

COMPTE RENDU DU VOYAGE D'ETUDES GADES EN CATALOGNE
25 AU 28 SEPTEMBRE 2018



Sylvain Renouvel
Directeur adjoint des relations institutionnelles
s.renouvel@nexem.fr
T. +33 (0) 6 78 33 13 64

SOMMAIRE

Liste des participants.....	3
Généralité de Catalogne	4
Catalònia Fundació Creativa.....	6
NEXE Fundacion	8
Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD)	12
FUNDACIO AMPANS.....	14
Grupo & Fundación Sifu	16
La Fageda.....	19
Support.....	22
Fundació Ramón Noguera.....	24
Centre de Salut Mental d'Adults	26

Liste des participants

M. Edouard BALOCHE, Directeur, AIE - ESAT EDMOND DUFOUR
M. Hervé BOUDAILLE, Directeur, APEI DE ST QUENTIN - LES PAPILLONS BLANCS
Mme Pascale CHAUVET, Directrice générale, APEI DE SOISSONS
Mme Christine DEHARBE, Chef de service MAS, APEI DES 2 VALLEES
Mme Brigitte DMYTROW, Directrice, PAPILLONS BLANCS DU CAMBRESIS
Mme Claudie DUCARRE, Responsable de service, APEI DE ST QUENTIN - LES PB, SMASAH
M. Bertrand DUFERME, Directeur Secteur Handicap, AJP
Mme Patricia GUILLEMETTE, Directrice Pôle Enfance et soins, APEI DES 2 VALLEES
M. Frédéric HYACINTHE, Directeur général, APEI DES 2 VALLEES
Mme Oumou KEITA, Directrice adjointe, GROUPE EPHESE
Mme Dominique LEFORT, Directrice, APEI DE LAON
Mme Maria Dolorès DEL PILAR LEON, Responsable Médico-social, APEI DE SOISSONS
Mme Sandrine LETURQUE, Directrice de pôle, APEI DE LAON
Mme Gaëlle LOIRET, Chef de service Centre Habitat/Foyer/SAVS, APEI DES 2 VALLEES
Mme Valeh MAGNIN, Directrice de pôle, GROUPE EPHESE
Mme Laetitia NAUD, Chargée de mission recherche et développement, APEI DES 2 VALLEES
Mme Audrey OMNES, Responsable Communication et Evènementiel, APEI DES 2 VALLEES
Mme Maria PEREIRA, Directrice adjointe, APEI DE LAON
Mme Mélanie POTIER, Coordinatrice de Parcours, APEI DES 2 VALLEES
Mme Annick ROUSSY Responsable de site et de service, GROUPE EPHESE
M. Kaddour SAHLI, Directeur, APEI DE SOISSONS
M. Aurélien SWIATHY, Chef de service Secteur Handicap, AJP
Mme Vanessa Van GYSEGEM, Directrice adjointe, PAPILLONS BLANCS DU CAMBRESIS

Généralité de Catalogne

Cette administration publique de la communauté autonome de Catalogne est responsable de la mise en œuvre de la politique sociale de la région autonome.

La Généralité travaille à une révision de sa politique sur le handicap et son financement (budget de 400 millions d'€), à la lumière de la Convention des Nations unies, avec trois objectifs : travail ; autonomie et accessibilité.

7% de la population catalane est reconnue handicapée, avec une croissance due au fait que l'avancée en âge est un facteur de handicap. La Généralité travaille à un référentiel unique d'évaluation du handicap.



Travail

65 % de chômage chez les personnes en situation de handicap. La crise de 2008 a posé d'importants problèmes pour le modèle. Les Centres spéciaux d'emploi se sont développés pour faire face au chômage et aux licenciements. On est ainsi passé de 11 000 à 16 000 centres en Espagne.

Avec une obligation d'emploi fixée à 2%, les centres se mettent en situation d'intermédiaire.

Le modèle évolue de centres créés par les familles vers une distribution plus homogène dans l'espace avec un idéal d'insertion sur le marché du travail ordinaire, en tenant compte de la compétitivité pour des centres durables et compétitifs, avec des postes de qualité, le tout dans un marché ouvert.

Les relations de travail sont régies par une convention collective unique, sans lien avec l'activité de production.

Autonomie

Évaluation du handicap et de la dépendance relèvent de l'État, alors que la Région tarife et planifie la main d'œuvre. La capacité sera évaluée dans une grille de 1 à 5 (5 correspondant à un handicap sévère).

Accessibilité

Toutes les villes espagnoles doivent appliquer une loi de 2014 (dont tous les décrets ne sont pas encore parus). Le code de l'accessibilité concerne :

- Les transports;
- L'urbanisme;
- La construction ;
- Les services ;
- Les produits, dont le Web.

La Généralité dispose d'un Centre pour l'autonomie personnelle (Sirius). Voir la plaquette (FR) : <https://www.dropbox.com/s/rylcewizag61ogs/Plaquette%20SIRIUS%20G%C3%A9n%C3%A9ralit%C3%A9.pdf?dl=0>

Site Internet : <http://web.gencat.cat/en/inici/>

Contact : Mireia Llorens Poch, Departament de Trebal, Afers Socials i Famílies :
mmllorens@gencat.cat

Vos réponses au questionnaire et remarques

Quelle politique ou pratique vous a paru la plus intéressante au cours de cette rencontre ou visite (dites pourquoi) ?

- Le programme de promotion de l'autonomie personnelle ;
- L'approche du travail
- La question de la mobilité.

Cette politique ou pratique pourrait-elle inspirer une évolution / amélioration des pratiques en France ou dans votre association / établissement ?

- Sur le plan national, cette politique tend à se développer en France.

Cette politique ou pratique rencontre-t-elle des limites ?

- L'évaluation des moyens techniques à mettre en place.

A quelles conditions serait conditionnée la réussite de l'évolution / amélioration des pratiques en question (partenariats / communication / autres...)

- Le système d'évaluation des besoins pourrait être amélioré avec une expertise technique multiple.
- L'approche des besoins nous semble non précisée avec le modèle d'évaluation présenté.

Autres remarques : on ressent des similitudes dans les politiques présentées.

Catalònia Fundació Creativa

Cette fondation travaille selon un nouveau modèle d'accompagnement, ce qui permet d'éviter la routine aux résidents - souvent polyhandicapés - par la prise en compte de leurs appétences.

La fondation accueille des personnes avec handicap intellectuel et maladie mentale ou en risque d'exclusion sociale.

Elle dispose de 19 centres, 1000 places avec 800 professionnels dont 10 % sont en situation de handicap.

La fondation mène des travaux de recherche :

- Diagnostic génétique;
- Microbiologie intestinale du handicap pour améliorer le comportement à partir de l'alimentation.
- Autisme et troubles du comportement (travail sur les muscles).



Elle insère 250 personnes dans le milieu ordinaire, dont 55 en situation de handicap intellectuel, avec l'idée que l'embauche responsable n'est pas en contradiction avec l'économie.

Elle développe un modèle bio-psycho-social avec une attention et un soin intégral en prenant en compte leur biologie, leurs émotions, leur psychologie, leur vie sociale, leur comportement et leurs relations en cultivant l'empathie avec également un objectif d'inclusion. Le programme d'activités est un moyen d'y parvenir, entre autres.

Chaque département a des intervenants spécialisés dans un domaine d'activité, qui forment leurs collègues qui assurent les activités (musique, danse, sport, kiné).

La stimulation cognitive est pratiquée, avec une stimulation multisensorielle.

Le financement est à 95 % public (Généralité).

Site Internet : <http://cataloniafundacio.cat/>

Support (en catalan) :

<https://www.dropbox.com/s/y5v9gilmjij1eeg/Fondation%20Cr%C3%A9ativa.ppt?dl=0>

Photos publiées sur FB suite à la visite :

<https://www.facebook.com/Cataloniafundacio/photos/pcb.1425799047553405/1425798917553418/?type=3&theater>

Contact : Dr Joaquim Serrahima i Viladevall, Directeur général :

direcciogeneral@grupocatalonia.cat

Vos réponses au questionnaire et remarques

Quelle politique ou pratique vous a paru la plus intéressante au cours de cette rencontre ou visite (dites pourquoi) ?

La recherche sur les TED et autres.

Découvrir le département Recherche et expérimentation pour les diagnostics génétiques. L'étude de microbiologie intestinale dans le handicap qui améliore les comportements dans les troubles de la conduite avec l'alimentation.

Les concepts de travail : l'empathie et la réflexion.

Associer la pédopsychiatrie à l'ostéopathie, l'acuponcture, le travail au sol, travail sur les réflexes archaïques.

Conceptualisation d'un modèle. Structuration "cadrante" des activités. Professionnalisation. Partage des compétences. Technicité. Spécialisation.

Cette politique ou pratique pourrait-elle inspirer une évolution / amélioration des pratiques en France ou dans votre association / établissement ?

Oui.

L'association du sanitaire et le concept de recherche pourrait amener des nouvelles techniques de réadaptation avec un suivi médical associé.

Selon les professionnels sur site, de nombreux parents français viennent expérimenter ces techniques.

Déploiement d'actions de formation et de recherche. Théorie / pratique liées.

Cette politique ou pratique rencontre-t-elle des limites ?

Oui, les fonds pour les recherches.

Lors de la visite, nous avons été surpris du contraste entre le département recherche et son avancée et les conditions d'accueil en foyer (chambre non personnalisée, lieux de vie impersonnels et peu investis, équipe d'encadrement restreinte).

Très forte institutionnalisation. Qu'en est-il de l'accès aux droits communs ?

A quelles conditions serait conditionnée la réussite de l'évolution / amélioration des pratiques en question (partenariats / communication / autres...)

La législation française.

Il faudrait développer les partenariats avec les services de soins extérieurs (acuponcture, ostéopathie).

Partenariat avec l'Université et des centres de formation. Elaborer nos propres programmes de formation pour les usagers et les professionnels.

NEXE Fundacio

Cette crèche répond de manière globale aux besoins des enfants pluri-handicapés (moteur, cognitif, avec problèmes de santé), âgés de plus de 4 mois à moins de 6 ans, et leur famille, dans le but d'améliorer leur qualité de vie.

De statut non lucratif, sous supervision de la Généralité, elle assure des soins journaliers et une activité de crèche, uniques en Espagne.



Principes directeurs

- Le cerveau est plastique et tous les enfants sont capables ; c'est le discours qui est aussi tenu aux parents.
- Tous les enfants ont des droits, dont éducation et temps libre;
- Toutes les familles ont droit à une vie normale.
- Les équipes de soin travaillent en lien étroit avec l'hôpital qui suit l'enfant.
- Les familles doivent faire le premier pas pour prendre contact avec la crèche.
- La priorité ; éviter la douleur et former les parents à cet évitement (notamment principe du soin en contact latéral et non frontal).

Mode d'intervention

Inspiré de Mac Williams. 7 enfants pour 3 professionnels. Tous les soins se font dans la salle du groupe d'enfants (sauf balnéothérapie).

Travail avec chercheurs (4 projets par an), qui suivent les aspects concrets et informent l'hôpital des évolutions avec une approche empirique.

Les parents, qui doivent s'impliquer, doivent signer un plan individuel parents/enfant et ils bénéficient deux fois par an d'un rapport, vidéos à l'appui.

Ils doivent libérer leur vendredi après-midi pour lutter contre leur isolement et participer un groupe d'aide mutuelle. Un réseau de grands parents est aussi animé. On cherche l'empowerment des familles en leur démontrant qu'elles ont des capacités.

A partir de 6 ans, 99 % des enfants vont dans l'éducation spécialisée. Nexe présente 5 centres et la famille décide.

Les décès sont fréquents, pour y faire face, des groupes de deuil sont créés. En cas de soins palliatif, un travail est fait entre les professionnels de l'hôpital, les parents et la famille. En cas de mort subite, le groupe est interne à Nexe qui, en tenant compte de la religion, réunit des familles du groupe. NB : suite à un décès, on attend un peu avant de donner la place...

Difficulté pour les professionnels de vivre dans l'échec constant.

Il y a en moyenne deux enfants en risque vital par groupe. Ils ne sont pas regroupés, car Nexe tient à ne pas mettre ensemble les personnes qui ont les mêmes problèmes (pour éviter toute référence au cas des autres).

Comme Nexe ne peut s'occuper de tous les enfants, elle est impliquée dans la recherche et diffuse ses pratiques en dispensant des formations.

Un projet d'inclusion avec une crèche est en cours et un autre est mené dans un village près de Barcelone.

Nexe fait travailler des lycéens sur des projets liés au pluri-handicap.

Nexe travaille beaucoup avec les familles. Quand la famille n'a pas les moyens de payer du matériel, et/ou le prix de la crèche (450 € par mois), Nexe cherche une entreprise pour qu'elle paie pour la famille (et cela fonctionne). Pour le matériel, une bourse au matériel d'occasion existe.

La crèche est ouverte tous les jours de la semaine et un répit est offert aux parents une fois par mois, par la prise en charge de l'enfant, à l'aide de bénévoles. Les 3 autres week-ends on travaille sur les droits de l'enfant, notamment avec les frères et sœurs.

Travail sur la "girafe bleue" pour travailler sur la différence.

Le calendrier annuel est l'occasion d'inviter des personnalités pour qu'elles parlent du handicap dans leur cercle d'influence.

Gouvernance : "patronat" de 8 personnes.

Moyenne de 45 professionnels (jusqu'à 70 l'été).

24 bénévoles.

Stagiaires d'universités spécialisées (stage préparatoire à une embauche).

87 % du budget est consacré à l'intervention directe.

La fondation communique sur son impact social grâce à un tableau de bord.

L'équipe administrative comprend une travailleuse sociale qui se bat avec la complexité administrative espagnole et notamment, l'impossibilité d'être accueilli si le seuil de 75 % n'est pas atteint.

Ressources :

- 60 % = public (mairie, Généralité, Etat).
- 40 % d'origine privée (entreprises, convention avec CAIXA (qui finance la prévention de la pauvreté). Bénéficie aussi d'apports en nature (fourniture de services).

Site Internet : <http://www.nexefundacio.org/es/>

Film de présentation sous-titré en anglais : <https://www.youtube.com/watch?v=M2QunlZq-no>

Présentation (aimablement traduite du castillan au français par Blanca Cobos, notre interprète) : https://www.dropbox.com/s/j9bebt0b1prwtbb/Presentacion%20Nexe%20-%202018_FR.pdf?dl=0

Contact : Ana Marin - T-+34 93 285 32 40 info@nexefundacio.org



Vos réponses au questionnaire et remarques

Quelle politique ou pratique vous a paru la plus intéressante au cours de cette rencontre ou visite (dites pourquoi) ?

- Les groupes de parole pour les parents mais aussi pour les frères, les sœurs et les grands parents.
- Notion de réseau qui sert pour la sortie.
- Formation des parents.
- Recherche.
- Infirmière qui fait le lien avec l'hôpital.
- L'accueil des enfants de 0 à 3 ans.
- La recherche pour ces enfants et le partage d'expérience pour les familles.
- La construction du projet de l'enfant, l'analyse du besoin.
- Association de la dynamique familiale par protocole programme global enfant/famille.
- Dynamique partenariale, réseau, recherche, lien fort avec l'hôpital.
- Solution d'accompagnement enfant et famille pour les enfants plurihandicapés de 0 à 6 ans unique en Espagne.
- Vision positive et valorisation des droits des enfants et des familles.
- Plan de santé personnalisé pour chaque enfant et travail en partenariat avec les hôpitaux de référence.
- Expérimentation et recherche.
- Vision globale et inclusive de toute la famille.
- Travail intersectoriel très développé.
- Place importante laissée aux aidants et au réseau d'entraide.

Cette politique ou pratique pourrait-elle inspirer une évolution / amélioration des pratiques en France ou dans votre association / établissement ?

- Lien avec le sanitaire est intéressant.
- L'accompagnement social pour le quotidien (aide humaine et matérielle) et pour l'urgence (deuil etc.).
- Proposition de répit pour les familles et de loisir pour les enfants.
- Création de crèches de ce type.
- Oui, sur le collectif et le non-clivage.
- Oui, à notre connaissance, il n'existe pas de tel dispositif en France.
- Particularité du plan de santé avec services pédiatriques qui sont limités en France.
- L'institution s'adapte aux besoins et au rythme de la personne accompagnée; adaptation de l'offre.

Cette politique ou pratique rencontre-t-elle des limites ?

- Logique de places.
- La sortie des enfants et des familles de ce dispositif, la continuité de parcours après la fin de prise en charge.
- Oui, nombre de places, coût.
- Difficulté dans la fin d'accompagnement
- Les établissements qui vont succéder aux professionnels et structures ne seront peut être pas assez contenantes et aidantes, ce qui peut déstabiliser les familles.
- Diagnostic minime ou inexistant.
- Evaluation par les administrations.
- Manque de places.

A quelles conditions serait conditionnée la réussite de l'évolution / amélioration des pratiques en question (partenariats / communication / autres...)

- Une réglementation qui nous permette de travailler en interaction avec les autres secteurs (sanitaire, Education nationale).
- Les financements.
- Chez nous, décloisonner.
- Réel empowerment basé sur les capacités et une réelle mutualisation des compétences.
- Développer les partenariats.
- Poser des diagnostics précoces.
- Meilleure coordination au-delà des tranches d'âge définies pour éviter une rupture de parcours.
- Développement de l'ouverture sur et à l'extérieur.
- Souplesse administrative et législative.
- Création de pôle de recherche et de formation.

Remarques : pluridisciplinarité réellement mise en œuvre avec une mutualisation des compétences.

Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (IMPD)

Le Conseil municipal de Barcelone a mandaté l'Institut municipal pour les personnes en situation de handicap pour garantir leurs droits sociaux : l'organisme autonome, né en 1979, promeut l'extension des concepts d'accessibilité et d'inclusion à tous les espaces, activités et services de la ville, pour une égalité d'accès et d'opportunités pour tout citoyen. Les services de l'IMPD sont regroupés en deux types :

- D'une part, ceux destinés directement aux citoyens et aux organisations, offrant des ressources pour l'amélioration de la qualité de vie de la population.
- D'autre part, ceux consacrés à la recherche de nouvelles solutions (à travers la collaboration avec des organisations internationales et des réseaux de villes, d'entreprises et d'entités) et au soutien de l'administration municipale afin d'aboutir à une ville plus accessible et inclusive.

Gouvernance : 50 % d'élus / 50 % de représentants des organisations de personnes handicapées.

Le bilan de l'accessibilité de la ville a été fait par des binômes de personnes handicapées grâce à des fonds européens (près de 60 personnes embauchées pour cela, dont 39 handicapées).

La mairie de Barcelone a anticipé l'application de la loi de 2014 sur l'accessibilité. Elle diffusera ses bonnes pratiques et recommandations à la publication des décrets.

Site Internet : <http://ajuntament.barcelona.cat/accessible/ca/impd/institut-municipal-persones-amb-discapacitat>

Présentation : <https://www.dropbox.com/s/hg74c5fif22s830/IMPD.pptx?dl=0>

Contact : Sergi Morera Tel : + 34 93 413 27 86



Vos réponses au questionnaire et remarques

Quelle politique ou pratique vous a paru la plus intéressante au cours de cette rencontre ou visite (dites pourquoi) ?

- Une structuration très avancée avec une participation au sein d'une commission. Il nous apparaît que la participation au diagnostic des personnes handicapées donne une légitimité.

Cette politique ou pratique pourrait-elle inspirer une évolution / amélioration des pratiques en France ou dans votre association / établissement ?

- Mise en place de mécanisme de soutien, résultats positifs sur le climat professionnel, amélioration de buts sociaux, et de l'autonomie des personnes.

Cette politique ou pratique rencontre-t-elle des limites ?

- L'hétérogénéité des déficiences rend difficile l'établissement de normes communes.

En outre, une grande disparité au niveau du territoire national (pas les mêmes codes).

A quelles conditions serait conditionnée la réussite de l'évolution / amélioration des pratiques en question (partenariats / communication / autres...)

- Une politique commune et transversale sur tout le territoire national.

FUNDACIO AMPANS

Ampans est une fondation regroupant plus de 800 professionnels œuvrant pour la promotion de l'éducation, la qualité de vie et la pleine inclusion des personnes ayant une déficience intellectuelle, une maladie mentale ou en situation de vulnérabilité. Ils accompagnent et soutiennent les personnes fragiles par le biais de services d'éducation scolaire, de formation, d'aide au travail, de services de garderie, de services résidentiels et foyers, loisirs, sport et tutelle. AMPANS promeut l'autonomie et l'égalité des chances.



Le déjeuner a été assuré par le restaurant relevant de la fondation : <https://www.canonge.cat/>

Les locaux du restaurant sont délibérément neutres afin de ne pas stigmatiser.

La fondation gère des services et des foyers au service de l'autonomie et une école ayant comme objectif l'approche du travail, de préférence en milieu ordinaire, mais cela n'est pas toujours possible car ce dernier n'est accessible qu'aux personnes les moins handicapées.

La fondation bénéficie de beaucoup de fonds européens.

Elle fait face à des défis de durabilité ; développement de l'activité ; nouveaux modes de financement, recherche de sponsors... Sachant que le financement est à 60 % Etat / 40 % sur fonds privés et marché ouvert.

La fondation Ampans mesure son impact social en collaboration avec l'université de Deusto (Bilbao / Saint-Sébastien).

Site Internet : <http://www.ampans.cat/>

Présentation :

https://www.dropbox.com/s/jtvezko0omixcag/Presentaci%C3%B3%20AMPANS_Corp_FR.pdf?dl=0

Contact : Contact AMPANS Xavier Lopez Garcia Tel : + 34 93 827 23 00 xlopezg@ampans.cat

Vos réponses au questionnaire et remarques

Quelle politique ou pratique vous a paru la plus intéressante au cours de cette rencontre ou visite (dites pourquoi) ?

Le respect des droits de la personne handicapée dans la société inclusive (travail-hébergement), partenariats développés.

Cette politique ou pratique pourrait-elle inspirer une évolution / amélioration des pratiques en France ou dans votre association / établissement ?

Oui, avec moins de protectionnisme et plus de respect des choix et de la volonté de la personne. Ceci en commençant par des petites choses dans l'accompagnement des personnes handicapées.

Cette politique ou pratique rencontre-t-elle des limites ?

Ce fonctionnement paraît plus inclusif. Il faudra évaluer et composer dans les années à venir.

A quelles conditions serait conditionnée la réussite de l'évolution / amélioration des pratiques en question (partenariats / communication / autres...)

En premier, l'approche au regard de nos financeurs, des familles, des salariés et multiplier les ressources, les partenariats.

Grupo & Fundación Sifu

Grupo Sifu, avec plus de 4 500 employés, dont 89 % en situation de handicap, est une entreprise qui sert plus de 1 600 clients des secteurs publics et privés (l'aéroport, la pharmacie, l'éducation, la santé, l'industrie, l'hôtellerie, les supermarchés) en respectant des normes qui montrent l'engagement acquis dans différents domaines tels que : qualité (ISO 9001), environnement (ISO 14001), prévention des risques professionnels (OHSAS 18001) et excellence en matière de RSE (SA8000).

Un avantage : le fait que GS soit présent sur tout le territoire espagnol, ce qui facilite la contractualisation avec les grands groupes. NB : un établissement en France, à titre expérimental.

Grupo Sifu fait le constat que le regard sur le handicap a changé. De son côté la posture a changé : on a remplacé le volet social et mis en avant la capacité, le professionnalisme et la qualité.

Méthode : on regarde le projet de la personne et on crée le poste qui correspond. Le recrutement se fait en partie en ligne. Une application a été créée.

NB : le handicap est surtout physique.

NB : Grupo Sifu est membre d'une fédération, dont Christian Rovira (cr@conacee.org) que nous avons rencontré, est vice-Président : www.conacee.org

www.gruposifu.com



La Fundació Grupo SIFU existe depuis 2006 et vise à l'inclusion sociale à travers d'actions, de projets et de programmes pour promouvoir la coexistence et le respect, la solidarité et l'égalité des chances, le développement des compétences et la liberté de la personne.

Elle dispose d'un réseau mondial de recherche de sociétés et d'entités engagées dans leur travail à collaborer à la création de synergies.

Réalisations sont la meilleure motivation pour aller de l'avant:

- 94 500 personnes bénéficiaires des activités
- 1 900 entités participantes
- 1 800 bénévoles avec plus de 20 000 heures consacrées
- 140 entreprises donatrices avec un excellent travail d'équipe

Sur la base, la fondation travaille dans deux domaines d'action spécifiques:

Intégration sociale et professionnelle

Bourses / promotion des thérapies précoces / bourses sportives / bourses artistiques

Programme d'insertion professionnelle pour référence à l'entreprise ordinaire: itinéraires professionnels / promotion du travail indépendant : formation pour le développement des compétences / coaching ...

Sensibilisation et prise de conscience sociale

Événements culturels (La NitMes In) / expositions itinérantes / film avec des valeurs / documentaires / témoignages.

Aux entreprises par le biais d'activités de RSE: bénévolat en entreprise / témoignages / journées de sensibilisation/ formations pour éliminer les stigmates et les préjugés dans la sélection du personnel / journées de sensibilisation avec consultations personnalisées concernant le certificat d'invalidité.

Expositions.

Video sur la Fundación Sifu : <https://www.youtube.com/watch?v=iVaa3Eq-3AU>

Vos réponses au questionnaire et remarques

Quelle politique ou pratique vous a paru la plus intéressante au cours de cette rencontre ou visite (dites pourquoi) ?

Inclusion sociale à travers l'adaptation des postes en fonction des capacités de la personne.
Intégration sociale à partir de la sélection (outil informatique).

- Recherche / évaluation des capacités et limites afin de proposer un poste adapté.
- Sélection, suivi, accompagnement
- Rotation de poste possible.
- Perception du travail protégé complètement différente.
- Diversité du handicap.
- Recrutement des PH au regard du besoin de travail et en adéquation avec les besoins des personnes.
- Outil d'évaluation.
- Plateau technique important.
- Pas de stigmatisation.
- Responsabilité du travailleur handicapé.
- Formation.

Le point important est la politique inclusive du groupe où l'accent est mis sur les compétences et capacités des personnes.

Une approche du marché de l'emploi très innovante.

Cette politique ou pratique pourrait-elle inspirer une évolution / amélioration des pratiques en France ou dans votre association / établissement ?

Créer des postes de travail à partir d'une étude des besoins et capacités des personnes.

Faciliter le changement de poste et les évolutions professionnelles.

Valoriser les potentialités de chacun.

Cette démarche de mise en valeur des compétences est à capitaliser en France.

Cette politique ou pratique rencontre-t-elle des limites ?

Disparités importantes sur le territoire.

Multiplication des services doit être en lien avec les besoins du marché.

Faire attention à l'égalité de traitement des personnes dans les entreprises : conditions de travail et rémunération par rapport aux salariés non déficients.

A quelles conditions serait conditionnée la réussite de l'évolution / amélioration des pratiques en question (partenariats / communication / autres...)

Travail en partenariat et ouverture, sensibilisation du milieu ordinaire.

Mettre des garde fous afin de réguler ces activités et assurer un traitement bienveillant.

La Fageda

Cette coopérative, qui produit des yaourts, marmelades, glaces..., intègre les personnes vulnérables. "La Fageda" a été créée au début des années 1980, en tant qu'expérimentation pilote pour l'inclusion des personnes en situation de handicap psychique et en risque d'exclusion sociale. Aujourd'hui, les produits de cette coopérative sont connus pour leur qualité exceptionnelle et sont vendus dans tous les supermarchés espagnols (2e marque après Danone).



La coopérative se transforme en fondation pour des raisons de gouvernance, car le fondateur, Christobal Colon vieillit et craint que l'esprit fondateur ne disparaisse au profit de l'aspect commercial.

L'accès est ouvert aux personnes concernées par tout handicap, sachant qu'un diagnostic précis n'est pas exigé. Des personnes ne pouvant travailler sont aussi accueillies pour des activités occupationnelles.

La Fageda encourage les entreprises du milieu ordinaire de la région à embaucher ses salariés (une quarantaine de personnes sont placées et accompagnées). La Fageda profite également de la RSE. Avantage : elle parle d'égal à égal avec les entreprises et non pas comme un prestataire de service.

La Fageda ne fait pas de publicité. Elle a fait l'objet de "case studies" d'universités telles que [Harvard](#).

Même avec la crise, les ventes ont augmenté.

www.fageda.com

Contact : Albert Riera +34 972681103

Vos réponses au questionnaire et remarques

Quelle politique ou pratique vous a paru la plus intéressante au cours de cette rencontre ou visite (dites pourquoi) ?

- Offre de travail large à travers les différents postes pour tout handicap.
- Logique d'inclusion forte dans le milieu du travail ordinaire et protégé.
- 10 % des ressources viennent de l'Etat.
- Principe de prévention et de "non charité".
- Dynamisme d'entreprise en même temps que promotion des droits.
- Produire de la qualité avec des travailleurs responsables, tout le monde est salarié de l'entreprise avec les mêmes critères d'évaluation.
- Idéal d'humanisme mis en œuvre sur le terrain.
- Une égalité de représentativité
- Seulement 10 % des ressources viennent de l'Etat.
- Une forte intégration dans la concurrence
- Une image reconnue et accent mis sur la valeur ajoutée du travail / produit.

Cette politique ou pratique pourrait-elle inspirer une évolution / amélioration des pratiques en France ou dans votre association / établissement ?

- Valoriser davantage la valeur travail et la logique d'entreprise.
- Responsabiliser / autonomiser.
- Considérer les travailleurs comme tout le monde.
- Oui, sur la capacité à prendre des risques, accepter de ne pas tout savoir et un principe réel d'égalité.
- Importance du partage d'expérience, de la philosophie et de l'éthique.
- Responsabilité / autonomie / esprit d'entreprise / innovation / responsabilité sociale / partenariats bien développés.

Cette politique ou pratique rencontre-t-elle des limites ?

- Concurrence importante sur le marché (Danone), nécessité de rester compétitif / notion de productivité.
- Risque de perte des valeurs éthiques.
- Limites du lieu préservé.
- Quid de la transition lorsque le fondateur se retirera ?
- Professionnalisation de l'équipe du CA.

A quelles conditions serait conditionnée la réussite de l'évolution / amélioration des pratiques en question (partenariats / communication / autres...)

- Mettre en avant la qualité du produit avant la responsabilité sociale / situation de handicap.
- Professionnalisation avancée, formation des travailleurs.
- Lever les barrières du cadre réglementaire, politique, associatif.
- Mettre en place une réelle souplesse entre les actions des différents partenaires et OSER.
- La transition vers une équipe dirigeante avec les mêmes valeurs que celles qui ont présidé à la fondation de cette organisation.

Commentaire : l'obligation de trouver des ressources (40 % du budget global) engendre une réelle dynamique et innovation, développement, recherche, management, marketing importants.

Mixité des handicaps.

Support

La Fundacio Tutelar Girona, récemment renommée "Support", accompagne les personnes en situation de handicap sous mesure de protection juridique à Gérone.

L'objectif principal de la fondation est de défendre les droits des personnes qu'elle accompagne, de soutenir, promouvoir, développer et étendre les droits des personnes en situation de handicap en les aidant à atteindre un bien-être, et à préserver leur dignité et leur autonomie.



La fondation collabore avec d'autres partenaires dans des projets financés par l'Union européenne, pour mieux mettre en œuvre la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes en situation de handicap, et notamment l'article 12 sur la capacité juridique.

Support est financée à 80 % par des fonds publics. Elle emploie une majorité de travailleurs sociaux (et non de mandataires judiciaires).

La décision de mettre en œuvre la Convention des Nations-unies a changé tout le langage et la démarche pour les 908 personnes sous protection.

Elle fait la promotion de la curatelle, comme alternative à la tutelle (en pratique une proportion double de la moyenne espagnole). La moitié des personnes est sous curatelle.

Elle travaille pour l'inclusion en cherchant à ce que le plus de personnes possible vivent en habitat ordinaire.

Elle recherche à mobiliser tous les acteurs sociaux autour de la personne et de l'exercice de ses droits.

Site Internet : www.fundaciotutelar.org

Présentation : https://www.dropbox.com/s/j7qwoa156tr7ars/SUPPORT_FTCTG%2027-9-2018.pptx?dl=0

Contact : Ferran Blanco Ros Tel : +34 665 278 613 ; ferran@supportgirona.cat

Vos réponses au questionnaire et remarques

Quelle politique ou pratique vous a paru la plus intéressante au cours de cette rencontre ou visite (dites pourquoi) ?

Projet européen et de recherche. S'appuient sur l'Europe et ont anticipé l'évolution avant le gouvernement Catalan.

Soutien des travailleurs sociaux.

Diversité des handicaps sans notion d'incapacité mais à partir de leurs capacités.

Capacité sociale plus développée qu'en France.

Service d'accompagnement généralisé

Coordination entre services.

Cette politique ou pratique pourrait-elle inspirer une évolution / amélioration des pratiques en France ou dans votre association / établissement ?

La liberté de la personne et de son choix et de refuser.

Accepter l'échec.

Respecter les désirs de la personne.

Une coordination plus importante entre les services et une place importante pour les personnes avec le droit à l'erreur.

Cette politique ou pratique rencontre-t-elle des limites ?

Bien coordonner les secteurs social, juridique, RH, communication, financier et patrimonial.

Où se situe la liberté d'agir de chaque personne et en termes de responsabilité juridique pour l'intervenant ?

A quelles conditions serait conditionnée la réussite de l'évolution / amélioration des pratiques en question (partenariats / communication / autres...)

Changement de paradigme de tout le secteur médico-social.

Le cadre juridique doit être adapté aux situations afin que la responsabilité soit partagée.

Fundació Ramón Noguera

Le Groupe Fundació Ramon Noguera est une fondation à but non-lucratif dont l'objectif est la création et la gestion de services destinés aux personnes ayant une déficience intellectuelle et aux enfants ayant des troubles dans leur développement à Gérone. La Fundacio Ramón Noguera rend des services centrés sur la personne, de l'enfance à la vieillesse, dans les domaines sociaux, d'hébergement et du travail. Elle existe depuis 50 ans.

Sa mission est de travailler pour garantir les droits des personnes ayant une déficience intellectuelle et d'améliorer leur qualité de vie, ainsi que celle de leurs familles, et de contribuer à la création d'une société plus solidaire et inclusive.



Le plan stratégique 2018-21 veut que GFRN devienne une organisation de référence.

Elle développe trois programmes ;

- Service emploi avec comme objectif le marché ordinaire ;
- Recherche le plus de similitudes avec le milieu familial.
- Projet environnement

Pour l'innovation, la recherche et le développement, elle travaille avec [EASPD](#), a un projet [Erasmus +](#), dans le cadre d'"[inclusion4all](#)" pour les activités sportives et à un projet "Easy cookie" qui consiste à répertorier et diffuser des recettes faciles.

Dans ses activités, les personnes accompagnées le sont sans être regroupées par groupe d'âge.

Site Internet : www.grupfrn.cat

[Présentation](#)

Contact : Montse Aulinas - maulinas@grupfrn.cat

Vos réponses au questionnaire et remarques

Quelle politique ou pratique vous a paru la plus intéressante au cours de cette rencontre ou visite (dites pourquoi) ?

- Plan personnalisé de vie prenant l'intégralité de l'accompagnement proposé.
- Des services transversaux développés (RH, fonctions support, communication...).
- Patient expert
- Un système comparable au nôtre avec formule de prise en charge hétérogène de services transversaux et avec une particularité : portage de projets et innovation.

Cette politique ou pratique pourrait-elle inspirer une évolution / amélioration des pratiques en France ou dans votre association / établissement ?

- Le modèle de communication, de réseau de partenariat serait à reproduire dans nos établissements.
- Des ouvertures importantes avec le milieu extérieur : famille, "autogestionnaires" (personnes handicapées formées pour expliquer la convention des droits).
- Avec le centre occupationnel de jour, innovant car impliqué dans la production de produits et partenariat à vision marchande.

Cette politique ou pratique rencontre-t-elle des limites ?

- Pas de limites intrinsèques mais une difficulté à reproduire le même schéma en France. On note d'ailleurs une hétérogénéité sur le territoire espagnol.

A quelles conditions serait conditionnée la réussite de l'évolution / amélioration des pratiques en question (partenariats / communication / autres...)

- Conduite du changement : résistance au changement.

Centre de Salut Mental d'Adultes

Ce service gratuit et public offre des soins et d'accompagnement spécialisé aux personnes souffrant de troubles psychiatriques et / ou de troubles du comportement, dans une perspective multidisciplinaire et communautaire.

Le centre est une entreprise publique financée par la Généralité pour le secteur de Gérone. 1400 salariés, budget de 92 millions d'€.

La direction générale est unique pour avoir une vision globale et des plans stratégiques globaux.

Beaucoup de formation pour les médecins, de coopération et de partenariats.

Un processus de désinstitutionnalisation est né en 1999 avec la décision de ne plus admettre les séjours longs.

Modèle : éviter la fragmentation et promouvoir la cohérence et faire moins de visites mais plus qualitatives.

Les patients et les aidants sont impliqués dans le traitement.

Les résultats sont très parlants; peu de ré-hospitalisations, taux de professionnels en santé mentale par habitant le plus bas d'Europe.

Site Internet : www.ias.cat/ca/contingut/salutmental/498

Présentation :

https://www.dropbox.com/s/0nwiqp3fdvdw8db/IAS_Mental_Health_Grid_2018%20-%20c%C3%B2pia.pdf?dl=0

Contact : Jordi CID - jordi.cid@ias.cat



Vos réponses au questionnaire et remarques

Quelle politique ou pratique vous a paru la plus intéressante au cours de cette rencontre ou visite (dites pourquoi) ?

- Le concept de réseau intégratif, le décroisement entre les différents secteurs à travers notamment le système d'informations partagée.
- C'est une structure publique.
- La participation des usagers à leur organe de délibération.
- Refonte du système psychiatrique et sanitaire.
- Le social est géré dans la transversalité, y compris les services de tutelle.
- "Psychiatres dans la ville".
- La liberté d'être en fondation.
- Regroupement de 7 structures pour une coordination dans le parcours de soins de santé mentale (éviter les longs parcours et la rupture en psychiatrie).

Un opérateur unique pour la santé mentale, comme générale. Ceci permet d'avoir une stratégie et une approche globale.

Cette politique ou pratique pourrait-elle inspirer une évolution / amélioration des pratiques en France ou dans votre association / établissement ?

- Prise en charge holistique de la personne dans une approche de parcours.
- Rôle de coordinateur très intéressant.
- Les valeurs de respect des droits de la personne malgré la maladie mentale.
- Beaucoup de chemin à parcourir.
- Trop sectorisé
- Un seul dirigeant pour l'ensemble du secteur (psychiatrie, hôpitaux, centres précoces...).
- Oui, sauf que la France opère des cloisonnements de politique de santé et que les directions d'hôpitaux empêchent le décroisement.
- Oui, car notre système morcelé, catégoriel et protéiforme
- Une gouvernance unique, cohérente et donc une uniformisation des outils.

Cette politique ou pratique rencontre-t-elle des limites ?

- Nécessite une sensibilisation et une formation poussée des professionnels.
- Une bonne coordination. Communication et demande constamment un remise en cause de ses pratiques.
- Après 10 ans de fonctionnement en Catalogne et des résultats plus qu'inspirants, n'a pas été étendu au reste de l'Espagne.
- Certains pourraient dépasser leurs prérogatives.

A quelles conditions serait conditionnée la réussite de l'évolution / amélioration des pratiques en question (partenariats / communication / autres...)

- L'adhésion des partenaires et des professionnels seraient indispensables.
- Volonté de travailler ensemble et d'appliquer l'art. 12 de la Convention des Nations-unies.
- Développer la recherche et s'inscrire au niveau européen.
- En France, la barrière du savoir détenu par l'ensemble du corps médical freine l'évolution des pratiques.
- L'Histoire française et sa représentation du secteur de la santé mentale interfèrent sur les évolutions de terrain.
- Créer une régulation afin de limiter les abus.

Commentaires :

- Avons-nous vraiment une conviction / motivation ?
- Nous sommes trop dans la réglementation.
- Il nous faut constamment être Plutôt que de prendre l'initiative.
- Il faut réactiver le "pourquoi nous sommes là" et ce que nous avons envie d'apporter et d'innover.
- Requestionne nos valeurs.
- L'impact sur le terrain aurait mérité une attention.

Réponse commune pour Ampans, Fundacio Tutelar, Centre mental d'adults, Sifu, Fageda, Ramon Noguera

Quelle politique ou pratique vous a paru la plus intéressante au cours de cette rencontre ou visite (dites pourquoi) ?

Démarche d'intégration professionnelle = globalité de l'accompagnement.

Formalisation des méthodologies, protocoles, pratiques = structuration performante de l'activité.

Utilisation des ressources à l'échelle européenne : intellectuelles / théoriques / expérimentales / financières / partenariales.

Grand périmètre d'activité dans les centres spéciaux d'emploi.

Diversité des handicaps sans notion d'incapacité mais à partir de leurs capacités.

Cette politique ou pratique pourrait-elle inspirer une évolution / amélioration des pratiques en France ou dans votre association / établissement ?

Développer formations, programmes pour que nos organisations soient + atrices sur les dimensions pédagogiques, formatives, professionnalisantes.

Créer des groupes de travail inter institutionnels sur outils et méthodes.

Déploiement de projets européens dont projets de recherche = innovations / partenariats.

Cette politique ou pratique rencontre-t-elle des limites ?

Manque d'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap (+ de 65 % de chômage).

Complexité dans le changement de culture professionnelle = résistance.

Renouvellement des plans stratégiques réguliers : contraintes ou/et avantages ?

A quelles conditions serait conditionnée la réussite de l'évolution / amélioration des pratiques en question (partenariats / communication / autres...)

Enthousiasme dans les états d'esprits.

Travailler l'appropriation des concepts fondamentaux (autodétermination - empowerment - responsabilité - droits) dans toutes les organisations du secteur (ARS, CD, administrateurs, ESSMS, etc).

Avoir un langage commun, une culture commune, humaniste.

Valoriser les compétences, capacités et non les limitations.

Bref, se "désaculturer" de la notion de handicap !!

Valoriser la "pair-aidance" (exemple : groupe d'autogestion).

Synthèse générale par un des groupes

Se remettre dans le contexte, l'Histoire et le gouvernement de la Catalogne.

Nécessité de se réformer.

Le budget 60/40 conduit à plus de créativité et d'innovation.

S'interroger en permanence sur notre avenir, créer des réseaux, partager, former (pas uniquement les salariés), développer la recherche et s'inscrire au niveau européen.

Au retour de ce voyage comment, en tant que cadres, au sein de nos établissements, nous allons essayer de transposer ces différentes expériences et pratiques.

Proposition de travail à mener par le GADES en demandant aux établissements sous quelle forme les équipes de direction vont intervenir :

- Vie quotidienne des usagers ;
- Travail;
- Organisation ;
- Relation professionnel, famille, usagers
- Le règlement de fonctionnement.

Se donner des objectifs et évaluer.

Prendre une thématique : ex : cibler sur la vie quotidienne en foyer de vie / d'hébergement / FAM.

Votre satisfaction quant aux visites (d'après le questionnaire d'évaluation)

