



ASSOCIATION ATOOUT BRENNE

LE PROJET ASSOCIATIF

FIDELES A NOS VALEURS

CONSTANTS DANS NOS IDEAUX

CONFIANTS DANS L'AVENIR

POUR LA PROMOTION DE LA PERSONNE HANDICAPEE MENTALE

*Validé par le Conseil d'Administration
le 30 octobre 2015*

« Une vraie communauté tire sa force de l'adhésion de tous ses membres. Elle se révèle à la manière dont elle sait relever certains défis majeurs : comme la pauvreté ou le vieillissement, le handicap est l'un de ces défis. Assurer le bien-être et l'intégration, sociale, professionnelle et culturelle de la personne handicapée : telle sera la preuve de la capacité de la société à la tolérance, à l'écoute et à l'aptitude à rendre cohérente et unie une communauté plurielle »¹.



DEPUIS 1975, L'ASSOCIATION ATOUT BRENNE, ŒUVRE A FAIRE EN SORTE QUE LES PERSONNES HANDICAPEES MENTALES ACCEDENT A LA PLACE QUI LEUR REVIENT DE PLEIN DROIT DANS LA SOCIETE.

DEPUIS LA CREATION DE L'ASSOCIATION, BEAUCOUP DE CHOSES ONT EVOLUE, DES TEXTES OFFICIELS (LOIS, DECRETS, ETC...) ONT CONTRIBUE A MODIFIER LES REGARDS, LES CONSCIENCES, ET PAR VOIE DE CONSEQUENCE, LES MODES D'ACCOMPAGNEMENT.

C' EST POURQUOI NOUS AVONS JUGE NECESSAIRE, A TRAVERS UN TRAVAIL DE REFLEXION ET DE REMISE EN QUESTION, DE REAFFIRMER AVEC FORCE ET CONVICTION NOTRE FIDELITE A NOS ENGAGEMENTS ET A NOTRE PROJET.

DU TRAVAIL DU GROUPE REUNI AUTOUR DE LA PRESIDENTE ET RASSEMBLANT DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU PERSONNEL, NOUS VOUS PROPOSONS CE DOCUMENT, TEMOIN DE NOTRE VOLONTE TOUJOURS VIVE, DE CONTRIBUER AU MIEUX DE NOS POSSIBILITES A APPORTER DES REPONSES TOUJOURS PLUS ADAPTEES A L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

LA PRESIDENTE ET LE DIRECTEUR

Mise à Jour le 17 juin 2015

Validé par le Conseil d'Administration

le 29 juin 2015

¹Segond Guy-Olivier : « La personne handicapée : de l'exclusion à l'intégration. Aimer les personnes handicapées dans leur vérité ». Actes des journées romandes d'étude ASA, 12-13 novembre 1992 : « Qualité de vie et handicap » ASA-SHG Suisse, 1993, page 51.

SOMMAIRE	Page 3
PREAMBULE	Page 6
UNE HISTOIRE EVOLUTIVE	Page 7
UNE HISTOIRE CREATIVE	Page 8
DES VALEURS	Page 10
<u>DES VALEURS HUMAINES</u>	Page 11
Le respect	
La citoyenneté	
L'altérité	
L'équité	
La solidarité	
<u>DES VALEURS EDUCATIVES</u>	Page 13
L'accueil	
L'intégration	
L'insertion	
La citoyenneté	
L'accompagnement	
L'apprentissage	
<u>DES VALEURS PORTEES PAR LES ACTEURS INSTITUTIONNELS</u>	Page 15
L'éthique	
La responsabilisation	
DES MISSIONS	Page 17
<u>ACCUEILLIR</u>	Page 17
La communication	
L'ouverture	
L'architecture	
L'hygiène et la sécurité	
L'encadrement	
Le plateau technique	
<u>PROMOUVOIR LA PERSONNE HANDICAPÉE MENTALE</u>	Page 20
Crédibilité	

<p>L'inscription dans le système social Les activités quotidiennes Manière de parler au quotidien</p> <p><u>ACCOMPAGNER</u> Aider Soutenir Orienter S'adapter Protéger</p> <p><u>ÉDUIQUER</u> Un travail clinique Mettre en confiance Valoriser Apprentissage de la citoyenneté Organiser</p> <p><u>TRAVAILLER AVEC LES FAMILLES et LES REPRÉSENTANTS LÉGAUX</u> Accueil des familles ou des représentants légaux Elaboration du projet de vie Relations formelles et informelles Soutien, accompagnement et guidance La représentation</p> <p><u>INNOVER</u> Anticiper Évoluer Créer S'adapter S'informer et se former S'ouvrir</p> <p>DES OBJECTIFS</p> <p><u>DES OBJECTIFS HUMANISTES</u> Dignité Qualité de vie Accompagnement Épanouissement</p> <p><u>DES OBJECTIFS PRATIQUES DE L'ASSOCIATION</u></p>	<p>Page 22</p> <p>Page 25</p> <p>Page 26</p> <p>Page 28</p> <p>Page 30</p> <p>Page 31</p> <p>Page 32</p>
---	--

<p>Répondre à une mission d'intérêt général Assurer la mise en œuvre du Projet Associatif Mutualiser les moyens Accompagner les usagers dans leurs droits Préserver l'engagement de l'association</p> <p><u>INTÉGRATION</u> Par l'accompagnement quotidien Par le travail</p> <p><u>DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES</u> Outils d'évaluation Guider, Étayer, Soutenir, Orienter. Accompagner l'évolution Le travail vecteur de socialisation</p> <p>DES MOYENS</p> <p><u>LE FONCTIONNEMENT</u> Structurel Opérationnel Budgétaire Organisationnel Participation</p> <p><u>HUMAINS</u> Savoir, savoir être, savoir faire Gestion des ressources humaines Organigramme Partenariat</p> <p><u>MATÉRIELS</u> Immobilier Mobilier Technologies nouvelles Éducatif Pédagogique Médico-social</p> <p>BIBLIOGRAPHIE</p>	<p>Page 35</p> <p>Page 36</p> <p>Page 37</p> <p>Page 38</p> <p>Page 39</p> <p>Page 42</p> <p>Page 45</p>

PREAMBULE

Ce projet est l'aboutissement d'une démarche volontaire de l'association l'association. Même si cette réalisation correspond, en partie, à une des obligations issues de la loi 2002-2, dans le cadre de la mise en œuvre d'une démarche qualité à tous les niveaux de l'association, ce travail est surtout le fruit d'une participation démocratique et l'expression d'une volonté de finaliser un esprit d'engagement fort, au service des personnes en situation de handicap.

Dans cette logique, il doit permettre à chacun des acteurs internes de disposer d'une base solide construite sur des références et des objectifs qui donnent sens aux actes posés dans l'accompagnement quotidien des personnes en situation de handicap.

Destiné à fédérer tous les adhérents, les professionnels et les membres de l'association, il est la référence commune. Il affirme que la personne porteuse d'un handicap mental est avant tout une personne qui a les mêmes droits et les mêmes devoirs que tout autre citoyen. Il promeut l'idée du respect de la dignité de la personne telle que définie dans la déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par l'ONU le 10 décembre 1948.

La participation de membres du conseil d'administration bénévoles et des salariés a permis de proposer une offre plus claire et de mieux cerner les champs d'action pour une meilleure adhésion des différents partenaires internes et externes. Chacun y gagne une meilleure connaissance des fonctions de l'association, de son état d'esprit, et peut donc plus facilement s'identifier aux valeurs proposées.

Cette recherche des synergies, à partir de la concertation, de la participation et de la confrontation des idées a permis une plus grande objectivation des ressentis pour guider l'ensemble des acteurs vers le sens commun de l'association. Cette démarche devrait permettre une meilleure adaptation à un environnement en perpétuelle mouvance, sans pour autant remettre systématiquement en question, les fondements associatifs.

Fort de ses engagements passés, ce projet se veut donc un pari sur l'avenir de l'Association « Atout Brenne ». Comme les habitants de cette région ont su l'aménager au fil des siècles pour qu'elle permette à chacun de vivre dans de meilleures conditions, les acteurs de ce projet ont envie que les actes posés servent au jour le jour l'intérêt et les besoins des personnes en situation de handicap pour qu'elles puissent, au-delà des obligations réglementaires, vivre leur vie de citoyen à part entière.

Ce projet n'est pas une fin en soi. Bien au contraire, il correspond à une prise d'élan vers une évolution permanente s'enrichissant de l'expérience du passé et des forces vives du présent. Il doit être le guide permanent pour mettre en œuvre les grands principes de l'association qui sont :

- La mise en oeuvre de la charte de la personne accueillie²,
- La prise en compte des familles,
- La valorisation du rôle et de la place des professionnels,
- L'inscription dans le tissu social, culturel et professionnel local,
- L'implication et la responsabilisation de chacun des acteurs.

Ce projet ne se veut pas un discours sur les personnes en situation de handicap. Il est un acte de valorisation de ces personnes, et à ce sujet, nous partageons cette citation de Charles Gardou, datant pourtant de 1991 : *« il s'agit de promouvoir un autre regard et d'autres relations pour empêcher leur réification³. L'identification des différences doit céder le pas à une analyse des relations, des situations, des problèmes et à un échange, car ce n'est qu'en entrant réellement en relation avec l'autre que je lui reconnais une qualité de sujet, comparable à celui que je suis moi-même. C'est un principe incontournable : même lorsque nous parlons à un handicapé, nous parlons à un égal en dignité »⁴.*

UNE HISTOIRE EVOLUTIVE

1973 : Quelques bénévoles, ayant la volonté de répondre aux problèmes posés aux personnes en situation de handicap, se réunissent et mettent en place des statuts. Un des membres fondateurs, le Docteur JACQUET a tenu un rôle déterminant dans l'association puisqu'il en a été le président jusqu'en 2011, puis président d'honneur jusqu'à sa disparition en 2012.

1974 : Le **12 avril** ils déclarent l'association « IME » à la sous-préfecture de Le Blanc. Elle sera publiée au journal officiel du **2 mai 1974**. Depuis le début de son histoire, le contexte associatif a largement évolué. Il s'est étoffé, puisque de 6 membres fondateurs en 1973, l'association compte aujourd'hui 16 à 22 membres repartis de la façon suivante :

² Arrêté du 8 septembre 2003 relatif à la charte des droits et libertés de la personne accueillie, mentionnée à l'article L311-4 du code de l'action sociale et des familles. JORF n°234 du 9 octobre 2003 page 17250, texte n° 21.

³ Réifier : « Transformer en chose, donner un caractère de chose, chosifier. » d'après le Dictionnaire de la langue française « Le Petit Robert ».

⁴ Gardou Charles : « Handicaps handicapés, le regard interrogé » Editions Erès, Toulouse 1991, page 242.

LE PROJET ASSOCIATIF « ATOUT BRENNE »

- 10 à 16 membres élus parmi les membres actifs dont un bureau composé de 4 membres :
 - Une Présidente,
 - Deux vices Présidents,
 - Un Trésorier assumant également la fonction de secrétaire
 - 2 élus parmi les membres adhérents représentant les parents
 - 3 représentants de la commune de LE BLANC
 - 1 représentant de la commune de St BENOIT

Depuis la déclaration officielle de l'association, il y a eu de nombreux changements, en raison de son évolution vers le secteur adultes.

UNE HISTOIRE CREATIVE

1975 : Le **1^{er} novembre** voit l'ouverture du premier établissement, un I.M.E. (Institut Médico-Educatif) après la mise en place d'une étude de besoins sur un rayon de 40 km, autour de Le Blanc. Il accueille 15 enfants et fonctionne en internat.

1981 : Le **2 septembre**, ouverture du premier atelier C.A.T. à la ferme d'AZE (Centre d'Aide par le Travail dénommé aujourd'hui E.S.A.T. Etablissement et Service d'Aide par le Travail). L'établissement d'hébergement des travailleurs occupe alors un logement HLM à Le Blanc. Puis, après une période dans une maison particulière louée, l'association se porte acquéreur d'une autre habitation en 1986.

1983 : **Début septembre** création, après extension de l'atelier E.S.A.T. Espaces verts de LE BLANC.

1988 : Le **12 septembre**, création du Foyer d'Activités Occupationnelles qui accueille 12 personnes handicapées mentales dont l'autonomie ne permet pas le travail, y compris en milieu protégé. Il se situe alors, rue de Brest, avant de déménager rue Ruffec dans une propriété acquise par l'association.

1990 : Le **28 mars**, à la demande du conseil général de l'Indre, ouverture du F.A.O. et de l'hébergement de l'E.S.A.T. à Saint Benoît du Sault.

Le **23 avril** de la même année, ouverture de la section atelier de l'E.S.A.T. de Saint Benoît du Sault.

1992 : Au mois d'avril, achat de la ferme de la Maison Blanche, à DOUADIC et, mise en place d'un atelier de maraîchage.

1992 : Achat d'un entrepôt à la VILLERIE, au BLANC, en vue de l'installation de l'atelier espaces verts.

1993 : Le 25 août, création d'un S.E.S.S.A.D. (Service Educatif et de Soins Spécialisés à Domicile), 5 places attribuées, aujourd'hui 25 places (demande d'extension de 50 places en cours).

1994 : Mise en place du S.A.V.S.

1995 : Le 15 novembre, mise en place officielle d'un S.A.V.S. (Service d'Aide à la Vie Sociale) en relais des services de suivi (issus des hébergements) sur les sites de LE BLANC et de Saint Benoît du Sault.

1996 : Le 2 juillet sur le site de la Maison Blanche, inauguration d'un gîte de groupe d'une capacité d'accueil de 43 places.

2004 : Le 1^{er} novembre, à la demande du conseil général et en réponse au schéma départemental, mise en place d'un SAAF (Service d'Accompagnement des Accueillants Familiaux).

2006 : Le 15 mai, mise en œuvre d'un partenariat inter établissements autour d'un projet saisonnier de restauration dans une réserve animalière (site de La Haute Touche).

2007 : Le 26 novembre, démarrage du dernier atelier E.S.A.T. en date, autour d'un projet de laverie.

D'octobre 2010 à avril 2012, travaux de réhabilitation et de réaménagement de l'internat de l'IME.

Dans cette période, changement de Présidence. Madame Denise LATOUCHE succède au Docteur JACQUET en avril 2011.

Toujours en 2012, le premier trimestre voit le déroulement de la première évaluation interne.

Enfin, toujours en 2012, après signature d'une convention de coopération avec l'Association l'AURORE en date du 28 novembre 2011, l'arrêté portant autorisation de fonctionnement d'un SAVS commun est signé par le Conseil Général le 19 avril. Ce SAVS a une capacité de 60 places et délimite un territoire d'intervention de ce service.

2014 : en janvier, démarrage des travaux de construction d'un nouvel hébergement d'ESAT au BLANC, d'une capacité de 15 places (dont deux d'accueil temporaire)

En septembre, dans le cadre de l'extension de capacité d'accueil du SESSAD, ouverture de l'antenne de BUZANCAIS. L'autorisation de fonctionnement est portée à 48 places pour une extension prévue à 50 places.

2015 :

En janvier, prise d'effet du traité de fusion/absorption avec l'Association l'AURORE après dissolution de cette dernière en décembre 2014. En conséquence, la convention de partenariat encadrant le SAVS est réputée obsolète.

En février, démarrage des travaux de réhabilitation et de construction partielle du Foyer de Vie du BLANC. (livraison prévue en mars 2016).

D'ores et déjà, depuis la date de validation de la première version du Projet Associatif, un certain nombre de projets immobiliers ont été réalisés ou sont en cours de réalisation. Celles-ci concourent à l'amélioration significative des conditions d'accueil et donc au bien être des personnes accueillies. Elles peuvent également porter sur les améliorations des conditions de travail et touchent aussi bien le pôle enfants que le pôle adultes de l'Association. A ce titre, elles sont donc en conformité avec l'engagement de l'Association en ce qui concerne la qualité de vie offerte aux personnes accueillies.

Les principales réalisations abouties ou en cours sont les suivantes :

- *réhabilitation et réaménagement de l'IME
- *création d'un hangar à la Maison Blanche
- *création d'un garage à la Villerie
- *création d'un nouveau site foyer d'hébergement au Blanc
- *réhabilitation/construction du foyer de vie du Blanc
- *rénovation intérieur du SESSAD à Argenton
- *réaménagement du site SESSAD du Blanc

D'autres projets sont à venir et pour certains sont programmés :

*pour l'IME : tranche importante de travaux dans l'aile services (cuisine, dépôt linge, vestiaires du personnel des services généraux)

Création d'une extension, salle de Conseil d'Administration, réunions et formation.

*pour les hébergements : de façon non encore programmée, le rapprochement des sites de St Gaultier et de St Benoit dans un établissement unique adapté et répondant aux normes d'accessibilité actuelles.

*pour l'ESAT : réfection du parking de la laverie. ETC.....

D'autres projets verront le jour à court, moyen et long terme, en fonction de l'évolution des besoins des personnes accueillies et de l'évolution du contexte socio politique et réglementaire.

DES VALEURS

Le Conseil Supérieur du Travail Social définit par valeur : un principe de jugement qui exprime « *ce qui importe* »⁵. C'est dans cette direction que

⁵ Conseil Supérieur du Travail Social : « Ethique des pratiques sociales et déontologie des travailleurs sociaux » Editions ENSP 2003, page 23.

l'association « Atout Brenne » se dirige en y ajoutant « pour la personne handicapée mentale », base de son action militante et professionnelle.

DES VALEURS HUMAINES

L'ensemble des actions que l'association met en œuvre est orienté vers le respect de l'autre et de ses différences, le respect de la diversité des cultures et de l'identité de toutes les parties prenantes. Elle promeut les valeurs humaines dans le sens des « *matériaux qui entrent dans la « construction de l'homme »* comme le dit si bien Saint-Exupéry »⁶.

Le respect

« Atout Brenne » attend une adhésion et un respect des valeurs de l'association au quotidien.

La citoyenneté

Pour mener à bien sa mission l'association inscrit son action dans le tissu social, culturel et professionnel local. Elle a le souci d'une implantation respectant l'ensemble des composantes nécessaires à une véritable citoyenneté des personnes qu'elle accueille. Elle veille au respect d'un environnement architectural adapté, à la possibilité d'une implication et à la participation réelle des personnes qu'elle accompagne dans l'environnement social.

L'altérité

L'association attend des attitudes morales et humaines, à travers une implication et une participation effective de l'ensemble des acteurs, dans les différents suivis des personnes en situation de handicap qu'ils accompagnent. Le souci de l'altérité⁷ doit être présent dans chacun des actes posés.

L'équité

L'association émet le souhait qu'une véritable équité⁸ traverse l'ensemble des liens sociaux établis sous sa responsabilité. Elle rappelle que « *la personne en difficulté sociale doit être prise en considération dans l'ensemble de sa personnalité*

⁶ Saint-Exupéry : « Citadelle » Editions Gallimard, Pléiade, Paris 1955, p. 719, cité dans Blais Martin : « L'échelle des valeurs humaines » Editions Fides 1980, page 13.

⁷ L'altérité est un concept signifiant la reconnaissance de l'autre dans sa différence.

⁸ Justice naturelle basée sur les droits de chacun.

et de ses besoins, et non en raison d'un besoin circonscrit à une déficience particulière »⁹

La solidarité

L'association attend de chaque acteur : usager, salarié, partenaire, membre du CA ou bénévole, une forme de solidarité dans la mise en œuvre des droits et des devoirs de chacun.

« Atout Brenne » attend des attitudes morales et humaines de l'ensemble des acteurs dans les différents suivis des personnes accompagnées. Elle souhaite que chacun s'interroge en permanence sur le sens de son accompagnement quotidien et intègre cette citation de Shakespeare¹⁰ : « *Comment peut-il se faire qu'une différence unique et de hasard, inscrite dans le corps d'un homme, annule et fasse disparaître toutes ses autres qualités de caractère ou de fortune ?* » de manière à toujours rester en quête de ce qu'il peut apporter pour aider la personne en situation de handicap découvrir et développer son potentiel.

L'association « Atout Brenne » attend une application stricte et rigoureuse de la charte des droits et libertés de la personne accueillie, dont nous rappelons les principaux chapitres :

- Principe de non-discrimination,
- Droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté,
- Droit à l'information,
- Principe du libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne,
- Droit à la renonciation,
- Droit au respect des liens familiaux,
- Droit à la protection,
- Droit à l'autonomie,
- Principe de prévention et de soutien,
- Droit à l'exercice des droits civiques attribués à la personne accueillie,
- Droit à la pratique religieuse,
- Respect de la dignité de la personne et de son intimité.

⁹ Dictionnaire Permanent de l'Action Sociale : « Accès aux soins ». Editions Législatives, Feuillet 14-15 novembre 1995, page 302 B.

¹⁰ Shakespeare : « Hamlet », in Saladin Monique, Casanova Alain, Vivaldi Umberto : « Le regard des autres » Editions Fleurus, collection pédagogie psychosociale, 1990, page 15.

Pour mettre en œuvre ces principes fondamentaux, l'association a conçu ce document comme une charte délimitant les principales références et les grands axes de la mise en œuvre de l'accompagnement des personnes en situation de handicap auxquels elle est très attachée.

Elle attend de chaque acteur de la vie associative, de chaque personne accueillie, de chacun des collaborateurs internes ou externes, des familles et des représentants légaux et de chacun de ses salariés, la mise en acte de ces grandes orientations par des attitudes toujours soucieuses et respectueuses des besoins des personnes accompagnées.

La mise en œuvre de l'amélioration continue de la qualité des services rendus ne peut se réaliser qu'à partir d'un effort soutenu de chacun et de tous.

DES VALEURS EDUCATIVES

« *Le style et les modalités des pratiques éducatives peuvent évidemment varier à l'extrême en fonction de la multiplicité et du croisement des variables toujours en jeu* » déclarent Maurice Capul et Michel Lemay¹¹ quand ils parlent des professions sociales et éducatives. Ils retracent bien ce que l'association attend de ses collaborateurs en décrivant leur domaine dans « le banal, l'ordinaire et l'habituel, tout autant que le surprenant, le fait divers et l'évènement quotidien » et leurs valeurs fortes que sont « *la disponibilité, le respect de l'autre, l'empathie, les anticipations positives, la fonction de contenant, le témoignage d'une certaine manière d'être et de faire* »¹², autant de qualités essentielles qui servent les valeurs éducatives mises en avant par l'association.

L'accueil

La qualité de la première rencontre engage l'avenir de l'accompagnement. C'est pourquoi l'association « Atout Brenne » attache énormément d'importance à la procédure d'accueil. A partir d'une phase d'observation, l'association met en œuvre un dispositif professionnel basé sur l'écoute et la médiation pour mieux entendre les demandes.

Cette phase doit permettre de construire une action éducative répondant aux attentes de la personne accueillie telles que définies dans le projet individuel et prenant en compte l'environnement familial.

L'association fait confiance à ses professionnels pour mettre en actes la citation du Conseil Supérieur du Travail Social : « *Malgré le flou des apparences, le*

¹¹ Capul Maurice, Lemay Michel : « De l'éducation spécialisée » Editions Erès, 1996, page 17.

¹² Capul Maurice, Lemay Michel : « De l'éducation spécialisée » Editions Erès, 1996, page 406.

travailleur social est d'abord celui qui reconnaît en l'autre qu'elles que soient ses difficultés, une personne »¹³.

L'intégration

Elle sera favorisée par le maintien des liens familiaux et culturels et/ou le respect de la construction identitaire de chacun.

La famille ou les représentants légaux sont un repère essentiel et demeurent responsables jusqu'à la majorité et plus, dans le cadre de la protection des majeurs. Construite sur l'apport de connaissances et la transmission des savoirs, l'action éducative et pédagogique tend à maintenir le lien avec le milieu d'origine.

Elle favorise par cette action la mise en œuvre des potentialités individuelles et l'émancipation des personnes en situation de handicap, avec pour objectif, l'inclusion dans la vie sociale. Chaque fois que cela sera possible, l'action sera tournée vers une véritable intégration dans les dispositifs existants (scolaires, de travail, de loisirs, d'hébergement).

L'insertion

L'ouverture vers l'extérieur doit se concrétiser par la pratique des activités éducatives, artistiques, sportives, culturelles, de communication, hors les murs de l'institution. Cela permettra de mieux faire connaître la personne en situation de handicap et de l'inscrire dans son environnement.

Un accent particulier sera mis sur la gestion du quotidien, passage obligé pour une meilleure insertion. Dans cette démarche, l'implication des partenaires extérieurs, des familles ou des représentants légaux est nécessaire et importante. Ils forment avec les professionnels de l'association une véritable alliance pour la mise en actes des choix de la personne et de sa responsabilisation. C'est par ce type de démarche que le soutien associatif prend sens.

La citoyenneté

La reconnaissance de la personne en situation de handicap passe par l'acquisition de la plus grande autonomie possible. Pour cela, elle doit pouvoir vivre dans un contexte le plus proche de la vie ordinaire, en étant assuré d'un accompagnement adapté à la réussite de son projet de vie. Là encore, une attention particulière sera portée quant à l'application des orientations de la charte des droits et libertés de la personne accueillie.

¹³ Conseil Supérieur du Travail Social : Courrier des ASH (Actualités Sociales Hebdomadaires), n° 1930 du 9 juin 1995, page 21.

Dans le même souci de responsabilisation citoyenne, l'apprentissage des devoirs et le sens du cadre, des valeurs et des règles sociétales ne seront pas oubliés.

L'accompagnement

Les moyens dont est dotée l'association, sont mis à la disposition des personnes accueillies, dans un souci de transmission des savoirs et des connaissances, à chaque moment de la vie quotidienne.

Ces orientations sont détaillées dans les différents projets d'établissement qui s'appuient sur les valeurs de l'association et impliquent l'ensemble des acteurs et des partenaires. Ils portent à la connaissance de tous, les choix pédagogiques, éducatifs, techniques, sociaux et thérapeutiques mis en place pour l'accomplissement du projet de vie de la personne en situation de handicap

L'association attend de ses professionnels « *cette intelligence pratique des situations qui s'appuie sur les connaissances acquises et les transforme avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente* »¹⁴.

L'apprentissage

Quels que soient leur âge et leur potentiel, l'association affirme son engagement quant à sa volonté de développer l'épanouissement et les apprentissages de la personne en situation de handicap tant sur le plan intellectuel, cognitif, sensoriel, moteur, scolaire, langagier, que sur le plan pré professionnel et professionnel. Elle n'oublie pas non plus l'aspect thérapeutique par la mise en œuvre de soins et de rééducations des personnes qui en ont besoin, pour faciliter les apprentissages et la formation.

DES VALEURS PORTEES PAR LES ACTEURS INSTITUTIONNELS

L'association « Atout Brenne » attache beaucoup d'importance à l'esprit d'entreprise de chacun des acteurs de l'accompagnement. Il conditionne l'engagement de tous, quelles que soient leurs responsabilités. Il participe à la mise en actes des valeurs de l'association. Il assure l'indispensable cohésion des équipes et, par là même, la cohérence des objectifs poursuivis.

¹⁴ Zarifian Philippe : « Objectifs compétences, pour une nouvelle logique ». Editions Liaisons, Paris 1999, page 7.

¹⁵ Loubat Jean-René ; « Quelle éthique au quotidien dans les établissements sociaux et médico-sociaux ? » Lien Social N° 590 du 27 septembre 2001.

L'éthique

Elle engage le sens des actions menées. Elle conditionne la qualité de la notion de travail à tous les niveaux de l'organisation. Elle témoigne de l'esprit de conviction individuelle au service de la collectivité. Elle guide la manière de travailler ensemble sur la base des valeurs soutenues par le projet associatif, véritable fil rouge permettant l'organisation d'une communauté d'action.

Dans cet esprit l'enrichissement de la personne prime sur les attendus de résultats. Chaque membre de l'association, chaque professionnel fera en sorte de tendre à l'évolution des personnes accompagnées, en recherchant leur épanouissement social et professionnel dans un contexte bienveillant. *« Il ne s'agit plus de « travailler sur » les personnes accueillies, mais auprès d'elles et avec elles »*¹⁵

La responsabilisation

Ethique de conviction, éthique de responsabilité : chacun à sa place est garant de l'éthique définie en tant que somme de ces deux orientations. Elle demande un investissement individuel dans le travail d'équipe, tout en ayant en permanence le recul nécessaire pour analyser les situations et respecter le rythme et les potentialités de la personne accompagnée.

Cette responsabilisation s'exprime par la volonté d'agir en équipe dans le sens de la collectivité avec le maximum de cohésion pour une cohérence indispensable à l'équilibre de la personne en situation de handicap.

Cet engagement s'appuie sur les compétences de professionnels formés et qualifiés dans les différentes disciplines nécessaires au développement harmonieux des personnes. Ils savent adapter les outils mis en œuvre dans la situation rencontrée. Ils doivent pouvoir anticiper et être réactifs dans les situations qu'ils rencontrent.

¹⁶ 1° Evaluation et prévention des risques sociaux et médico-sociaux, information, investigation, conseil, orientation, formation, médiation et réparation.

2° Protection administrative ou judiciaire de l'enfance et de la famille, de la jeunesse, des personnes handicapées, des personnes âgées ou en difficulté.

3° Actions éducatives, médico-éducatives, médicales, thérapeutiques, pédagogiques, et de formation adaptées aux besoins de la personne, à son niveau de développement, à ses potentialités, à l'évolution de son état ainsi qu'à son âge ;

4° Actions d'intégration scolaire d'adaptation, de réadaptation, d'insertion, de réinsertion sociale et professionnelle, d'aide à la vie active, d'information et de conseil sur les aides techniques ainsi que d'aide au travail ;

5° Actions d'assistance dans les divers actes de la vie, de soutien, de soins et d'accompagnement, y compris à titre palliatif ;

6° Actions contribuant au développement social et culturel, et à l'insertion par l'activité économique.

DES MISSIONS

L'association prend pleinement à son compte l'esprit des lois 2002-2 et 2005-102 quant à la mise en œuvre de sa mission d'intérêt général notamment l'article L.116-1 du C.A.S.F. Elle intègre dans ses orientations les numérations des six alinéas de l'article L.311-1 du même code¹⁶. Elle met à disposition tous ses moyens pour œuvrer dans l'intérêt des personnes handicapées mentales.

Elle privilégie le respect des besoins des personnes orientées vers les établissements qu'elle gère, en faisant le maximum pour adapter leurs réponses à l'évolution des problématiques individuelles des personnes qui lui sont confiées.

Elle n'oublie pas le rôle des familles et/ou des responsables légaux dans l'évolution des situations et des problématiques rencontrées, et met en place des espaces de rencontre avec les membres de l'association et les différents salariés des établissements et services qui accompagnent les personnes handicapées mentales, notamment dans le cadre des PIA (Projet Individualisé d'Accompagnement – CVS – kermesse – portes ouvertes – et toutes autres rencontres à destination des familles).

ACCUEILLIR

Dans cette phase de sa mission, l'association se met en situation d'entendre les attentes, demandes et besoins des personnes handicapées mentales.

La communication

Dans cet esprit, elle privilégie les liens, les rencontres et différentes formes de communication avec ses partenaires que sont :

□ Les différentes administrations : ARS (Agence Régionale de Santé), D.P.D.S. (Direction de la Prévention et du Développement Social) Conseil Général, Collectivités Locales,...

□ La M.D.P.H. (Maison Départementale des Personnes Handicapées) qui, à partir de la C.D.A.P.H. (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), statue sur l'orientation éventuelle et sur les droits des personnes en situation de handicap

□ Les différents services : A.S.E. (Aide Sociale à l'Enfance), C.M.P.P.(Centres Médico-Psycho-Pédagogiques), S.P.I.J. (Secteur de Psychiatrie Infanto-Juvenile et adulte) ...

□ L'Education Nationale et ses services

□ Les familles et /ou les responsables légaux des personnes accueillies selon les services et les situations,

□ Les associations sportives, culturelles, ...

□ Les entreprises locales, ...

Chaque démarche s'adapte à la réalité administrative de la personne accompagnée et prend en compte sa situation de mineur ou de majeur, et le système de représentation légale approprié.

L'ouverture

L'association soutient une stratégie de communication afin que chaque partie prenante du dispositif ait connaissance des valeurs qu'elle défend, des axes de travail qu'elle met en œuvre et de sa conception de l'accompagnement de la personne handicapée mentale.

Elle permet à chaque usager, aux familles et/ou aux représentants légaux de visiter l'établissement et de rencontrer les équipes de salariés qui facilitent la mise en actes du quotidien par une adaptation à l'évolution du projet de vie individuel.

L'architecture

L'association s'engage à recevoir les personnes orientées dans des structures adaptées. Au niveau de l'architecture des bâtiments et du cadre des locaux, elle reste dans l'esprit de la loi du 11 février 2005¹⁷ et de son article 41, tel que le décrivait Soraya Kompany : ... « *Pour la première fois, la loi introduit la notion de l'accessibilité et de confort pour tous qui permet aux professionnels d'aborder la question sous un angle bien plus large. Ce principe porte deux ambitions : le respect de l'usager, d'une part ; la prise en compte des besoins de tous, d'autre part. Parler du confort d'usage pour tous signifie que toute opération d'aménagement ou toute construction architecturale doit être conçue au regard d'un principe fondamental qui consiste à répondre aux besoins de chacun sans exclusivité ni discrimination. Certes, il est nécessaire de concevoir des aménagements spécifiques pour les besoins générés par certains types de handicap. Mais au-delà de ces situations exceptionnelles, l'accessibilité concerne*

¹⁷ Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. JO n°36 du 12 février 2005, page 2253.

tout le monde. La société est composée d'individus qui sont porteurs de diversité et de disparité de situation. Le principe de non discrimination consiste alors à concevoir de l'accessibilité de sorte qu'elle soit pour tous. La loi insiste sur la nécessité de prendre en compte le projet de vie de la personne. Il ne s'agit pas de construire et d'aménager d'un côté pour les personnes valides et de l'autre pour les personnes handicapées. Il s'agit précisément d'éviter la stigmatisation et le postulat selon lequel l'accessibilité renvoie au handicap »¹⁸.

L'hygiène et la sécurité

L'association « Atout Brenne » mobilise l'ensemble des acteurs pour répondre aux différentes contraintes administratives et réglementaires qui doivent être mises en œuvre pour satisfaire à la sécurité des personnes et des biens. Les différents locaux et services qu'elle met à disposition sont conformes aux exigences. Des moyens adaptés sont mis en œuvre pour que les délégations permettent l'adaptation à l'évolution constante des dispositifs d'hygiène et de sécurité.

Les personnes accueillies sont informées, via les documents obligatoires remis à leur entrée, de leurs droits et de leurs devoirs, en matière d'hygiène et de sécurité des espaces où elles vivent.

Les professionnels sont formés et suivent régulièrement des remises à niveau pour la bonne marche des procédures, permettant ainsi une application optimale des consignes d'hygiène et de sécurité. La sécurité des personnes accompagnées, du fait même de leur vulnérabilité, s'entend comme une protection vis-à-vis de leur environnement, des risques du fait d'autrui et du propre fait de la personne elle-même.

L'encadrement

L'association définit la fonction et le positionnement des salariés de l'encadrement. Elle établit à travers un D.U.D.(Document Unique de Délégations) des délégations conformes à l'esprit du décret du 17 février 2007¹⁹ et détermine ses orientations autour de cadres compétents et répondant aux exigences de qualification minimum.

Elle s'appuie sur son équipe d'encadrement pour appliquer, selon des moyens attribués, l'ensemble des obligations législatives et réglementaires qui lui incombe.

¹⁸ Kompany Soraya, architecte urbaniste, chef du cabinet du délégué interministériel aux personnes handicapées, lors des « Rencontres sur Architecture, Ecole, Emploi : vers un nouvel âge du handicap » le 27 septembre 2006, à l'initiative de Jean-François Chossy, rapporteur de la loi du 11 février 2005.

¹⁹ Décret n° 2007-221 du 19 février 2007, pris en application du II de l'article L.312-1 du CASF relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux, JO du 21 février 2007.

Le plateau technique

Pour répondre à ses engagements, l'association fait appel à des professionnels qualifiés, en fonction des différents axes de ses actions d'accompagnement des personnes handicapées mentales (éducation, soin, rééducation, apprentissage professionnel, socialisation, insertion,...). L'ensemble de ces spécificités forme un plateau technique cohérent au service du projet de vie de la personne accompagnée.

La perspective d'un accompagnement à long terme de la plupart des personnes accueillies permet d'envisager des actions structurées avec le consentement éclairé des destinataires, acteurs de leur projet de vie.

Cet objectif renvoie à la réalisation et à l'application des documents obligatoires²⁰ dans chacun des établissements.

PROMOUVOIR LA PERSONNE HANDICAPÉE MENTALE

Au-delà des droits de l'homme, il aura fallu deux lois spécifiques pour que les personnes handicapées mentales puissent prétendre à leur reconnaissance de citoyen à part entière. Cette montée en puissance du droit des usagers doit être considérée comme une norme supérieure que toute institution doit respecter. Il s'agit maintenant de lui conférer un contenu clair et significatif et d'envisager sa mise en actes dans l'accompagnement quotidien de ces personnes.

Dans le droit fil qui est le sien depuis quarante ans l'association met tout en œuvre pour que cette promotion de la personne handicapée mentale ne reste pas seulement un souhait. Elle n'oublie pas que déjà, la loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin 1975²¹, affirmait « *que les personnes handicapées sont des personnes comme les autres, ayant dans tous les domaines les mêmes droits que les autres... (Et qu'elle instituait) à leur intention une obligation nationale, qui (devait) se manifester à tous les points clés de leur insertion dans la vie sociale* »²².

Crédibilité

La force de l'association réside dans son expérience et la reconnaissance de son activité depuis de nombreuses années, par les différents partenaires tant administratifs que financiers. Pour garder cette confiance, elle entretient et

²⁰ Voir les articles 8 à 12 de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 insérés dans les articles L.311-4 à L.311-8 du CASF.

²¹ Loi n° 75-534 du 30 juin 1975, d'orientation en faveur des personnes handicapées, J.O. du 1^{er} juillet 1975.

²² Fournier Jacques, Questiaux Nicole : « Traité du social : situations, luttes, politiques, institutions ». Editions Dalloz, collection « études politiques, économiques et sociales », 4^{ème} édition, mars 1984, page 1036.

développe ce lien privilégié pour une meilleure connaissance des personnes handicapées mentales et leur inscription dans le tissu social local.

L'inscription dans le système social

Aussi simple que cela puisse paraître, l'insertion dans le système social passe par de nombreuses démarches et rencontres pour convaincre, engager et encourager l'offre, à s'ajuster aux besoins des personnes handicapées mentales. Car comme l'affirme Joseph Rouzel, « s'insérer, c'est avant tout vivre avec les autres ». Et c'est dans cet espace de médiation qu' « *une personne en souffrance peut éprouver ce qui la fait souffrir et faire l'expérience d'autres façons de s'inscrire dans la communauté humaine* »²³.

Les activités quotidiennes

« *Obéissant à un projet, à une logique signifiante, l'activité permet à un sujet de construire sa réalité à chaque instant. Elle est donc facteur de structuration du sujet et de son rapport au monde et aux autres* »²⁴. Cette citation rejoint une constante du travail et de la démarche éducative. Véritable support de médiation, elle permet de faire évoluer les problématiques individuelles dans une rencontre structurée, pour aider à la prise de conscience des limites et des marges de progression de chacun, tant au niveau psychique, corporel, relationnel que social, professionnel...

Si cette manière de concevoir les activités fait l'unanimité en interne, il reste encore une marge d'évolution dans l'inscription de la personne handicapée mentale dans le tissu social et culturel ouvert à tous. De même, il n'est pas toujours facile de faire partager le bien-fondé des activités mises en place dans les établissements. C'est pourquoi, l'association instaure des lieux formels de rencontre tels que les portes ouvertes, les kermesses, expositions, où sont présentés, entre autres, le travail et les activités des personnes accueillies.

Pour compléter cette promotion quant à une meilleure connaissance des personnes handicapées mentales, l'association met aussi en œuvre, une stratégie de communication sur les événements importants de la vie de ses différentes institutions.

Enfin, les établissements et services oeuvrent au maximum, pour que l'environnement social et culturel soit inscrit dans leurs projets institutionnels, ainsi

²³ Rouzel Joseph : « Le travail d'éducateur spécialisé. Ethique et pratique » Editions Dunod, Paris mars 2004, page 84.

²⁴ Rouzel Joseph : « Le travail d'éducateur spécialisé. Ethique et pratique » Editions Dunod, Paris mars 2004, page 78.

chaque personne accompagnée peut en bénéficier dans l'accomplissement de son projet de vie, quels que soient ses déficiences, incapacités ou désavantages²⁵.

Manière de parler au quotidien

Un des premiers moyens utilisé pour communiquer avec les personnes en situation de handicap est le langage verbal ou non verbal. Dans l'esprit de leur promotion, nous insistons sur l'importance de la compréhension de leur mode d'expression et de la cohérence du langage utilisé dans l'accompagnement quotidien. Nous confirmons notre volonté de prévenir la maltraitance sous toutes ses formes, y compris insidieuses tel que, comme le fait remarquer la D.G.A.S. (Direction Générale de l'Action Sociale), « *le tutoiement systématique et péjoratif envers les personnes handicapées, même s'il peut exister évidemment un tutoiement affectif à leur égard* »²⁶. Le respect implique une attention de tous les instants, tant de la part des personnes extérieures à l'association que de celles qui les côtoient tous les jours.

ACCOMPAGNER

Dans les différents travaux qui ont amené les deux grandes lois de 2002 et de 2005, nous retrouvons toujours cette intention de faire évoluer la notion de prise en charge vers celle d'accompagnement ; c'est-à-dire de mettre en phase l'aide apportée et le besoin de la personne concernée. Dans le texte de la loi, il est dit, entre autres, que lui sont assurés : « *une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité favorisant son développement, son autonomie et son insertion, adaptés à son âge et à ses besoins, respectant son consentement éclairé qui doit systématiquement être recherché lorsque la personne est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision. A défaut, le*

²⁵ Décret n°2007-1574 du 6 novembre 2007 modifiant l'annexe 2-4 du C.A.S.F. établissant le guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées, JO du 8 novembre 2008. On peut y lire dans l'annexe 1 :

Déficience : Toute perte de substance ou altération d'une structure ou fonction psychologique, physiologique ou anatomique. La déficience correspond à l'aspect lésionnel et équivaut, dans la définition du handicap, à la notion d'altération de fonction,

Incapacité : Toute réduction résultant d'une déficience, partielle ou totale, de la capacité d'accomplir une activité d'une façon ou dans les limites considérées comme normales pour un être humain. L'incapacité correspond à l'aspect fonctionnel dans toutes ses composantes physiques ou psychiques et équivaut, dans la définition du handicap, à la notion de limitation d'activités,

Désavantages : Limitations (voir l'impossibilité) de l'accomplissement d'un rôle social normal en rapport avec l'âge, le sexe, les rapports sociaux et culturels. Le désavantage (et donc la situation concrète de handicap) résulte de l'interaction entre la personne porteuses de déficiences et/ou d'incapacités et son environnement.

²⁶ Direction Générale de l'Action Sociale : « La prévention de la maltraitance dans les E.S.M.S. ».

consentement de son représentant légal doit être recherché »²⁷. Pour que chaque personne accompagnée trouve son juste équilibre, nous mettons en place de nombreux moyens.

Aider

Une des premières phases de la valorisation de la personne accompagnée est la réalisation de son projet de vie, nommé dans la loi comme « le projet d'accueil et d'accompagnement ».

C'est dans ce temps très particulier que les accompagnants sollicitent, stimulent et guident les personnes en situation de handicap, leur famille et/ou leurs représentants légaux.

En fonction des observations des problématiques individuelles, des différents diagnostics, des besoins repérés, et en prenant en compte « le consentement éclairé » de la personne concernée, des orientations d'accompagnement sont formalisées, mises en actes et évaluées régulièrement avec les mêmes partenaires.

Soutenir

Un autre axe concomitant du précédent consiste à soutenir régulièrement la personne handicapée mentale. En effet, comme le dit Jean Luc Lambert, spécialiste de la déficience intellectuelle : « *le fonctionnement de la personne s'améliore grâce à des soutiens adaptés* »²⁸.

L'association travaille au quotidien pour que chaque personne accompagnée trouve sa place dans le système social, y soit reconnue comme citoyen à part entière, mais aussi comme personne épanouie et heureuse.

Dans ce cadre elle n'oublie pas la famille de la personne accompagnée. « Tout au long de la vie, la fonction parentale, quand un des enfants est porteur de handicap, est à la fois difficile et enrichissante, constructive et fragilisante »²⁹. Les familles ont très souvent besoin d'une assistance, d'une véritable empathie pour les aider à dépasser leurs doutes et leurs questionnements.

Même avec cet esprit optimiste, l'accompagnement des familles doit se faire, en prenant chaque situation en compte. Au-delà des obligations légales, et dans la mesure du possible, les familles sont des partenaires bienvenus dans les actions menées dans les différents établissements et services de l'association. Dans ce contexte, la citation qui suit conforte notre orientation : « *Il est illusoire de considérer un individu comme un problème isolé, sorti de son contexte socio*

²⁷ Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, section 2, article 7, insérée dans le 3^e alinéa de l'article L.311-3 du CASF.

²⁸ Lambert Jean Luc : « Les déficiences intellectuelles : actualités et défis » Editions Universitaires Fribourg Suisse, 2002, page 22.

²⁹ Manciaux Michel – Terrenoire Gwen : « Les personnes handicapées mentales. Ethique et droit », Editions Fleurus, février 2004, page 107.

familial (...). Combien de fois n'a-t-on reçu des informations précieuses de la part d'une mère d'une personne handicapée ? Combien de fois l'observation même de la dynamique familiale n'a-t-elle pas été la clef d'un problème »³⁰ ?

Orienter

Que ce soit dans les services ou les établissements, les différents intervenants s'appliquent à guider les personnes accueillies vers un projet de vie en phase avec leurs aspirations. Ce travail d'information est un préalable à toute orientation au moment de l'accueil, du placement, mais aussi au cours des nombreuses années d'accompagnement.

Cette phase est d'autant plus importante que chaque changement peut être très perturbant, voire déstabilisant pour la personne en situation de handicap, malgré l'accompagnement éducatif, social et médico-social prodigué au cours de longues années.

S'adapter

L'évolution de la problématique individuelle et de l'environnement social oblige à une adaptation de l'ensemble des acteurs de l'accompagnement. C'est avec cette volonté que nous pensons aider les personnes accueillies à prendre des initiatives, dans un souci d'accès à la plus grande autonomie. Le travail vers la meilleure émancipation possible nous semble un excellent tremplin pour responsabiliser la personne handicapée mentale.

Cette orientation doit permettre d'anticiper l'avenir, en tenant compte de la difficulté d'appréhender, pour certains, la notion de temps.

C'est pourquoi les différentes équipes insistent sur l'appropriation et le respect du rythme individuel, en adaptant les orientations en fonction du potentiel des personnes.

Protéger

L'esprit des lois de 2002 et 2005 accentue la notion de protection des personnes en situation de handicap. Cette affirmation conforte la place de citoyen à laquelle elles ont droit. Il est donc important que l'accompagnement quotidien mette en œuvre les apprentissages nécessaires à cette situation. La protection juridique dans sa nouvelle réforme³¹ permet de protéger la personne vulnérable tout en respectant sa dignité.

³⁰ Dessibourg Claude André, Lambert Jean Luc : « Traitements médicaux et personnes déficientes intellectuelles ». Genève, Médecine et hygiène 2007, page 25.

³¹ Loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs. JO n° 56 du 7 mars 2007.

ÉDUQUER

Sans minimiser les autres missions déjà énoncées, celle-ci tient une grande place dans l'association « Atout Brenne ». Elle permet à elle seule de fédérer toutes les autres, mais il nous semble plus sage de la détailler dans ce qu'elle a de plus valorisant pour les personnes accueillies, mais aussi pour les membres des équipes qui les accompagnent.

Dès son diagnostic, la déficience mentale entraîne la nécessité de disposer d'un accompagnement adapté tant dans le développement psychomoteur que langagier. Ces démarches prennent du temps et s'organisent par paliers.

Un travail clinique

Base de toute démarche de modification d'une situation, l'observation en équipe pluridisciplinaire permet, dans un premier temps, d'évaluer la situation, à partir d'outils d'évaluation adaptés. Après analyse, des hypothèses de travail pourront être proposées pour formaliser des objectifs et leurs attendus.

A chaque étape, la personne, sa famille et/ou son représentant légal sont de véritables partenaires. Ils sont parties prenantes de la mise en place du projet de vie, de même qu'au moment du bilan de l'action menée.

Mettre en confiance

Ces différentes activités techniques ne peuvent se faire, selon nous, sans une mise en confiance des personnes que nous accueillons. Pour développer le potentiel et les capacités individuelles, ou transmettre des connaissances, il faut aussi savoir créer les conditions de confiance et de médiation avec la personne concernée. C'est souvent le travail patient de la quotidienneté : *« Par la multitude de "petits riens" qu'elle contient, la quotidienneté est le substrat indispensable, mais peu spectaculaire, de toute tentative éducative et thérapeutique. Elle est le lieu et le temps où s'expriment de la manière la plus indéniable les savoirs et les compétences des professionnels qui y exercent »*³².

Valoriser

Les équipes qui accompagnent les personnes accueillies mettent en place des situations permettant la valorisation de l'individu. Par des méthodes basées sur la pédagogie active, elles s'appuient sur le milieu de vie, l'environnement, et les ressources de la personne pour l'impliquer dans sa démarche d'apprentissage. Il faut pouvoir expérimenter de nouvelles méthodes éducatives qui donnent sens au quotidien de la personne aidée et lui permettent d'évoluer à son rythme et dans un épanouissement.

³²

Chavaroche Philippe «Travailler en MAS » Editions Erès, collection Trames 2002, Page 28.

Apprentissage de la citoyenneté

Mettre en avant l'insertion sociale et la citoyenneté des personnes en situation de handicap est un des objectifs premiers de l'association. Pour qu'il se réalise, il faut passer par différents stades d'apprentissage. C'est dans ce sens que nous sommes attachés à resituer le cadre de la vie sociale et les différentes acquisitions indispensables à une bonne intégration des personnes handicapées mentales par et dans la société. Pour qu'ils aient leur véritable place, ces personnes doivent pouvoir participer à « la vie de la cité »

Si pour être citoyen, il faut quelques bases de vie en commun, pour faire acquérir ou conforter d'autres apprentissages, il faut une véritable organisation qui permette de mettre en actes des méthodes pédagogiques adaptées aux situations individuelles et de groupe.

Organiser

Des réunions de concertation entre les différents intervenants pourraient faciliter la complémentarité de diverses méthodes mises en œuvre dans l'accompagnement quotidien.

TRAVAILLER AVEC LES FAMILLES et LES REPRÉSENTANTS LÉGAUX

Au-delà des orientations législatives et réglementaires inscrivant leur importance dans les dispositifs mis en place, nous confirmons ici notre volonté d'impliquer les familles et les représentants légaux comme des partenaires à part entière de nos institutions. La reconnaissance, les rencontres régulières, la réalisation des projets personnalisés sont autant d'actes fédérateurs pour une meilleure prise en compte des personnes accueillies.

Accueil des familles ou des représentants légaux

En fonction des situations des enfants ou des adultes accueillis, l'association met en place un dispositif d'écoute et d'information pour renseigner les familles et/ou les représentants légaux sur les moyens offerts par les différents établissements. Ils sont des membres incontournables de la démarche pédagogique, et les échanges avec les différents professionnels permettent une meilleure connaissance des problématiques des personnes accueillies et de leur environnement familial et social. *« L'accueil n'est en aucune manière le lieu où s'élabore un projet mais bien le temps de la rencontre la plus authentique possible, exsangue de tout jugement de valeurs. De la qualité d'écoute établie lors de la*

situation d'accueil dépend l'émergence d'une demande préalable à l'accompagnement du sujet »³³.

Elaboration du projet de vie

Comme prévu dans les textes législatifs (loi du 2 janvier 2002) et réglementaires, la participation directe de la personne accueillie à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil implique le plus souvent la présence de la famille ou du représentant légal. Le projet personnalisé est la pierre angulaire de ce travail commun. Comme le dit Jean René Loubat : *« On ne doit pas hésiter à placer la famille en situation d'expert : admettre que deux savoirs valent mieux qu'un et que les éducateurs institutionnels ont besoin des compétences de la famille. On peut leur demander comment elles procèdent dans tel ou tel cas, comment elles résolvent telle ou telle difficulté si elles ont repéré des procédures, des attitudes qui marchent mieux que d'autres (c'est aussi l'occasion indirecte de communiquer à la famille les écueils que les praticiens rencontrent) »³⁴.*

Relations formelles et informelles

Pour compléter cette dynamique participative, selon les services, les équipes professionnelles rencontrent les représentants légaux et les familles. Celles-ci se font soit à l'occasion de rendez vous planifiés, soit dans le cadre de la conduite journalière à l'établissement, soit à toute autre occasion de la vie institutionnelle de manière formalisée ou non.

Soutien, accompagnement et guidance

L'association « Atout Brenne » insiste sur l'importance de cette trilogie, amenant réciprocité, complémentarité et reconnaissance technique. En effet, il est important que les familles et les professionnels puissent se connaître, s'allier et se reconnaître pour mieux servir l'intérêt de la personne accompagnée.

La représentation

Elle peut être administrative (Conseil de la vie sociale) ou réglementaire (Contrat de séjour ou Document Individuel de Prise en Charge), mais elle doit surtout se faire dans un esprit de collaboration et de soutien à la démarche

³³ Schmitt Estelle « Accueil de la « non demande », écoute de la demande implicite » in Les Cahiers de L'ACTIF N°344/345 page 113.

³⁴ Loubat Jean René : « Elaborer son projet d'établissement social et médico-social, contexte, méthodes, outils ». Editions Dunod, collection Action Sociale, juin 2004, page 230.

associative par un engagement actif à son service, pour soutenir et promouvoir les personnes handicapées mentales.

INNOVER

« Le changement ... est le résultat d'un processus collectif à travers lequel sont mobilisées, voire créées, les ressources et capacités des participants nécessaires pour la constitution de nouveaux jeux dont la mise en œuvre libre – non contrainte – permettra au système de s'orienter ou de se réorienter comme un ensemble humain et non comme une machine »³⁵.

C'est dans cet esprit, où chacun se sent partie prenante de la démarche collective, que l'association espère voir émerger les potentiels techniques individuels, pour mieux servir encore la mission qui est la sienne. Elle fait confiance à la démarche des équipes professionnelles, quels que soient leurs services et leurs compétences, pour qu'elles s'adaptent à l'évolution du secteur social et médico-social, mais surtout, qu'elles soient toujours à l'écoute de l'évolution des problématiques des personnes accompagnées.

Anticiper

Même s'il est difficile de prévoir l'évolution d'un enfant, ou d'un adulte quel qu'il soit, il est toujours possible d'agir sur un certain nombre de facteurs (milieu de vie, éducation, rééducation...) pour réunir les conditions lui permettant de grandir et de s'épanouir dans un environnement adapté à ses besoins. Pour cela, il faut rester en éveil, observer le plus finement possible les réactions et prévoir d'autres sollicitations ou réponses possibles. Il faut savoir prendre des risques et anticiper.

Évoluer

En fonction des besoins, de l'environnement social, de la réglementation, il faut que l'ensemble des acteurs de l'association prenne la mesure de l'importance d'évoluer. Les techniciens, salariés de l'association doivent se persuader que *« La professionnalité au sein du secteur social et médico-social va redéfinir autour de la formalisation des compétences, du partage des responsabilités, de la négociation entre l'employeur gestionnaire et le salarié, articulant les besoins du public, les contraintes organisationnelles et les aspirations professionnelles. Il faut aborder cette nouvelle donne en revitalisant les dynamiques collectives d'un milieu*

³⁵ Crozier Michel, Friedberg Erhard : « L'acteur et le système », Editions Points, Collection Essais, mars 2004, page 391.

professionnel qui fait du travail en équipe un pôle identitaire et un mode opératoire irremplaçable »³⁶.

Créer

Pour satisfaire au mieux les intérêts et les besoins des personnes accueillies, nous devons faire un effort d'invention permanente, innover en interne et s'impliquer dans le contexte extérieur. L'épanouissement des professionnels dans le quotidien ne peut se satisfaire d'une pratique basée sur l'habitude, au risque de laisser passer des chances d'évolution des personnes accompagnées. En ayant toujours à l'esprit l'objectif premier du bien être de la personne accueillie, nous devons être capable de proposer toujours mieux.

S'adapter

Dans le droit fil des différents engagements pris, il semble important d'amener chacun des acteurs de la vie associative à rompre avec les habitudes quand elles ne servent plus l'intérêt direct des personnes accueillies, quand la routine s'installe. *« Les professionnels sont en permanence dans des situations relationnelles délicates où il leur faut se situer dans une juste distance, ni trop près ni trop loin, ni dans la réponse en mémoire, ni dans l'évitement... On peut comprendre que ce constant travail d'accordage soit au fil du temps épuisant et que leur capacité à négocier une relation adaptée à chaque usager soit parfois sérieusement malmenée »³⁷.* Il faut donc se donner les moyens de pallier ces risques en mettant en place un système d'information et des procédures de prévention suffisamment fines pour que chacun des acteurs se sente soutenu dans sa mission. (Par exemple à travers des groupes de réflexion spécifiques. Analyse de la pratique – réunions cliniques etc....)

S'informer et se former

Un des moyens de prévention de l'usure et de la prévention de la maltraitance³⁸, (sujet douloureux, mais qu'il faut à tout prix faire disparaître de nos institutions), c'est d'engager les salariés vers une information régulière, pour mieux

³⁶ Dubreuil Bertrand : « La formation professionnelle tout au long de la vie, l'occasion d'une nouvelle donne ? » in ASH n° 2421 du 16 septembre 2005, page 36.

³⁷ Chavaroche Philippe : « L'accompagnement des personnes en grande vulnérabilité » Entre usure et créativité. Les Cahiers de l'ACTIF N° 344/345 page 231

³⁸ N° 339 Sénat - session ordinaire de 2002-2003 : Rapport de la commission d'enquête sur la maltraitance envers les personnes handicapées accueillies en établissements et services sociaux et médico-sociaux et les moyens de la prévenir, créée en vertu d'une résolution adoptée par le Sénat le 12 décembre 2002 : « Le personnel a pu, en effet, intérioriser des comportements maltraitants ou qui le sont devenus, la routine ne les amenant plus à s'interroger sur le sens de leurs actes. La banalisation de certains comportements peut conduire aux pires actes de maltraitance, d'autant plus difficiles à corriger qu'ils ne sont plus perçus comme tels par leurs auteurs. » Pages 32-33. Dépôt publié au J.O. du 6 juin 2003.

se ressourcer. A cet effet, l'Association structure son plan de formation de la façon suivante :

- Formations collectives, par service et associatives
- Formations individuelles, qualifiante et continue.

L'ensemble des établissements et services est, bien entendu, concerné.

Des encouragements à la lecture de l'information concernant l'évolution du secteur par la mise à disposition de revues spécialisées et des propositions d'actions de formation individuelles ou de groupes, tant internes qu'externes devraient permettre à l'ensemble des salariés des différents services, mais aussi des membres de l'association, de prendre de la distance et de se questionner sur le sens de son action.

S'ouvrir

Accepter la remise en question d'une pratique emprunte de subjectivité de manière permanente, devrait être la base de l'accompagnement quotidien, et la raison d'être du travail d'équipe : « *La recherche d'objectivité vient de cette volonté de dire ce que l'on vit, en acceptant que d'autres y apportent leurs corrections, leurs hypothèses, leurs recherches personnelles* »³⁹. Ce n'est qu'à cette condition que le travail quotidien d'accompagnement prend sens auprès de la personne qui en bénéficie. Il nous semble important que chaque acteur social ou médico-social s'interroge sur le « *Comment mettre en œuvre les différentes composantes de l'acte éducatif ? Comment rendre compte de ce travail subtil, invisible, intangible ? Comment trouver les mots pour dire ce que chacun fait ? Comment constituer un corps de langage, un discours dans lequel – chacun – puisse puiser pour donner à entendre et à voir ce qu'il fait dans le vif du quotidien ?* »⁴⁰.

DES OBJECTIFS

Si le premier des objectifs est centré sur les bénéficiaires, pour que le service rendu soit toujours au plus près de ses besoins, il n'en reste pas moins que l'association défend une vision plus systémique de son projet. Fidèle à ses orientations, elle soutient que « *le collectif est le moteur qui fait vivre l'institution, au sens où il permet sans cesse de relancer le désir de chacun* »⁴¹.

³⁹ Ladsous Jacques : « L'action sociale aujourd'hui » Editions Erès, Collection Trames, janvier 2004, page 14.

⁴⁰ Rouzel Joseph : « Le travail d'éducateur spécialisé. Ethique et pratique » Editions Dunod, Paris mars 2004, page 133.

⁴¹ Rouzel Joseph : « Le quotidien en éducation spécialisée ». Editions Dunod, Paris avril 2004, page 93.

DES OBJECTIFS HUMANISTES

Sans aller jusqu'à prôner la culture de la vocation, l'association ne pense pas non plus que la seule professionnalisation soit l'unique réponse à tous les problèmes posés dans l'accompagnement quotidien. Elle attend une forme de présence et un engagement personnel auprès des personnes handicapées mentales au-delà d'une technicité indispensable et sans oublier la relation humaine.

Dignité

« *Le respect de la dignité et de l'intégrité de la personne est garanti* »⁴². Ce principe, malgré sa dernière position sur la charte des droits et libertés de la personne accueillie, nous paraît primordial dans l'accompagnement des personnes handicapées mentales. Sans ce positionnement entendu comme respect, considération de la personne, il paraît illusoire de vouloir convaincre les personnes qui connaissent mal le handicap et celles qui en souffrent. Pour vouloir et savoir montrer à l'extérieur, il faut d'abord être respectueux et dignes à l'intérieur.

Il faut tout mettre en actes pour donner un sens à la vie de la personne en situation de handicap. « *Le combat contre la ségrégation, qui le plus souvent, préside au placement, ne peut s'opérer que dans la confiance accordée au sujet quelle que soit sa difficulté à vivre ou son prétendu handicap* »⁴³.

Qualité de vie

Plusieurs éléments peuvent entrer dans la définition de la qualité de vie. Il y a tout d'abord les caractéristiques environnementales que sont le logement, le travail, les loisirs, les activités quotidiennes, d'autres plus subjectives comme le niveau de satisfaction ou de déception des personnes en situation de handicap à l'égard de ce qui leur est proposé ou la manière dont ils sont ou non impliqués dans les solutions qu'on leur propose. L'important reste de pouvoir satisfaire les besoins repérés ou explicités et d'aller vers le plus d'autonomie possible dans la réalisation des actes de la vie quotidienne, en cherchant à mettre en valeur les potentiels individuels. « *La qualité de vie et la qualité des services sont pour les personnes présentant un handicap, tout comme chacun d'entre nous des pierres angulaires de l'existence* »⁴⁴. La qualité de vie proposée aux personnes accueillies

⁴² Article 12 de la Charte des droits et libertés de la personne accueillie. Annexe de l'Arrêté du 8 septembre 2003 relatif à la charte des droits et libertés de la personne accueillie, mentionnée à l'article L. 311-4 du code de l'action sociale et des familles. J.O n° 234 du 9 octobre 2003, page 17250.

⁴³ Rouzel Joseph : « Le quotidien en éducation spécialisée ». Editions Dunod, Paris avril 2004, page 130-131.

⁴⁴ Moureau Brigitte : « Qualité de vie et qualité de services : évaluer pour évoluer » Actes des journées romandes d'étude « ASA » « Qualité de vie et handicap » 12 et 13 novembre 1992, page 175.

par l'association dans les différents établissements et services est avant tout une histoire de bon sens appliquée au souci du respect permanent de la personne accompagnée.

Accompagnement

Suite aux nouvelles lois sociales, la notion de prise en charge est supplantée par celle d'accompagnement. L'usager est bien sujet et non objet d'une action. Il est partie prenante des actes de sa vie quotidienne autant que faire se peut. Il faut donc favoriser le développement de son autonomie dans tous les secteurs, sans se restreindre à nos souhaits. Pour cela, il faut, comme nous l'avons déjà affirmé prendre en compte l'environnement familial, culturel, social, pour que toute chance soit donnée à la personne en situation de handicap accompagnée dans nos différents établissements et services. Plus que jamais, il faut que les professionnels soient des guides qui soutiennent et étayent la vie quotidienne de la personne handicapée mentale, en privilégiant ses choix, fussent-ils élémentaires.

Les personnels d'accompagnement de la vie quotidienne ont une place déterminante et sont partie prenante dans l'évolution des potentiels individuels des personnes accueillies.

Épanouissement

C'est la conséquence ou la finalité recherchée dans les différents objectifs déjà décrits. De l'épanouissement obtenu dépend le bien-être de la personne handicapée mentale. *« Nous réduisons trop facilement les personnes à leur handicap en méconnaissant leur richesse et en mettant l'accent sur des caractéristiques figées qui oblitèrent l'infinité de leurs potentialités... Si ce ne sont pas des personnes comme les autres, comme les autres ce sont des personnes. Mais, plus encore que les autres, ils sont enfermés dans une série de déterminismes et nous avons à reconnaître leur diversité et leur complexité : il n'y a pas un handicapé mais des handicapés, avec des caractéristiques et des problèmes différents. Ne les percevoir qu'à travers leurs déficiences, leurs incapacités, leurs désavantages et en rester à l'idée de fixité de leur développement revient à les mutiler. C'est de la possibilité qu'ils ont de jouer sur l'ensemble de leurs virtualités que dépend leur capacité d'adaptation sociale »⁴⁵.*

DES OBJECTIFS PRATIQUES DE L'ASSOCIATION

Pour respecter sa mission, l'association se doit d'avoir des objectifs pratiques à la hauteur de ses orientations et de l'évolution du contexte législatif et

⁴⁵ Gardou Charles (sous la direction de) : « Handicaps handicapés : le regard interrogé ». Editions Erès, octobre 1991, pages 245-246.

réglementaire. Le contexte environnemental évolue très vite tant dans la reconnaissance des personnes handicapées mentales que dans les moyens qui leur sont accordés. En outre, le législateur est de plus en plus cadrant sur les obligations du secteur social et médico-social mis en place à l'initiative des associations.

Répondre à une mission d'intérêt général

Malgré les apparences, le cadre législatif qui s'est mis en place pour rappeler l'importance de la cause des personnes handicapées mentales, n'est pas nouveau. Des bénévoles ont plaidé pour leur prise en compte depuis de nombreuses années et se sont donnés les moyens de se faire entendre. Si cette mission associative est reconnue comme une grande cause d'intérêt général, l'association ne peut en être que renforcée dans ses objectifs de porter haut la reconnaissance de la personne handicapée mentale, de demander et d'obtenir les moyens de leur réalisation.

Assurer la mise en œuvre du Projet Associatif

Comme nous l'avons déjà fait comprendre, ce projet se veut être le fer de lance de la mise en place de tout ce qui peut servir la personne en situation de handicap. Il doit aider les professionnels à élaborer et mettre en œuvre les différents projets d'établissements. Il encourage les projets innovants servant les besoins exprimés ou repérés dans l'accompagnement de la déficience intellectuelle.

Il doit être ressenti comme le repère pour une plus grande cohésion des différents acteurs d'accompagnement de la vie quotidienne et assurer une meilleure cohérence des actions engagées pour servir les personnes handicapées mentales.

Mutualiser les moyens

C'est une orientation actuelle d'inciter et de favoriser les associations à effectuer des regroupements d'établissements, de services, ou même de structures entre elles au sein d'une même association (CPOM). Les organismes financeurs sont de moins en moins enclins à suivre les propositions des associations. A moyens constants, il est plus difficile d'envisager la réalisation de nos objectifs de développement d'adaptation ou d'amélioration de l'existant avec sérénité, même s'ils sont fixés pour répondre aux besoins des personnes handicapées mentales. Dans ce cadre, et suivant cet engagement, ATOUT BRENNE a eu l'occasion de d'opérer dans u premier temps une convention de partenariat dans la perspective de répondre à un appel à projet, puis une fusion/absorption avec l'Association

l'AURORE. Les dates de ces réalisations sont indiquées sous le titre « une histoire créative » p. 9

Accompagner les usagers dans leurs droits

Les lois du 2 janvier 2002, du 4 mars 2002 et 2005-102 du 11 février 2005 ont largement renforcé les usagers des établissements et services médico-sociaux dans leurs droits de citoyen à part entière. L'association se fait un devoir de défendre ces droits et de tout mettre en œuvre pour qu'ils soient mis en actes dans les différentes formes d'accompagnement de la déficience intellectuelle dont elle assure la responsabilité.

Elle porte une attention toute particulière à la réalisation permanente de la charte des droits et libertés de la personne accueillie, et est attentive à tout fait pouvant porter atteinte à ces principes fondamentaux. Dans un souci de promotion de la « bientraitance » elle met en place des mesures de prévention par l'information, la formation et l'évaluation des pratiques.

Préserver l'engagement de l'association

L'association s'est engagée de manière volontaire dans une démarche qualité, dans le but de formaliser des outils d'évolution des pratiques et d'amélioration des services rendus aux personnes handicapées mentales qu'elle accueille. La mise en place d'un référentiel interne d'auto évaluation a permis de faire le point sur l'existant et d'affiner les perspectives d'amélioration des services rendus aux usagers. Rendue obligatoire par la loi 2002-2, cette première étape a été suivie d'une évaluation externe engageant la pérennité de chaque établissement et service agréés. Grâce à la mise en place et au suivi d'un plan d'amélioration sur cinq ans, l'association est confiante dans la bonne marche des différents établissements et services. Elle demande à chacun des acteurs d'entériner ces dispositifs comme un passage incontournable pour le maintien d'un bon accompagnement de la déficience intellectuelle.

Pour assurer ses engagements, l'association continue de s'adapter tout en ayant le souci d'une gestion budgétaire saine et rigoureuse et au plus près des intérêts des personnes qu'elle accueille.

INTÉGRATION

Plus que jamais, « *maître mot de toutes les politiques sociales l'intégration est l'axe central du discours politique, des textes réglementaires et des rapports officiels. [...] Le choix de l'intégration dans tous les domaines et les âges de la vie traduit une évolution culturelle quant à l'appartenance des personnes handicapées à la communauté sociale* »⁴⁶. Pour l'association, cet engagement se perpétue depuis son origine, et les actions qu'elle met en place ont toujours pour objectif l'inscription dans le tissu social et la reconnaissance de la citoyenneté des personnes en situation de handicap.

Par l'accompagnement quotidien

L'intégration des personnes accompagnées fait suite à tout un travail sur l'autonomie mené dès le plus jeune âge dans toutes les structures de l'association à travers la mise en place d'activités manuelles, culturelles et sportives.

L'éducation spécialisée est une stimulation de tous les instants de la vie en institution, pour favoriser le bien-être, l'épanouissement, la construction de l'identité par un travail sur l'image de soi et la confrontation journalière à la réalité environnante. « *Tout à la fois lieu de la relation entre éducateur et usager, lieu d'observation dans l'implication, et non en position d'extériorité, lieu d'intervention, le quotidien est un espace de répétition de l'archaïque et en même temps un lieu d'invention et de création, le lieu de la rencontre entre les humains [...] L'approche du quotidien, à travers le soin, l'accompagnement, l'aide, les diverses activités, est une technique de haut niveau dans le social et le médico-social* »⁴⁷.

Par le travail

La valeur « travail », même si celle-ci ne se limite pas exclusivement à l'aspect professionnel, est fortement ancrée dans l'Association ; elle inscrit celle-ci, à chaque fois que cela est possible, comme une voie privilégiée et complémentaire avec l'aspect social, vers l'intégration dans l'environnement local.

⁴⁶ Zribi Gérard, Poupée-Fontaine Dominique : « Dictionnaire du handicap » éditions ENSP, novembre 2000, page 187.

⁴⁷ Rouzel Joseph : « Le quotidien en éducation spécialisée » Editions Dunod, collection Action Sociale, avril 2004, page XX.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Nous l'avons déjà énoncé, la technicité ne fait pas tout dans la relation humaine, mais il nous semble évident que l'amélioration des compétences individuelles, en lien avec les problématiques des personnes accompagnées et les objectifs fixés pour leur offrir un service adapté, doit être une constante dans les projets des établissements et services. *« L'amélioration continue de la qualité du service rendu passe par l'amélioration continue des compétences »⁴⁸.*

Outils d'évaluation

Pas de projet sans évaluation : le législateur a fini par persuader l'ensemble du secteur de l'importance de *« mettre à plat ce qui a été vraiment réalisé, de mesurer les écarts entre le projet de départ sur le papier et sa réalisation sur le terrain. Cette évaluation permettra également à chaque protagoniste du projet de prendre la mesure et de témoigner de son implication »⁴⁹*. Au-delà de leurs craintes tous les acteurs de notre association doivent se persuader de l'importance de la mise en place d'outils d'évaluation. Il en va de la crédibilité des professionnels comme des membres de l'association. Chacun doit prendre conscience que le mandat social que nous nous sommes donnés engage à un moment une explication de ce qui se réalise, au regard des coûts engagés certes, mais surtout par rapport aux personnes qui nous sont confiées, en se rappelant qu' *« évaluer ce n'est pas remplir des cases, c'est avant tout dégager le sens de ce qui s'est passé »⁵⁰*.

Guider, Étayer, Soutenir, Orienter.

Ces quatre grands thèmes du développement de l'être, renforcés pas les nouvelles réglementations qui instaurent la co-construction ainsi que la co-évaluation des projets personnalisés des bénéficiaires avec aux mêmes et/ou leurs responsables légaux, doivent se retrouver dans toute démarche d'accompagnement qu'elle soit éducative, thérapeutique ou de soin. *« L'éducateur*

⁴⁸ Extrait de Lexique du management des compétences Martine Jardeau Thot/Cursus 27-10-2004. Source : DPSM/GPEC : « Elle est produite par un individu ou par un collectif dans une situation professionnelle donnée. Elle est donc directement reliée à un contexte et s'observe en situation de travail. Elle est définie et validée par l'environnement direct. Elle doit être référée à un résultat (ou objectif quantitatif ou qualitatif) attendu. Elle correspond à une mobilisation et à une combinaison dans l'action d'un certain nombre de ressources individuelles ou collectives :

- 1 – Connaissances
- 2 – Savoir-faire techniques
- 3 – Savoir-faire relationnels
- 4 – Aptitudes et qualités ».

⁴⁹ Rouzel Joseph : « Le travail d'éducateur spécialisé. Ethique et pratique ». Editions Dunod collection Action Sociale, mars 2004, page 65.

⁵⁰ Rouzel Joseph : « Le travail d'éducateur spécialisé. Ethique et pratique » op. cit. page 65.

*est un transmetteur des limites qui pour chaque être humain, lui permettent de se construire et de vivre parmi les autres »⁵¹. Il est évident, comme nous l'avons déjà noté, que la guidance et la médiation sont des éléments forts de l'accompagnement éducatif. L'apprentissage des « *habiletés sociales* »⁵² et des aspects cognitifs doit avoir pour objectif de permettre l'épanouissement et la sérénité de la personne accueillie.*

Accompagner l'évolution

Pour donner suite aux éléments précédents et atteindre nos objectifs, nous devons de mettre en place des activités organisées en fonction des capacités individuelles ou des demandes des personnes.

Ces activités ne sont pas hiérarchisées dans l'impact qu'elles peuvent avoir dans les problématiques individuelles. Chaque personne accompagnée peut avoir des réactions différentes à la même stimulation. Il est important d'utiliser les différents actes de la vie quotidienne et, si besoin, de développer des partenariats, comme moyens d'évolution des personnes accompagnées.

Le travail vecteur de socialisation

Reconnu malgré tous les débats contradictoires comme un vecteur important d'intégration sociale, le travail est un élément à prendre en compte dans le dispositif éducatif. Il est encore, pour beaucoup de personnes, un moyen d'être reconnu et valorisant pour l'environnement familial. A l'heure où des encouragements notoires sont faits en direction du monde du travail ordinaire pour que soient laissées des places pour les personnes en situation de handicap. Il est important de développer les potentiels permettant de réaliser cet objectif pour les personnes dont le projet a été défini dans ce sens, même si leurs capacités sont limitées ou partielles.

DES MOYENS

Ils sont indissociables des autres valeurs déjà décrites puisqu'ils leurs donnent forme et matière. Ils sont incontournables pour donner sens et acter le quotidien. Ils apportent l'animation, « le souffle vital » tel que la définit son

⁵¹ Rouzel Joseph : « Le travail d'éducateur spécialisé. Ethique et pratique ». Editions Dunod collection Action Sociale, mars 2004, page 170.

⁵² Terme très utilisé au Québec et en Suisse : « L'expression « habileté sociale » distingue deux sortes de comportements, ceux reliés à la tâche proprement dite et ceux reliés au climat au sein du groupe ». (capsule9.htm)

étymologie. Ils sont indispensables car ils concrétisent « l'âme et la vie » de l'association. Ils parachèvent les objectifs en leur donnant sens.

LE FONCTIONNEMENT

Toute organisation qui veut exister se doit de mettre en place un fonctionnement rigoureux, cohérent et le plus à même de servir sa mission. L'Association « Atout Brenne » n'échappe pas à la règle. Pour perdurer, elle a établi un minimum de bases lui permettant tout d'abord de rester dynamique et de faire valoir l'engagement de ses membres. Puis elle s'est donnée ou a tout fait pour obtenir les moyens de ses ambitions dont nous rappelons l'essentiel : faire reconnaître la personne handicapée mentale comme citoyen à part entière et mettre à son service un accompagnement qui lui permette de réaliser cette ambition.

Structurel

Les ressources prédominantes de l'association sont ses valeurs. Pour les faire vivre, elle compte d'abord sur ses administrateurs et se dote aussi de moyens structurés. Derrière les administrateurs, c'est toute une organisation qui est en place. Pour parfaire le fonctionnement, elle dispose des différents outils dont elle s'est dotée au fur et à mesure de son développement : projet d'association, projets d'établissements, référentiels d'évaluation de la pratique, projets de vie de la personne accueillie, et un organigramme cadré par des délégations claires.

Opérationnel

Pour fonctionner, l'association s'est entourée de salariés compétents répartis dans les différents services : administratif, éducatif, médical, para médical, scolaire, technique, services généraux.

Ils sont animés par des cadres de direction et des cadres intermédiaires chargés de dynamiser les équipes pour qu'elles puissent rendre des services adaptés et d'une efficacité maximum.

Ce travail est possible grâce à une réflexion et un investissement continus sur l'adaptation des équipements et des locaux en lien avec les besoins des personnes accueillies. Les différents établissements⁵³ (IME, SESSAD, ESAT, FAO, SAVS, SAAF, FH) se répartissent dans un rayon de 40 km autour de la ville du BLANC.

⁵³ Pour une description plus détaillée des différents établissements et services, voir en annexe du projet.

Budgétaire

Comme la grande majorité des associations se donnant une mission sociale ou médico-sociale, « Atout Brenne » ne dispose pas de fonds propres à la hauteur de ses aspirations. Elle fonctionne à partir de budgets prévisionnels qui sont proposés aux organismes de contrôle qui les valident en fonction des particularités des établissements et des grandes orientations départementales ou régionales.

L'association subit, comme l'ensemble du secteur, une période de restriction très importante et fait son maximum pour que les répercussions sur le fonctionnement des établissements soient le moins dommageables possible aux personnes handicapées mentales accueillies.

Organisationnel

L'Association est un lieu de ressources, de « réassurance » capable de tenir haute la motivation de ses membres, mais aussi très proches de ses salariés en qui elle a confiance et desquels elle attend un engagement et des compétences adaptées à l'évolution des problématiques des personnes accueillies. Elle promeut une démocratie où le dialogue entre administrateurs et salariés est ouvert, au-delà du formalisme systématique, ce qui n'empêche en rien le débat contradictoire constructif. Elle est disponible et à l'écoute de ses cadres chargés du bon fonctionnement de l'organisation.

Elle est attentive aux projets et met tout en œuvre pour que les moyens nécessaires soient trouvés.

Participation

L'Association, comme nous l'avons déjà montré, est très ouverte vers l'extérieur. Ce mouvement est indispensable au lien qui doit exister entre l'intérieur et l'extérieur de nos institutions. L'intérêt des administrateurs et des partenaires est à ce prix là.

En outre, les pratiques professionnelles ont tout à gagner à s'imprégner de l'environnement : « *Nos professions supposent [...] à la base un intérêt réel pour l'autre, un désir de relation à enrichir quotidiennement par une observation de la vie, et une information suffisante sur tous les événements extérieurs et intérieurs qui viennent en bouleverser l'ordonnance. Cela suppose donc aussi un intérêt pour la vie, une sorte d'émerveillement permanent devant les capacités que déploient les hommes à rester le plus possible en surface, à respirer la sensibilité des autres, à laisser parler et agir leur imagination* »⁵⁴.

⁵⁴ Ladsous Jacques : « L'action sociale aujourd'hui » Editions Erès, Collection Trames, janvier 2004, page 126.

HUMAINS

Base de la vie associative, ses administrateurs sont les premières personnes composant le capital humain. Mais malgré tout leur engagement et leur disponibilité, ils ne suffisent pas à la réalisation de la mission en général et des objectifs à atteindre en particulier. Ils comptent donc sur les salariés qu'ils embauchent pour apporter aux personnes handicapées mentales les techniques qui permettront de transformer les réponses apportées aux situations et aux problématiques individuelles rencontrées en actes d'amélioration.

Savoir, savoir être, savoir faire

Base du travail social, ce triptyque des qualités humaines vers lequel doit tendre tout professionnel a besoin d'être explicité :

- *Le savoir* a trait à la connaissance. Pour accompagner les personnes handicapées mentales, il faut un minimum de techniques.

- *Le savoir être* concerne les attitudes, la façon « d'être avec ». « *Plus que tout autre la personne handicapée vit dans la relation à l'autre et dans son regard et finit par intérioriser totalement la manière dont elle est perçue* »⁵⁵.

- *Le savoir faire* met en scène la pratique professionnelle. Il est la mise en actes du savoir et du savoir être. Il conjugue ce que je sais avec la forme de l'intervention pour mieux servir la personne accompagnée. Il s'affine et évolue au gré des situations et du travail d'équipe, à laquelle il doit se confronter par une remise en question permanente.

Il est un fait que la trilogie que nous venons de décrire serait assez vite limitée s'il n'y avait pas de travail d'équipe : « *Il existe toujours une étonnante synergie entre la cohérence des interventions éducatives et le climat entre les membres d'un groupe, phénomène si important que toute tension prolongée, tout processus durable de dislocation à l'intérieur d'une collectivité doivent amener le personnel à regarder en premier lieu ce qui se joue entre ses membres avant de réfléchir à la problématique de chaque enfant* »⁵⁶. Ce travail ne peut se faire que si les moyens nécessaires pour se rencontrer sont mis à disposition des équipes : « *Il est vital pour la survie psychique des équipes qu'existent, dans les établissements, des espaces de parole où ces affects négatifs puissent s'exprimer sans crainte du jugement, s'élaborer comme une des dimensions incontournables de ce travail et*

⁵⁵ Gardou Charles (sous la direction de) : « Handicaps handicapés : le regard interrogé ». Editions Erès, octobre 1991, pages 242.

⁵⁶ Capul Maurice, Lemay Michel : « De l'éducation spécialisée » Editions Erès, 1996, page 164.

se dépasser afin de désintoxiquer une relation qui est toujours menacée de rejet »⁵⁷.

Gestion des ressources humaines

Pour mener à bien notre mission, il est important d'avoir une bonne gestion des ressources humaines et de bénéficier du concours de professionnels compétents, ce qui met en valeur l'importance du recrutement. Mais ce n'est que le point de départ d'un engagement qui pour rester efficient ne doit pas s'arrêter sur le court terme. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit veiller à maintenir le dynamisme et l'adaptation des professionnels à l'évolution des situations. La bonne gestion de la formation intra et extra associative en est un des moyens pour avoir une vue à court, moyen et long terme de l'évolution des carrières de chacun des salariés employés dans l'association. C'est à ce prix que se fera la prévention de l'usure et le maintien de la motivation : *« Si la continuité de la prise en charge est un élément essentiel pour les soins, ce temps qui se répète à l'identique chaque jour, [...] est un facteur très important de routine et d'usure pour le personnel. Il lamine peu à peu l'initiative, le renouvellement, le changement et risque de transformer l'action éducative et thérapeutique en une série d'actes « matériels » dont le sens se perd »⁵⁸.*

Organigramme

Pour formaliser la place de chaque acteur dans le dispositif associatif, un organigramme fonctionnel et hiérarchique situe les attributions de chacun et ses responsabilités⁵⁹. Il est en lien direct avec les délégations⁶⁰ et subdélégations écrites dont sont destinataires les cadres de direction et les cadres intermédiaires.

Partenariat

Nous avons déjà beaucoup abordé la notion de partenariat, mais le plus souvent pour décrire l'ensemble des personnes qui participent à la mission de l'association de manière plus ou moins directe. Nous voudrions ajouter à cette description la partie réglementaire représentée par les différents partenaires sociaux, qu'ils soient représentants syndicaux, Délégués du Personnel, membres du Comité d'Entreprise ou du CHSCT⁶¹ qui participent à leur niveau à la dynamique

⁵⁷ Chavaroche Philippe : « L'accompagnement des personnes en grande vulnérabilité ; Entre usure et créativité ». Les Cahiers de l'ACTIF N° 344/345 page 229

⁵⁸ Chavaroche Philippe « Travailler en MAS » Editions Erès, collection Trames 2002, Page 29.

⁵⁹ Voir organigramme en annexe

⁶⁰ Décret n° 2007-221 du 19 février 2007 : JO, 21 février 2007, codifié aux articles D. 312-176-5 à D. 312-176-13 du CASF.

⁶¹ Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail.

des établissements et services par la garantie qu'ils apportent à la bonne gestion des conditions de travail de l'ensemble des salariés.

En outre, la loi 2002-2 a imposé à travers l'obligation de la mise en place des Conseils de la Vie Sociale⁶² la participation des personnes handicapées mentales, de leurs représentants légaux et/ou de leurs familles, et les a reconnus comme partenaires à part entière de la vie de nos institutions et services.

MATÉRIEL

Malgré tout ce qui a été nommé comme important dans la réalisation de la mission associative, il manque encore les moyens matériels qui, comme dans toute organisation digne de ce nom, permettent de réaliser les projets annoncés et leurs objectifs. Quelle que soit la qualité des membres et des salariés qui participent à maintenir le dynamisme et à répondre au mieux aux besoins des personnes accueillies, il faut du matériel adapté et en nombre suffisant pour atteindre notre but.

Immobilier Mobilier

L'histoire de l'Association montre comment l'infrastructure architecturale a évolué depuis sa création. Depuis ce temps, l'environnement législatif et réglementaire, les méthodes d'accompagnement, la gestion des ressources humaines et le droit des personnes accueillies et des salariés ont largement évolué. Pour s'adapter à toutes ces mutations, l'Association investit en moyens immobiliers, c'est à dire en locaux et en mobilier il s'agit de tous les équipements dont les personnes accueillies et leurs accompagnateurs ont besoin dans la vie quotidienne.

Technologies nouvelles

Pour rester en lien et s'adapter au mieux avec les exigences du monde extérieur, l'Association se doit de suivre l'évolution des moyens de communication. Elle s'est équipée de systèmes téléphoniques et de transmission de messageries permettant une plus grande rapidité et une fiabilité de l'information. Puis l'informatique a fait son entrée comme moyen administratif mais aussi comme moyen éducatif. Le développement d'Internet et de tous ses systèmes d'information a permis de franchir une autre étape vers la modernité de la communication, notamment à travers la mise en réseau des postes informatiques.

En parallèle, le développement de la reprographie et de tous les systèmes connexes a permis une meilleure diffusion de l'information et d'en augmenter les destinataires, avec une qualité en perpétuelle amélioration. Il en va de même pour

⁶² Décret n° 2004-287 du 25 mars 2004 relatif au conseil de la vie sociale et aux autres formes de participation institués à l'article L. 311-6 du code de l'action sociale et des familles

les équipements audiovisuels. Tous ces équipements en technologie nouvelle apportent une efficacité qui sert directement l'efficacité et l'amélioration des services rendus aux usagers.

Éducatif Pédagogique Médico-social

Comme pour les technologies nouvelles les équipements éducatifs et pédagogiques sont en pleine évolution. L'Association est donc par nécessité à l'écoute des nouveaux besoins à tous les niveaux de son organisation. Elle fait le maximum pour aider les salariés dans leur travail quotidien, en convaincant les responsables régionaux et/ou départementaux du bien fondé des équipements qu'ils financent. Il nous faut donc faire connaître au plus grand nombre la qualité du travail qui est rendue par nos établissements et services. De cette connaissance mutuelle dépend la crédibilité dans la négociation : « Négocier c'est faire appel à la capacité de transcender des points de vue pour parvenir à un autre stade qui n'est ni le premier point de vue, ni le second, ni la somme des deux. De ce dépassement naît une autre issue, une autre relation, une autre forme sociale »⁶³.

C'est là qu'intervient l'incontournable mise en œuvre de l'évaluation qui « est une chance si elle permet aux professionnels du social de faire valoir leur propres méthodologies d'évaluation de leurs actions qui doivent faire une place importante aux indicateurs qualitatifs, aux récits de vie, aux matériaux biographiques, à l'analyse des trajectoires des publics, aux dimensions collectives des actions »⁶⁴. L'évaluation a permis de mettre en place et programmer des actions afin d'améliorer constamment la qualité des prestations de l'Association. Sans évaluation il n'y aura pas de démarche qualité aboutie.

Mise à jour du collectif le 17 juin 2015

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL DE LA MISE A JOUR (2015)

Membres du Conseil d'Administration :

Madame D. LATOUCHE (Présidente)

Monsieur Y. DEMIOT (Vice Président)

Monsieur LORET (membre du C.A. représentant les parents)

Madame BIEVRE (membre du C.A. représentant les parents)

⁶³ Loubat Jean René : « Elaborer son projet d'établissement social et médico-social, contexte, méthodes, outils ». Editions Dunod, collection Action Sociale, juin 2004, page 237.

⁶⁴ Autès Michel : « Les paradoxes du travail social » Editions Dunod, 2^{ème} édition septembre 2004, page 298.

Membres du personnel :

Madame Jessica LANGLOIS (ESAT de St Gaultier)
Monsieur Michel MARCHAND (ESAT de St GAULTIER)
Madame Adeline RONDEAU (FV de St Gaultier)
Madame Christel GROLLIER (FV de St BENOIT)
Madame Françoise BUDZINSKY (ESAT du Blanc et de St Benoit)
Madame Marie GAMPS (FV du Blanc)
Madame Anne Claude CHAPELET (FV du BLANC)
Monsieur Eric Le STRAT (FH)
Madame Lydie GOIZEL (IME)
Madame Magali DUVEAU (SESSAD)
Madame Joëlle BRUNET (SAVS)
Madame Hélène RICOLLEAU (SAVS)
Madame Anne Marie RIGOLLET (SAAF)
Madame Delphine LECOLE/JACQUET (chef de service IME pôle Enfants)
Madame Ghislaine DEPARDAY (chef de service pôle Adultes)
Monsieur Jean-Louis VIGNAUD (Directeur)

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL DU PROJET ORIGINEL

Membres du Conseil d' Administration

Dr J.M. JACQUET (Président)
Monsieur C. RABUSSIÉ (Vice-Président)
Monsieur Y. DEMIOT (Trésorier)
Monsieur J.F. JULLIAND (Membre actif – représentant les familles)

Membres du personnel

Guy SAGE (Chef de Service ESAT)
Delphine JACQUET (Chef de Service Externat IME)
Mathieu CAUMON (IME)
Marie GAMBS (FAO/Hébergement ESAT Le Blanc)
Béatrice GOMES (FAO/Hébergement ESAT Saint Benoit du Sault)
Elisabeth HALL (Chef de service internat IME)
Ghislaine DEPARDAY (Chef de service FAO/Hébergement ESAT Le Blanc)
Claude CARBONI (Chef de service FAO/Hébergement ESAT Saint Benoit du Sault)
Jean-Louis VIGNAUD (Directeur)

Rédacteur de la version originelle : Monsieur Francis BROCHARD.

BIBLIOGRAPHIE

Auteur	Titre de l'ouvrage	Editeur	Année
Loubat Jean René	Elaborer son projet d'établissement social et médico-social, contexte, méthodes, outils	Dunod	2004
Autès Michel	Les paradoxes du travail social	Dunod	2004
Chavaroche Philippe	Travailler en MAS	Erès	2002
Gardou Charles	Handicaps handicapés, le regard interrogé	Erès	1991
Segond Guy-Olivier	La personne handicapée : de l'exclusion à l'intégration. Aimer les personnes handicapées dans leur vérité	ASA-SHG	1993
Conseil Supérieur du Travail Social	Ethique des pratiques sociales et déontologie des travailleurs sociaux	ENSP	2003
Saladin Monique, Casanova Alain, Vivaldi Umberto	Le regard des autres	Fleurus	1990
Capul Maurice, Lemay Michel	De l'éducation spécialisée	Erès	1996
Zarifian Philippe	Objectifs compétences, pour une nouvelle logique	Liaisons	1999
Fournier Jacques, Questiaux Nicole	Traité du social : situations, luttes, politiques, institutions	Dalloz	1984
Rouzel Joseph	Le travail d'éducateur spécialisé. Ethique et pratique	Dunod	2004
Blais Martin	L'échelle des valeurs humaines	Fides	1980
Lambert Jean Luc	Les déficiences intellectuelles : actualités et défis	P. Univ. Fribourg	2002
Manciaux Michel, Terrenoire Gwen	Les personnes handicapées mentales. Ethique et droit	Fleurus	2004
Crozier Michel, Friedberg Erhard	L'acteur et le système	Points	2004
Rouzel Joseph	Le quotidien en éducation spécialisée	Dunod	2004
Ladsous Jacques	L'action sociale aujourd'hui	Erès	2004
Zribi Gérard, Poupée-Fontaine Dominique	Dictionnaire du handicap	ENSP	2000