Québec à Trois-Rivières.



## NOS DIRECTIONS SCIENTIFIQUES



Serge THOMAZET, chercheur associé au laboratoire ACTÉ (Université Clermont Auvergne) et membre de l'association ASTEI pour la promotion d'une société inclusive. Ses travaux portent sur l'école inclusive, la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers et sur l'évolution des métiers de l'enseignement, de l'accompagnement et du soin en contexte inclusif.

Au sein de l'université Clermont Auvergne, il a enseigné dans un parcours de master « scolarisation et besoins éducatifs particuliers » qui offre une spécialisation sur l'école inclusive et le travail dans des espaces d'intermétiers à des publics divers, en formation initiale ou continue.



Sara ZIRARI, chercheuse doctorante en sciences de gestion à l'IAE Paris-Sorbonne et attachée temporaire d'enseignement et de recherche à l'Université d'Evry. Elle travaille sur les questions liées à l'innovation sociale, la justice sociale et l'éthique dans les organisations en particulier dans le champ du handicap.



#### Appliquer les bonnes pratiques professionnelles

- Valorisation des Rôles Sociaux
- Situations de handicap
- Qualité de Vie
- Bientraitance
- Accompagner la vie intime, affective et sexuelle
- Accessibilité de l'information
- Changer de regard sur le handicap

## Agir pour l'autodétermination

- S'initier aux principes
- S'approprier des pratiques
  - Approfondir ses savoirs

#### Intervenir comme pai

- Devenir intervenant pair
- Devenir référent intervenant pair
- Agir en tant
   qu'autoreprésentant dans
   mon Conseil de Vie Sociale
  - Participer au recrutement des professionnels de son établissement

## À vos côtés pour promouvoir et développer

vos pratiques inclusives

Se former au

métier d'APPV

#### Accompagner la transformation de l'offre

- Transformer l'offre de service à partir du guide ATOSTI
- Soutenir l'école inclusive
- Les nouveaux métiers : Assistant aux Projets et Parcours de Vie (APPV), coordinateur de parcours, ...

En proje

- O
- Développer l'habitat inclusif
- Développement durable

# La convention relative aux droits des personnes handicapées





## Article 19: Autonomie

- Les États Parties à la présente Convention reconnaissent à toutes les personnes handicapées le droit de vivre dans la société, avec la même liberté de choix que les autres personnes, et prennent des mesures efficaces et appropriées pour faciliter aux personnes handicapées la pleine jouissance de ce droit ainsi que leur pleine intégration et participation à la société, notamment en veillant à ce que :
  - a) Les personnes handicapées aient la possibilité de choisir, sur la base de l'égalité avec les autres, leur lieu de résidence et où et avec qui elles vont vivre et qu'elles ne soient pas obligées de vivre dans un milieu de vie particulier;
  - b) Les personnes handicapées aient accès à une gamme de services à domicile ou en établissement et autres services sociaux d'accompagnement, y compris l'aide personnelle nécessaire pour leur permettre de vivre dans la société et de s'y insérer et pour empêcher qu'elles ne soient isolées ou victimes de ségrégation;
  - c) Les services et équipements sociaux destinés à la population générale soient mis à la disposition des personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, et soient adaptés à leurs besoins



## Article 24: Education

- Les États Parties reconnaissent le droit des personnes handicapées à l'éducation. En vue d'assurer l'exercice de ce droit sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances, les États Parties font en sorte que le système éducatif pourvoie à l'insertion scolaire à tous les niveaux et offre, tout au long de la vie, des possibilités d'éducation qui visent :
- Aux fins de l'exercice de ce droit, les États Parties veillent à ce que :
  - Les personnes handicapées ne soient pas exclues, sur le fondement de leur handicap, du système d'enseignement général et à ce que les enfants handicapés ne soient pas exclus, sur le fondement de leur handicap, de l'enseignement primaire gratuit et obligatoire ou de l'enseignement secondaire;
  - Les personnes handicapées puissent, sur la base de l'égalité avec les autres, avoir accès, dans les communautés où elles vivent, à un enseignement primaire inclusif, de qualité et gratuit, et à l'enseignement secondaire;
  - Il soit procédé à des aménagements raisonnables en fonction des besoins de chacun;
  - Les personnes handicapées bénéficient, au sein du système d'enseignement général, de l'accompagnement nécessaire pour faciliter leur éducation effective;
  - Des mesures d'accompagnement individualisé efficaces soient prises dans des environnements qui optimisent le progrès scolaire et la socialisation, conformément à l'objectif de pleine intégration.
  - Vidéos pédagogiques sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées | Gouvernement.fr

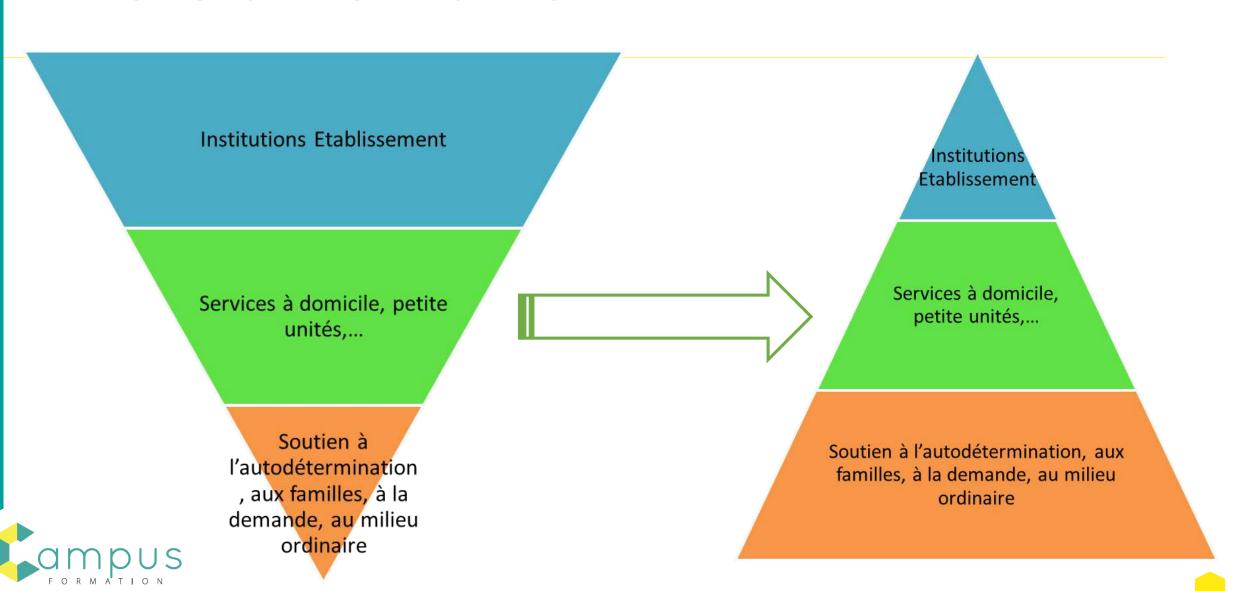


# La transformation de l'offre, quelle réalité aujourd'hui en France?

- Un modèle institutionnel français, qui est venu apporter des réponses aux besoins et qui a montré ses limites en ne respectent pas totalement les droits des personnes: Choix?
- Un modèle décrié par les instances supranationales: ONU, Conseil de l'Europe, autoreprésentant
- Des ambitions politiques nationales depuis plusieurs années avec des mises en œuvre plus lente sur le terrain:
  - Communauté 360
  - Développement de l'offre de répit
  - Emploi accompagné
  - Nouveaux Métiers Faciliteurs et soutien à l'autodétermination
  - Réforme des Esat
  - Développement de l'habitat inclusif
  - Développement de la scolarisation
- Une transformation de l'offre laissée « au bon vouloir » des acteurs associatifs et des pilotages sur le territoire
- Un accord de confiance avait été signé entre les pouvoirs publics, l'ADF, les fédérations, et les OG lors de la conférence national du Handicap à l'Elysée le 11 Février 2020: il devait y avoir un accord de méthode mais le covid est arrivé...
- Il n'y a pas de pilotage national de la transformation de l'offre depuis notamment la crise COVID



## Transformer l'offre



# Enjeux opérationnels de la transformation de l'offre

- Le transformation de l'offre médico sociale ne peut se résumer comme c'est cela est souvent le cas, en une structuration en dispositifs, d'un pôle d'ESMS, simple modification administrative.
- Il s'agit d'une véritable transformation des organisations et pratiques professionnelles qui implique d'engager l'offre de services dans une double direction:
  - L'appui aux organisations de droit commun dans une nécessaire évolution inclusive
  - L'accroissement de l'accompagnement des personnes en situation de handicap dans leur capacité à exprimer leurs choix et à les exprimer

(Sara Calmanti in La « transformation de l'offre médico sociale »: des intentions aux pratiques. Vie Sociale 2023



# Institution Vs Etablissement...Parlons de culture institutionnelle...

- Plutôt de caractériser une institution par sa taille, c'est-à-dire par le nombre de ses résidents, des rapports font référence à l'existence d'une « culture institutionnelle » se caractérisant par les points suivants :
  - Dépersonnalisation de l'accompagnement (retrait des effets personnels, des signes et symboles de l'individualité)
  - La rigidité de la routine (horaires fixes pour le réveil, les repas et les activités sans tenir compte des préférences ou des besoins personnels)
  - Le traitement en groupe (traiter les personnes en groupe sans intimité ou individualisation)
  - La distance sociale (qui symbolise le statut différent du personnel et des résidents)
- Bien souvent les résidents de ces institutions développent un comportement passif, (institutionnalisé) en s'adaptant aux routines. De même, les professionnels suivent le même chemin.
- « Une institution peut dès lors être définie comme tout établissement résidentiel de soins dans lequel :
  - les usagers sont tenus à l'écart de la vie en société ou sont contraints de vivre ensemble ;
  - ces usagers ne disposent pas d'un contrôle suffisant sur leur vie et sur les décisions qui les concernent
  - les exigences de l'organisation elle-même tendent à passer avant les besoins individualisés des lusagers. »

## Echelle d'inclusion du service hébergement

Niveau d'inclusion	HABITAT	TRAVAIL	SANTE	LOISIRS	
NIVEAU 4 le plus inclusif	Appartements de droit commun au cœur de la cité	La personne travaille en milieu ordinaire ou participe à une activité d'utilité sociale seule	La personne choisit librement son médecin ou autre partenaire para-médical	La personne est inscrite dans une association de droit commun ou gère seule son temps libre	
NIVEAU 3 moyennement inclusif	Appartements supervisés individuels ou partagés au cœur de la cité	La personne travaille en entreprise adaptée ou ESAT Hors les Murs ou participe à une activité d'utilité sociale en groupe	La personne accompagnée choisit son médecin ou autre mais dans un périmètre défini par l'établissement ou le service d'accompagnement	La personne choisit une association adaptée	
NIVEAU 2 peu inclusif	Foyer de groupe de studios individuels au cœur de la cité	La personne travaille en ESAT	Médecin ou partenaire para- médical désignés par l'établissement ou le service d'accompagnement	La personne choisit parmi des activités proposés par le service qui l'accompagne mais non obligatoires	
NIVEAU 1 tres peu inclusif	Foyer de groupe de chambres individuelles au cœur de la cité	La personne participe à des activités occupationnelles à l'extérieur des murs de l'institution	Personnel médical et para- médical désigné et employé mais avec consultation externe	La personne participe à des activités pouvant être extérieures à l'établissement mais obligatoires	
NIVEAU 0	Internat de type dortoir (chambre partagées) éloigné du coeur de la Cité	La personne participe à des activités occupationnelles internes à l'institution	Personnel médical et para- médical de l'établissement consultant en interne à l'établissement	La personne participe sans choix de sa part à des activités obligatoires, répétitives ,internes à l'établissement	
Foyer de vie	1-2	1	3	1	
Foyer d'hébergement	2	2	4	2-3	
résidence	3	1	2	2	
CVI	Non concornó	<u> </u>	Non concornó	0.1	

# La transformation de l'offre au Gapas

- Former tous les professionnels, Bientraitance, Valorisation des Rôles Sociaux, Processus de Production du Handicap, Autodétermination, coopération (2016)
- Cap Inclusion (2020)
- Habitat Inclusif: handicap psy (2013) et sortie de MAS pour plurihandicap (2023)
- Création de MAS Hors les Murs
- Transformation de places de FH en SAVS de FL en SAVS, foyer de vie diffus, (2017)
- Fermeture des SAJ et création des services de soutien à l'inclusion, action bénévolat (2017)
- Fermeture d'un Foyer de vie et éclatement dans des petites maisons (2023)
- Transformation des IME vers l'école (2016) et en petite structure
- Création de plateformes de services: l'exemple de Mémo à Paris et des Dispositifs dans le 93 pour adultes avec TSA. (2021)
- Les personnes en situation de handicap participent au recrutement de leur professionnels (2019) <u>Trophée Directions Reportage sur Les Recruteurs du Hameau 2019 on Vimeo</u>
- Création du conseil consultatif des personnes accompagnées (2019) et représentant du CCPA en tant qu'administrateurs à l'AG et au CA du Gapas (2022)
- Projet Epop: accompagnement par les pairs (2021)
- Création d'équipe mobile: EMAS, médico social, Trouble grave du comportement





## **Guide ATOSTI**







## 3 principaux éléments de l'autodétermination

- Exercer du contrôle dans des domaines de vie jugés importants
- Exercer sa liberté face aux influences externes (garder son libre arbitre)
- Poser des actions afin de façonner le cours de sa vie











Apprendre à s'autodéterminer tout au cours de la vie

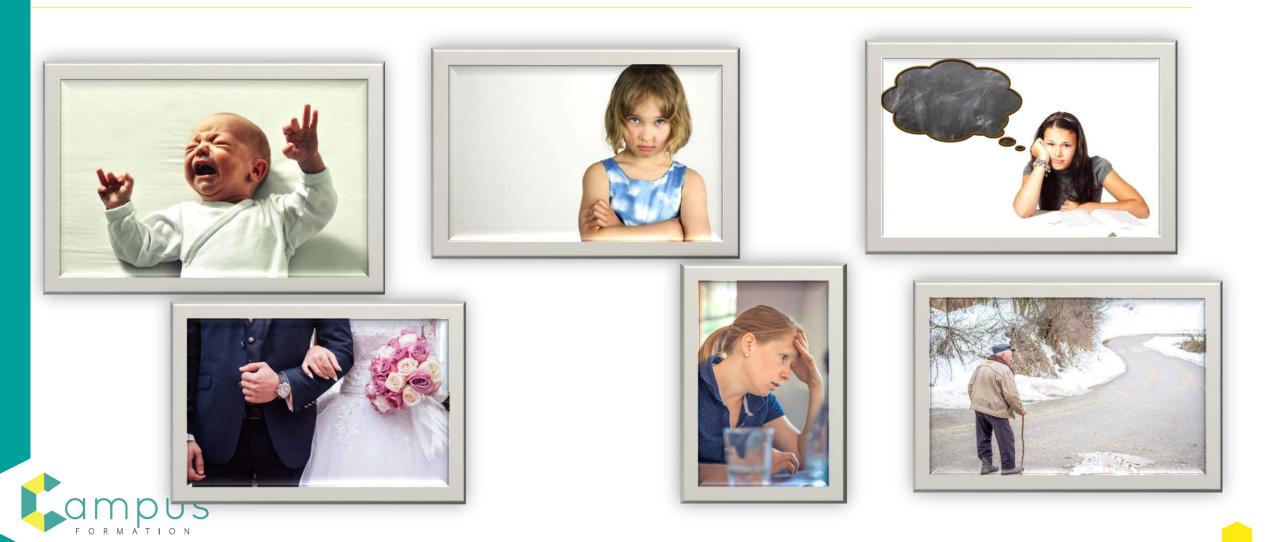
D'activités qui occupent à des activités qui ont du sens

Du placement à l'hébergement au chez-soi



Mobilisation des connaissances et innovation sociale

## L'autodétermination : un besoin

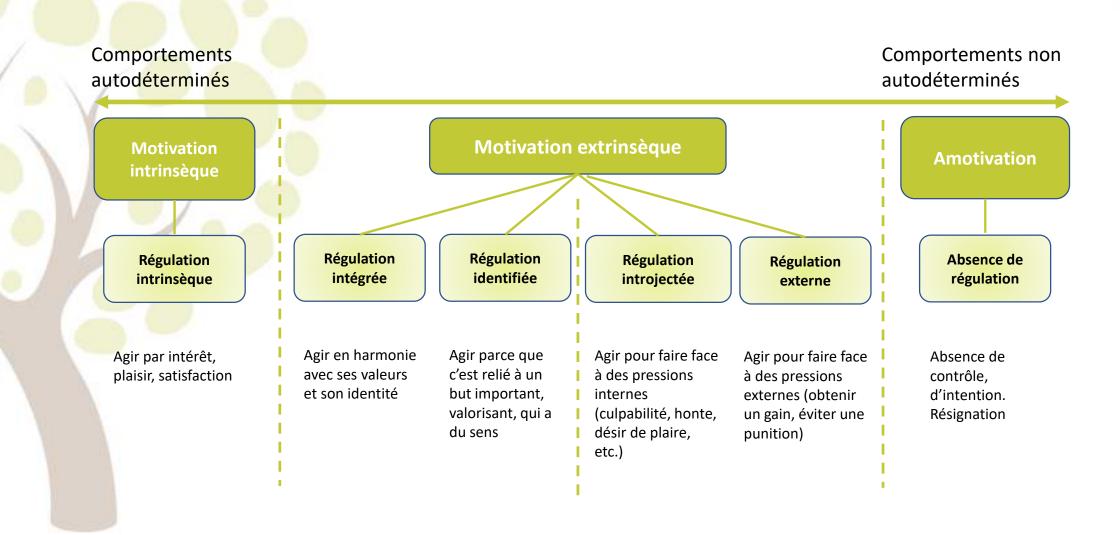


## L'autodétermination : un besoin

- Un besoin qui se manifeste tout au cours de la vie
- Un besoin fondamental de l'être humain lié à ses motivations
- Une non-réponse à ce besoin qui a ses conséquences
  - Apathie
  - Comportements problématiques



## L'autodétermination : un besoin



## RÉCOMPENSES ET ENGAGEMENT

#### LES RÉCOMPENSES

LES RÉCOMPENSES (RENFORCATEURS) PEUVENT ÊTRE UN LEVIER À LA MOTIVATION, MAIS.

#### IL FAUT CONSIDÉRER QUE:

LES RÉCOMPENSES MATÉRIELLES APRÈS CHAQUE TÂCHE SOUTIENNENT LA MOTIVATION EXTRINSÈQUE SEULEMENT.

À LONG TERME. L'EFFET NE DURE PAS.

S'IL N'Y A PAS D'ESTONPAGE, L'ÉLÈVE PEUT DEVENIR TRÈS DÉPENDANT DE L'ADULTE POUR SE METTRE EN ACTION ET DEVENIR PASSIF.

#### COMMENT UTILISER LES RÉCOMPENSES TOUT EN SOUTENANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA MOTIVATION INTRINSÈQUE ?

DEFLÉTER À L'ÉLÉVE SA CONTRIBUTION ET SES **EFFORTS** 

PLUS PELLE COMME CA 14. - HRAND I TULAS RÉJUSTA À JÉRMINER TON BANKS, TO COMPANY MEAUCOUP DE MOYS MAIN ENANGE !-



PRINTÉGER LES RÉCOMPENSES -ALÉATORIES - RÉCOMPENSER PÉRENTES ACTIONS ET NON SEULEMENT ES TÁCHES GONS COMPORTEMENTS.

INITIATIVES SPONTANÉES

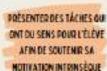


FRETRICKE DV DATELLE

DOCUMENTER AVEC L'ÉLÉVE SES RÉUS SITES DANS UN PORTFOCIO **OU UN CAHER DE RÉUSSITES** 



REMFORCEMENTS





PROPOSER UN CHOIX

DE DÉCOMPENSES

VARIETS

ACTORISMO LA RECORPENZE ? HERESONNEL OUT PHORES DUE LA DEPARTE A DO LETTE RÉCOMPTING OU SEALEMENT CRITICALS

SE QUESTIONNER SUR LA

PERTINENCE DE LA

RECOMPENSE

ELL-LE QUE L'ELÈNE MARKET NV 16 METTRE BY



PRIORISER DES

DÉCOMPENSES LIES AUX INTÉRÉTS DE

### MOTIVATION ET AUTODÉTERMINATION

LA MORNATION DE L'ÉLÉNE CONSTITUE L'UN DES PLUS FORTS PRÉDICTEURS DE SA RÉUS SITE SCOLAIRE. ET CE, QUEL QUE SOIT SON DEGRÉ D'INTELLIGENCE DELANCE, O'REFFE ET THÉOGET, 2015 STEINMANG ET SPINATE 2009.

### MOTIVATION EXTRINSÈQUE

D'AUTODÉTERMINATION



- D'AUTODÉTERMINATION

POUR FAVORISER L'AUTODÉTERMINATION DE L'ÉLÈVE, IL EST IMPORTANT DE SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT DE SA MOTIVATION INTRINSÈQUE



AMENER L'ÉLÈVE À:

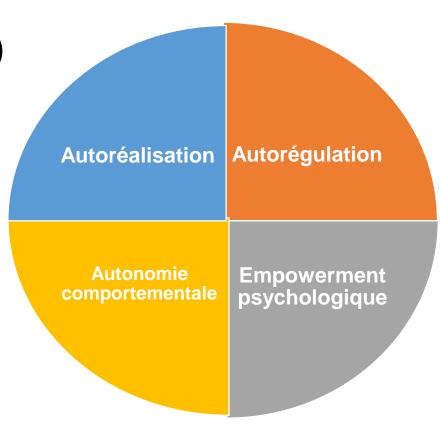


- SE FIXER DES BUTS
- DONNER DU SENS À SES ACTIONS
- AGIR EN FONCTION DE SES BESOINS ET DE SES INTÉRÊTS
- APPRENDRE À SE CONNAÎTRE
- SE SENTIR COMPÉTENT
- . ÉPROUVER DE LA FIERTÉ





Quatre caractéristiques essentielles (composantes)







### **Empowerment psychologique**

Croire que l'on peut agir, qu'on a « tout ce qu'il faut » pour agir.

C'est un processus d'apprentissage qui nous permet d'accroître notre perception de contrôle.

(Haelewyck & Nader-Grosbois, 2004)





### **Autonomie comportementale**

« Ensemble des habiletés d'une personne à indiquer ses préférences, à faire des choix et à amorcer une action en conséquence ».

(Sand & Wehmeyer, 1996)





### **Autorégulation**

« Capacité d'un individu à faire face à son environnement et de prendre des décisions quant à ce qu'il doit faire, de passer à l'action, d'évaluer les conséquences de ses actions et de réviser ses positions s'il y a lieu »

(Lachapelle & Wehmeyer, 2003)



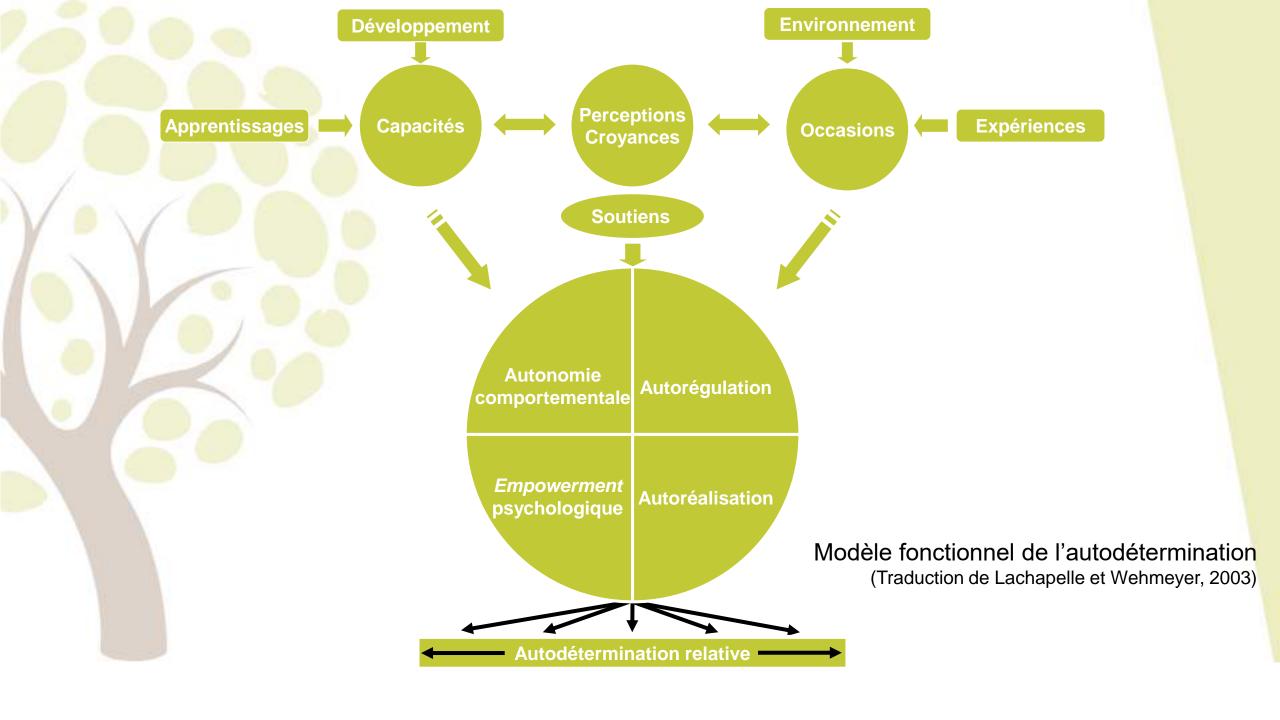


#### **Autoréalisation**

« Capacité d'une personne à influencer ou à façonner le cours de sa vie; implique le développement d'une connaissance de soi »

(Lachapelle & Wehmeyer, 2003)





# Le modèle fonctionnel de l'autodétermination

- L'autodétermination découle des capacités individuelles, des occasions fournies par l'environnement et des types de soutien dont bénéficie la personne
- Les capacités individuelles sont déterminées par le développement personnel et les situations d'apprentissage
- Les occasions sont déterminées par l'environnement et les expériences de vie



# Le modèle fonctionnel de l'autodétermination

- Les soutiens peuvent être humains ou matériels
- Les soutiens peuvent être ponctuels, transitoires ou permanents
- Les croyances et les perceptions de la personne et de ses proches influencent les capacités, les occasions et les soutiens
- La manifestation des quatre composantes de l'autodétermination mène à une autodétermination relative



## Ce que l'on sait sur l'autodétermination

- Les personnes présentant une déficience intellectuelle sont les personnes les moins autodéterminées.
- Elles peuvent devenir plus autodéterminées avec un accompagnement et un soutien adéquat.
- Des facteurs tant individuels qu'environnementaux peuvent prédire l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle.
- Développer le niveau d'autodétermination d'une personne a des conséquences positives sur différents plans (scolaire, social, résidentiel, professionnel, etc.).
- Certains programmes d'intervention ont démontré leur capacité à accroître l'autodétermination des personnes, particulièrement en contexte scolaire.

(Wehmeyer & Abery, 2013)



# Ce que n'est pas l'autodétermination

- Confondre autodétermination et réussite
- Considérer l'autodétermination comme un répertoire spécifique de comportements
- Restreindre l'autodétermination à un programme d'intervention spécifique
- Limiter l'autodétermination à la capacité de faire des choix (Wehmeyer, 2005)



## Fausse croyance #1

Être autodéterminé(e), c'est faire ce que je veux, quand je veux



## Être autodéterminé(e), c'est tout faire seul



# Être autodéterminé(e), c'est choisir



# L'autodétermination se développe uniquement à l'âge adulte



Pour être autodéterminé(é), il faut avoir accès au langage verbal



# L'autodétermination c'est un truc à la mode



Ils servent à quoi les éducs si les personnes décident tout?

Mon identité professionnelle change, je suis perdu... je m'étais engagé pour protéger les personnes



# AutoD et Polyhandicap: 10 recommandations

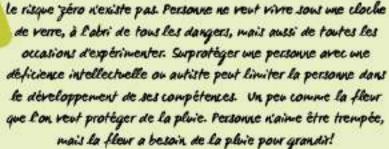
- Évaluation individualisée: Commencez par une évaluation approfondie des capacités, besoins, intérêts et préférences de chaque personne pour personnaliser les activités et les supports. Observer les prises d'initiatives d'autodétermination de la personne
- Choix personnels: Favorisez les occasions où les personnes peuvent faire des choix, même simples, dans leur vie quotidienne. Cela peut être le choix des vêtements, des aliments, ou des activités. Encourager la prise de décision renforce le sentiment de contrôle et d'autodétermination.
- Communication augmentée : Utilisez des systèmes de communication alternatifs ou augmentatifs pour ceux qui ont des difficultés à s'exprimer verbalement. Les pictogrammes, les tablettes de communication, et les applications de communication peuvent aider à exprimer des choix et des préférences. (maitrise d'un ustensile pour le repas, de sa chambre)
- Environnement adapté: L'environnement est essentiel dans l'autodétermination des personnes. Adaptez l'environnement pour le rendre accessible et permettre à la personne de fonctionner aussi indépendamment que possible. Cela peut inclure des aménagements physiques, des aides techniques ou des modifications des activités.
- Apprentissage par étapes : Décomposez les tâches en étapes plus petites et plus gérables pour facilitér l'apprentissage. Cela peut aider les personnes polyhandicapées à accomplir des tâches de manière plus autonome.

# AutoD et Polyhandicap: 10 recommandations

- Renforcement positif : Utilisez le renforcement positif pour encourager et motiver. Célébrez les réussites, même petites, pour renforcer la confiance en soi et l'estime de soi.
- Participation sociale : Encouragez la participation à des activités de groupe ou des événements sociaux pour développer des compétences sociales et renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté.
- Formation des aidants : Formez les aidants et le personnel à soutenir efficacement l'autodétermination. Ils doivent être sensibilisés à l'importance de favoriser l'indépendance plutôt que de faire les choses à la place de la personne.
- Plans de vie individualisés : Élaborez des plans de vie individualisés qui reflètent les aspirations, les objectifs et les préférences des personnes. Cela implique une planification centrée sur la personne.
- Évaluation continue : Évaluez régulièrement les progrès et ajustez les plans et les stratégies en ofpoction de l'évolution des besoins et des souhaits de la personne.

### LA GESTION DES RISQUES















#### Le risque perçu

- Le premier risque qui nous vient en
- . C'est un risque subjectif qui est propre à la personne.
- A ce niveau. la prise d'initiative est. souvent découragée.

#### Le risque réel

- . Ce type de risque est davantage objectif. Voici des questions à se
  - Les risques sont-ils plus grands pour cette personne que pour une autre?
  - · Quelle est la probabilité que ce risque arriva?
  - . Est-ce que ce risque a des conséquences graves?

#### 4 TYPES DE RISQUE

#### Le risque acceptable

- C'est le niveau de risque qui permet de s'autodéterminent
- Pour rendre le risque acceptable. nous pouvons favoriser l'apprentissage de nouvelles compétences ou encore, adapter. Tenvironnement.

#### Le risque partagé

- . C'est important d'être bien entouré et de partager les risques acceptables d'une situation.
- . Il faut assumer solidairement le risque, sans chercher à trouver un coupeble en cas de pépin.



# LA GESTION DES RISQUES





Le risque perçu	Le risque réel
els contiles risques perçus dans cette situation? els sont les risques perçus pour mon fart/proche?	Quelle est la probabilité que ce risque arrive? Quelle est la groeilé si ce risque arrive?
els sont les risques perçus pour mol? els sont les risques perçus pour les autres?	
4 T)	/PES
	SQUE Le risque partagé
uelles complitaires delvent être développées? nement pouvons-nous adapter l'environnement?	Avec qui possone-nous partager les risques acceptables?



### Situation de Vincent

- 40 ans, célibataire, fumeur, s'exprime normalement
- Handicap moteur, Trouble du développement intellectuel léger, peut avoir des accès de violence si sa demande n'est pas respectée
- Vit en MAS près de Lille, autonome dans les transports en commun
- Quand il est sur Lille: peut se faire racketter ou mendier pour acheter des cigarettes ou de la drogue, ou de l'alcool
- S'est déjà fait plusieurs fois voler son téléphone portable
- Sa demande: souhaite aller sur Lille seul et sans accompagnement, quand il veut.
- En tant que Cadre, directeur que faites vous de cette demande



# Situation Vincent: Breaking News 1

La famille vient d'appeler le standard de la MAS. Elle vous menace de porter plainte contre la direction et contre l'association s'il arrive quelque chose à Vincent!



### Situation Vincent: Breaking News 2: mail de l'ARS

Je reviens vers vous concernant le sujet en objet afin de vous apporter quelques éléments du service juridique que vous sollicitiez :

<u>Côté usager</u>: Si la personne a effectivement des droits au sein de la structure d'accueil elle a aussi des obligations.

- Ainsi l'article L.311-3 du CASF indique que « l'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne prise en charge par des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, lui sont assurés : 1° Le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité, de sa sécurité et de son droit à aller et venir librement... »
- L'article L.311-4 du CASF précise que « afin de garantir l'exercice effectif des droits mentionnés à l'article L. 311-3 et notamment de prévenir tout risque de maltraitance, lors de son accueil dans un établissement ou dans un service social ou médico-social, il est remis à la personne ou à son représentant légal un livret d'accueil auquel sont annexés : une charte des droits et libertés de la personne accueillie [...] et le règlement de fonctionnement défini à l'article L. 311-7 ».
- Le règlement de fonctionnement « définit <u>les droits de la personne accueillie et les obligations et devoirs nécessaires au respect des règles de vie collective</u> au sein de l'établissement ou du service ».
- Enfin l'article D.311-37 du CSP précise que le règlement de fonctionnement « énumère les règles essentielles de vie collective. A cet effet, il fixe les obligations faites aux personnes accueillies ou prises en charge pour permettre la réalisation des prestations qui leur sont nécessaires, y compris lorsqu'elles sont délivrées hors de l'établissement. Ces obligations concernent, notamment, le respect des décisions de prise en charge, des termes du contrat ou du document individuel de prise en charge, le respect des rythmes de vie collectifs, le comportement civil à l'égard des autres personnes accueillies ou prises en charge, comme des membres du personnel, le respect des biens et équipements collectifs. Elles concernent également les prescriptions d'hygiène de vie nécessaires. [...]
- Il rappelle également, et, en tant que de besoin, précise les obligations de l'organisme gestionnaire de l'établissement ou du service ou du lieu de vie et d'accueil en matière de protection des mineurs, les temps de sorties autorisées, ainsi que les procédures de signalement déclenchées en cas de sortie non autorisée ».
- Le non-respect du règlement de fonctionnement par un usager pourrait alors entrainer des sanctions (observation, avertissement...) pouvant aller jusqu'à la résiliation de son contrat d'accueil.

<u>Côté établissement</u>: Au regard de la charte précité pèse sur l'établissement une obligation de sécurité (le but étant d'empêcher tout danger ou mise en danger compte tenu de l'état de vulnérabilité des personnes hébergées). L'obligation de sécurité constitue une obligation de moyen.

- La fugue d'un résident pourrait engager la responsabilité de l'établissement au titre du défaut de surveillance, négligence, imprudence ou désorganisation du service dans l'hypothèse où la personne subirait ou causerait un dommage.
- L'établissement devra alors être en capacité de démontrer qu'il n'y avait pas de faille dans son organisation et que toutes les mesures de surveillance ont bien été organisées et respectées.
- En l'espèce le fait que le même usager fugue régulièrement pourrait constituer un élément aggravant en cas de dommage l'établissement a donc tout intérêt à mettre en place des mesures pour que cet évènement indésirable ne se reproduise plus





## En conclusion sur l'autodétermination

- L'autodétermination, c'est un outil de la promotion identitaire de chacun
- C'est difficile pour les systèmes de se transformer
- Comment faire avec les assignations que la société nous donne, dont ?
- Dépasser la position d'expert pour les professionnels
- Accepter de devenir un outil pour les personnes
- Pas de relation asymétriques avec les personnes, nous sommes des alliés.





# Autodétermination et Management

L'autodétermination concerne le fait de gouverner sa vie sans influence externe indue (Wehmeyer, 1996)



Valorisation des rôles sociaux

Intégration sociale

**Participation** sociale

**Normalisation** 

Coopération et Management

**Participatif** 

Coopératif

**Persuasif** 

Directif



# LA COOPERATION

C'est un mode de travail qui vise et s'appuie sur la posture d'interdépendance (individuelle, collective, qui travaille sur la culture de la valorisation et tout ça méthode dans une organisationnelle dédiée).



# LACOOPÉRATION AU GAPAS

POSTURE PROFESSIONNELLE, TRAVAIL COOPÉRATIF, MANAGEMENT, OUTILS

VERSION 2 - JANVIER 2023







### **DÉBUT 2019**

Rédaction et diffusion de l'appel à projet pour la formation des cadres au management coopératif

Création du COPIL "management coopératif"

## 2018

3 journées des cadres du GAPAS avec Isaac Getz, Jean-François Zobrist, Sébastien Martinet

Questionnaire qualité de vie au travail (QVT)

2015

Mise en place d'une commission QVT au sein du CSE

Décision au CODIR de mettre en place le management coopératif au GAPAS

### 2017

Définition du management coopératif au GAPAS arrêtée par les représentants des établissements et services



2014

Définition des

valeurs communes

en CODIR

Aujourd'hui, vous découvrez la deuxième version écrite de la démarche interne et l'ensemble des outils associés.

#### 2019-2020

Formations des cadres par Valeurs & Valeur et Human Greensalto

#### 2020

Lancement des formations des professionnels par Valeurs & Valeur Le travail coopératif

#### 2021

Formation de l'ensemble des directeurs et cadres d'Île-de-France

Poursuite des formations au travail coopératif auprès de l'ensemble des professionnels

Lancement des collectifs apprenants des cadres du GAPAS en HDF

Expérimentation de la démarche de CODEVELOPPEMENT avec le CODIR HDF

> Lancement des premières formations au SDMI

#### 2022

Lancement du comité de pilotage autodétermination et travail coopératif

Réalisation de la version 2 du livret "La coopération au Gapas"

Planification du lancement d'une démarche e-learning sur les outils de la coopération

Déploiement de formation de formateurs au SDMI

#### 2023

Déploiement des collectifs apprenants en Îlede-France

Pérennisation des collectifs apprenants en HDF

Poursuite de la démarche de CODEVELOPPEMENT avec le CODIR HDF

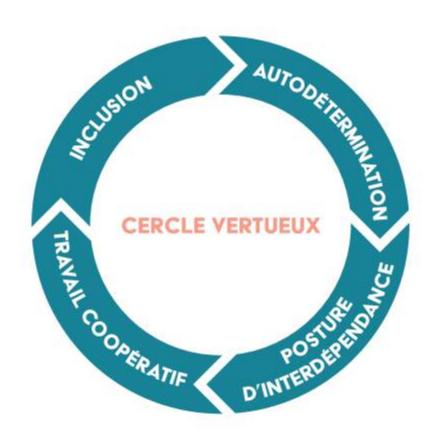
Expérimentation du CODEVELOPPEMENT avec la direction générale et le CODIR IDF

Déploiement de la formation au SDMI aux professionnels par les formateurs internes du GAPAS



#### ET AUJOURD'HUI, ON EN EST OÙ ?

Le GAPAS a la volonté de vivre cette acculturation dans un esprit de "cercle vertueux" tout en ayant conscience que c'est une transformation qui ne peut pas s'opérer en quelques mois. Il convient surtout de border le chemin de cette transformation pour se repérer, avancer et se réajuster.





C'est pourquoi, depuis 2014, le GAPAS inscrit son action dans une démarche évolutive et itérative :

OFFENDANCE

#### MODE DE DÉCISION DIRECTIF

APPRENANT, EXECUTANT OU NON MOTIVÉ

Accompagner sur le : COMMENT FAIRE ? Apport de rassurance pour le leader.

MODE DE DECISION WIERDEPENDANCE COOPERATIF

MODE DE DÉCISION PERSUASIF

CONTRE DEBENDANCE

Fonctionne pour le collaborateur qui sait

COLLABORATEUR NATURELLEMENT MOTIVE

Accompagner sur le : POURQUOI ?

MODE DE DÉCISION PARTICIPATIF

INDEPENDANCE

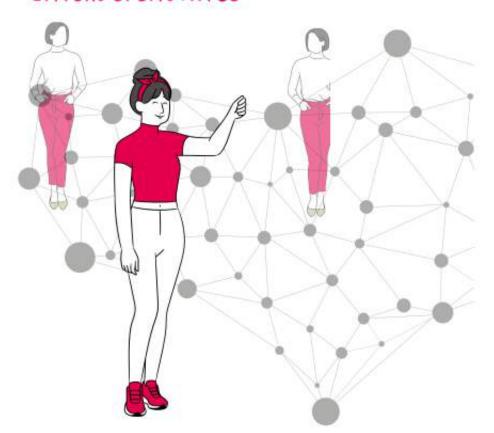


# L'INTERDEPENDANCE

au cœur de la coopération



### INTERDEPENDANCE



Je connais mon périmètre de responsabilité Je connais
et exprime de manière
constructive
mes besoins

Je suis en
interaction avec
mes parties
prenantes
(partage et appui)

Je prends en compte les besoins de mes arties prenantes et les miens dans mes décisions





Mission, sens Redevabilités Valeurs





Je connais et exprime de manière constructive mes besoins

## POSER DES CADRES CLAIRS

Mission, sens Redevabilités Valeurs



Savoir demander de l'aide

Alerter

Exprimer mes besoins:

CNV - Feedback Utiliser la tension -

proposition



Je connais mon périmètre de responsabilité

> Je connais et exprime de manière constructive mes besoins

Je suis en interaction avec mes parties prenantes (partage et appui)

## POSER DES CADRES CLAIRS

Mission, sens Redevabilités Valeurs

- FAVORISER LE "OSER DIRE"

Savoir demander de l'aide Alerter Exprimer mes besoins : CNV - Feedback Utiliser la tension - proposition



Individuellement & Mutuellement

Partage réussites et échecs

Appui sur compétences



Je connais mon périmetre de responsabilité

> Je connais et exprime de manière constructive mes besoins

Je suls en interaction avec mos parties prenantes (partage et appu)

Je prendsen compte les besoins de mes arties prenantes et les miens dans mes décisions

# POSER DES CADRES CLAIRS

Mission, sens Redevabilités Valeurs

- FAVORISER LE "OSER DIRE"

Savoir demander de l'aide Alerter Exprimer mes besoins : CNV - Feedback Utiliser la tension - proposition

MIEUX SE CONNAÎTRE

Individuellement & Mutuellement

Partage réussites et échecs

Appui sur compétences

Identifier PP

Impact sur PP

PRENDRE EN COMPTE SES PP DANS SES DÉCISIONS Adapter son

mode de décision



Je connais et exprime de manière constructive mes besoins

Je suis en
interaction avec
mes parties
prenantes
(partage et appui)

Je prends en compte les besains de mes arties prenantes et les miens dans mes décisions

# POSER DES CADRES CLAIRS

Mission, sens Redevabilités Valeurs







Savoir demander de l'aide Alerter Exprimer mes besoins : CNV - Feedback Utiliser la tension - proposition





Individuellement & Mutuellement

Partage réussites et échecs Appui sur compétences





Identifier PP
Impact sur PP
Adapter son mode
de décision



## Le travail en coopération

La définition du <u>management coopératif</u> au GAPAS

Une méthode de co construction de la définition La définition; une décision prise par consentement

Le management coopératif est un mode d'organisation qui s'appuie sur l'intelligence collective.

Il favorise la reconnaissance des compétences et des potentiels de tous les professionnels et bénévoles afin d'enrichir les missions du GAPAS dans une organisation apprenante.

Il permet la participation de tous aux processus de réflexion aboutissant aux décisions dans une relation de confiance, de respect et d'engagement.

Il contribue à l'amélioration continue de l'accompagnement singulier de la personne accueillie dans une dimension citoyenne.

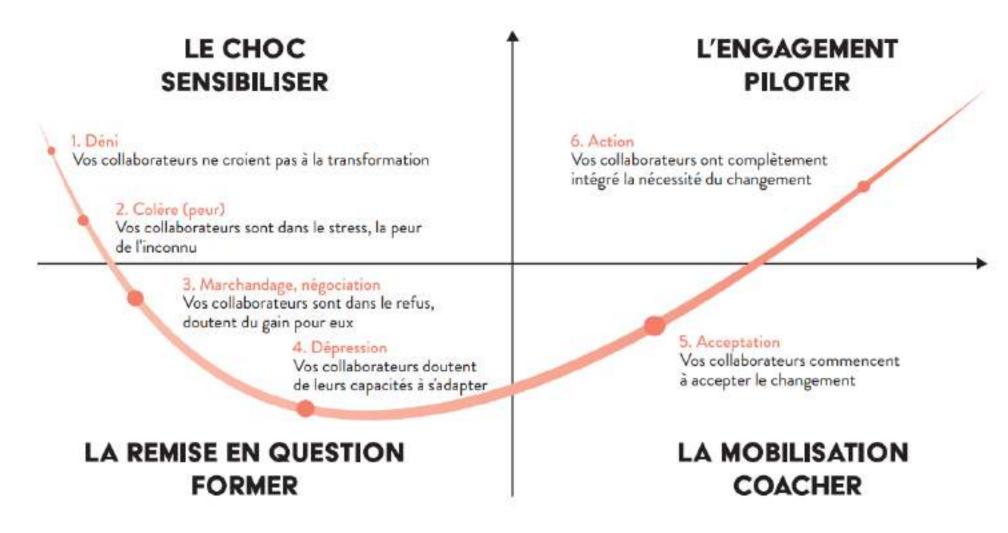


# Les prises de décision

COOPÉRATIF DIRECTIF PARTICIPATIF Définition Qui prend/porte la décision Posture RÉALISATEUR **ACTEUR** CONTRIBUTEUR Impulse Impulse Impulse Énergie Urgence Création Construction Quand Différents ou beaucoup Adhésion Innovation d'enjeux du quotidien



# La courbe du changement





### Le recrutement collaboratif

- Evaluation du besoin et des critères de sélection en amont
- Entretien collectif avec 5 à 6 candidats maximum
- 5 à 6 observateurs; N+1, N+2, N-1, N-2, collège, PSH
- Des temps de facilitation toute la journée
  - Présentation original: venir avec un objet, blason,
  - Échange en grand groupe sur une thématique: débat
  - Speed meeting avec les observateurs
  - Jeux!
  - Mise en situation
- A l'issue de la journée, débriefing, et pris de décision en participatif avec les membres par la personne ayant délégation
- Résultats: sortir de la logique entretien individuel, permets de voir des candidats tout au long d'une journée, Evaluation des postures et des soft kills, Les candidats nous remercient pour la journée, ils ont vécu un bon moment, une belle expérience



# S'appuyer sur ses talents

Maximisation, Futuriste, Stratégique, Autorité, Responsabilité, Relationnel, Importance, compétition, Communication, Idéation, Conviction, Empathie, Input, Réalisateur, Activateur, Arrangeur, Intellectualisme, Assurance, Charisme, Individualisation, Prudent, Adaptabilité, Connexion, Positivité, Focus, Développeur, Analyste, Contexte, Studieux, Discipline, Harmonie, Équitable, Restaurer, Inclusion



# Le pilotage de l'autodétermination et de la coopération

- Vision 2030: projet Asso
- Stratégie tous les 3 ans
- Objectifs Annuels
- Comité de pilotage avec ambassadeur AutoD
- Comité Ethique
- Action de recherche : Chaire, FIRAH,...
- CCPA + Nouvelle Gouvernance, Auto représentant
- Montée en charge sur la Pair aidance
- Edition de support de communication: Video, Audio, Ouvrage
- Refonte des projets personnalisés



## Missions d'ambassadeurs AutoD

- Il anime des actions de sensibilisation à l'autodétermination à destination des professionnels, des familles et des personnes accompagnées selon une programmation définie au niveau régional.
- Il anime des communautés de pratiques de l'Autodétermination selon la stratégie définie au niveau régional.
- En s'appuyant sur son expertise, il accompagne la réflexion de ses collègues sur les ajustements de leurs pratiques.
- Il soutient la montée en compétence des professionnels sur l'Autodétermination.
- Il met régulièrement à jour ses connaissances.
- Il rend régulièrement compte de son travail via un outil proposé par le GAPAS servant de suivi au COPIL AUTOD & COOP.



## Les facteurs de réussite (1/2)

- Une politique de formation forte (budget initial doublé) et avec des priorités:
   Autodétermination, Valorisation des Rôles Sociaux, Processus de production du handicap, qualité de vie
- Formation de Formateur Autodétermination pour des salariés du Gapas pour l'interne
- Séminaire et coaching sur le management coopératif pour tous les cadres et formation sur la coopération pour tous les professionnels
- Un financement dans la Chaire de Recherche Autodétermination et Handicap de l'Université du Québec à Trois Rivières, dirigée par Martin Caouette, professeur et titulaire de la chaire, directeur scientifique du programme de formation sur l'autodétermination à Campus







## Facteurs de réussite (2/2)

- Création d'une instance éthique en interne pour faire remonter les situations qui posent des défis aux professionnels
- Création du Conseil Consultatif des personnes accueillies en 2018 et création d'un collège du CCPA au conseil d'administration du Gapas en 2022
- Un accompagnement à la transformation de l'offre de service avec design de services pour partir du choix des personnes
- Formation des professionnels sur des nouveaux métiers: APPV
- Des communautés de pratique sur l'autodétermination et d'autres sur le management
- Des projets portés par des personnes et des professionnels
  - Gapasport
  - Association RAIVE: Regard Autodétermination Inclusion Vivant Environnement
  - Politique de recrutement par les personnes
  - Un chez soi d'abord
  - Projet <u>DESHMA</u>
  - Parent expert
  - \_



# Le rôle des équipes de direction

- Rappeler le sens des décisions et des orientations associatives
- L'art de la répétition pédagogique: il faut sans cesse réexpliquer pourquoi nous prenons ce chemin
- Mettre en œuvre concrètement des actions sur son périmètre de responsabilité: accompagnement au changement!
- Le partager et le co porter avec son équipe de direction et ses équipes
- Prendre un temps pour l'expliquer au CVS, aux IRP
- Ne jamais rien lâcher, ne jamais abandonner sur le projet associatif: être tenace et pugnace
  - Ecole, habitat, moyens financier, nouveaux services
- Nos ESMS sont des organismes vivant... donc...
- Culture du progrès et de l'innovation
- Être exemplaire sur les pratiques d'accompagnement et sur la bientraitance

## Les freins

- Pré requis: un conseil d'administration qui doit accepter de faire confiance à la DG
- Un DG qui doit accepter de se remettre en question et être exemplaire dans sa pratique: accepter que des décisions en coopération n'aillent pas dans son sens
- Se parler du risque et ne pas en faire un sujet tabou
- Distinguer le risque de la mise en danger des personnes
- Quand on touche aux valeurs des professionnels....
- Les relations avec les IRP
- Quand on prend des décisions, expliquer quand on est en directif en participatif et en coopératif
- Coût financier important, en formation, séminaire, coaching
- Des professionnels qui ne veulent pas changer de posture, « mon métier c'est de soigner et donc de protéger », « c'est au chef de décider », « il est payer pour ça »
- Pédagogie de la coopération et de l'explication
- Bien définir le cadre: l'autodétermination, ce n'est pas ce que je veux quand je veux; idem pour la coopération



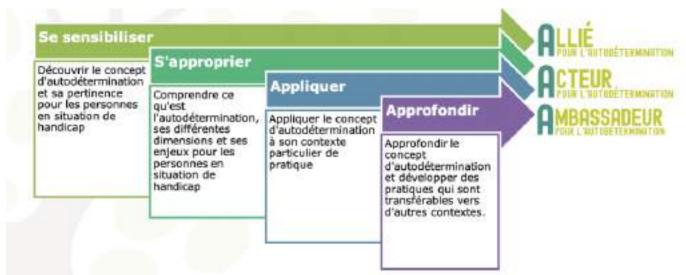
## En conclusion

- Ne pas être dans la prescription
- Communiquer les compétences des pro des rôles sociaux des pros
- Valoriser les pros sur ce qu'ils savent faire
- Aller voir comment les autres ont fait pour transformer
- Soutenir les espaces d'innovation et de progrès
- S'inspirer d'autres qui ont mis en place l'autodétermination
- Se mettre en mouvement: lancez vous! Expérimentez, essayez, testez, évaluez, trompez vous!
- Posture d'humilité: il n'y a pas d'échec, il n'y a que des apprentissages.



# Quel est l'accompagnement nécessaire pour les professionnels (compétences, formations) ?

- Evaluer votre style de management, votre organisation, vos prises de décisions: sortir de la logique pyramidale, des petits chefs...
- Formations VRS PPH, Qualité de Vie, Normalisation, participation sociale
- Programme autour de l'autodétermination





# Pour en savoir plus...



Livret sur la coopération: ici







+ de 50 épisodes

## Merci ©



Marine BALLE <u>mballe@campusformation.org</u>

François BERNARD <a href="mailto:fbernard@gapas.org">fbernard@gapas.org</a>

