

A large, high-contrast, black and white photograph showing a group of people. The image is heavily blurred, with only dark shapes and light highlights visible, suggesting a crowd or a group of individuals in motion.

Actions Prioritaires Régionales

Une région à capitaliser

UNIFAF Poitou-Charentes

15 avenue Léo Lagrange Bât. B2 • BP 98311 • 79043 NIORT Cedex 9

> Tél : 05 49 77 11 33 • Fax : 05 49 77 11 39

> e-mail : poitou-charentes@unifaf.fr

Développement des prestations hors institution : enjeux et perspectives

Le travail hors institution, thème proposé dans le cadre des Actions Prioritaires Régionales 2006 et 2007, n'est pas sans receler des paradoxes intéressants. Pensé initialement dans une logique de prospective, d'adaptation des compétences des acteurs du secteur à une nouvelle donne du travail social, le thème a suscité l'intérêt, bien au-delà : la notion d'externalisation a généré la curiosité, puis rapidement suscité la perplexité des stagiaires ;

Et, à notre surprise relative, ce sont des acteurs aguerris du travail hors institution qui se sont sentis concernés et attirés par cette thématique, dans une logique de réflexion complémentaires sur des pratiques bien concrètes : travail en réseau, en partenariat...

Sur ce thème se sont donc rencontrés des attentes différentes : comprendre une certaine modernité des formes d'action et s'y adapter d'une part, et étayer ses outils et sa réflexion sur des pratiques déjà anciennes d'autre part.

UN OBJET INSAISSISSABLE ?

Si ce thème, inscrit dans la dynamique posée par la loi du 2 janvier 2002, renvoie à des attentes multiples, parfois contradictoires c'est parce qu'il explore une modalité centrale de l'action sociale actuelle, mais également une modalité protéiforme qui va de l'unité de travail délocalisée en entreprise à l'intervention au domicile des familles d'enfants handicapés ; qui peut correspondre aux interventions ponctuelles d'un service ou à son mode exclusif de travail...

Cette géométrie variable du hors institution va plus loin : elle renvoie également à la géographie mentale de chaque intervenant, délimitant le périmètre de ce qu'est pour lui l'institution : si pour les uns travailler hors institution, c'est travailler loin des murs du service, en partenariat avec des professionnels d'autres champs disciplinaires, pour d'autres c'est (seulement ?) travailler en lien avec les collègues d'un établissement parent (de la même association par exemple) mais que la résistance au changement, les routines et les murs ont institué comme « distants ».

Ces situations professionnelles présentent cependant des invariants qui interpellent les acteurs :

- C'est tout d'abord ce qu'on pourrait appeler la logique d'ouverture du travail social : ouverture à l'autre professionnel, à l'autre usager, à des mondes culturels nouveaux...
- C'est également la question du risque qui recouvre bien souvent la peur de perdre une forme de maîtrise de la situation : risque d'éparpillement, d'instrumentalisation du professionnel qui deviendrait un « simple » prestataire de service...

LA PERMANENCE DU RÔLE DE L'INSTITUTION

L'autre paradoxe que met en relief une réflexion sur le travail hors institution, c'est celui de la permanence incontournable de l'institution dans les dispositifs d'action sociale et médico-sociale : en bref, le hors institution ne veut pas dire sans institution et pourrait-on dire, « quand il n'y a plus d'institution il y en a encore ».

Cette dernière continue en effet de jouer, pour les acteurs de terrain, un rôle central, fut-elle, sans murs... Car elle constitue, sans aucun doute, le principal opérateur de la distance nécessaire entre la demande de l'utilisateur et la réponse du professionnel qu'elle vient médiatiser et soutenir, via une équipe, mais aussi via des règles.

La question des murs n'est toutefois pas anodine et le nomadisme est souvent un obstacle à l'efficacité de l'action : l'expérience souligne en effet la nécessité en apparence paradoxale d'avoir un lieu, y compris pour les services spécialisés dans le domicile ou la rue par exemple. Les locaux constituent alors la colonne vertébrale symbolique à laquelle usagers et professionnels peuvent se rattacher voire s'identifier.

Si l'institution apparaît donc bien comme un cadre toujours fécond pour l'action sociale et médico-sociale, c'est indiscutablement à la condition de faire sienne une culture de l'ouverture, qui permet de répondre à la nécessaire individualisation des prestations par l'inscription dans des formes de « sur-mesure » toujours plus ambitieuses.

LA NÉCESSAIRE CULTURE DE L'OUVERTURE

Cette culture de l'ouverture est celle qui permet au professionnel de s'inscrire dans une pédagogie de la

FICHE TECHNIQUE DE LA FORMATION

Durée : 4 jours

Public : Professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social

Nombre de groupes formés : 6 soit 81 stagiaires

Prestataire : RÉALITES & PROJETS

Intervenants : Claire GUERIN, Michèle ELBAZ, Marie LAMARCHE, Pierre LEGLISE

traduction (des désirs, des langages, des règles, tous inscrits dans des mondes culturels différenciés, dont l'utilisateur est parfois l'unique habitant...) et qui s'appuie sur une action de médiation au sens fort.

Qu'il intervienne en milieu « ordinaire » (à l'école, en entreprise, chez les personnes... ou dans un service accueillant de manière séquentielle ou complète les usagers), le professionnel devient le maillon qui doit articuler ces mondes multiples, en une cohérence perçue par le bénéficiaire.

On le voit cette nouvelle culture ouverte du travail social ne va pas de soi : outre qu'elle suppose l'appui sur des techniques (celles de la transmission notamment, et du travail en partenariat également) elle exige du professionnel une posture d'humilité qui vient questionner la représentation classique de la relation d'aide.

Loin d'être seulement bilatérale, faisant circuler du soutien du professionnel vers l'utilisateur, cette dernière s'inscrit désormais dans une arborescence de partenariats, qui fait de l'intervenant le maillon d'un réseau complexe mais indispensable à l'action sociale et médico-sociale moderne !

UN CONCEPT EN DEVENIR

En bref le développement du hors institution reflète bien l'évolution des concepts dans le secteur : les acteurs rechignent en effet aujourd'hui à se penser à travers la catégorie de la « prise en charge » et plébiscitent tous la notion d'accompagnement... Ce concept, véritable trait d'union des pratiques dans les champs sanitaire, social et médico-social dit clairement qu'il faut cheminer aux côtés de l'utilisateur, le suivre en quelque sorte sur son chemin, en bref il proclame que le nomadisme est un principe de toute action « aidante » en direction de l'utilisateur.

Mieux connaître et comprendre le travail protégé

FICHE TECHNIQUE DE LA FORMATION

Durée : 4 jours

Public : Travailleurs handicapés d'ESAT

Nombre de groupes formés :

6 soit 44 stagiaires

Prestataire : REALITES & PROJETS

Intervenant : Cécile LAMI

et Marie-Christine CAUSSE

UNE NOUVELLE DONNE DEPUIS LES LOIS DU 2 JANVIER 2002 ET DU 11 FÉVRIER 2005

La demande a émergé à partir de deux aspects de la réalité sociale actuelle

- Un double constat : les travailleurs handicapés, usagers d'ESAT, éprouvent des difficultés à comprendre les spécificités de leur statut, au regard du travail en milieu ordinaire, et souffrent de devoir assumer ce statut.

Et en parallèle :

- Une évolution de l'environnement social et juridique du secteur à travers les deux Lois du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Ce contexte crée un besoin de formation adaptée au public de travailleurs handicapés, celui-ci bénéficiant plutôt de formations techniques. Un des objectifs majeurs vise à (re)valoriser leur image de ce statut, appréhender au mieux les réalités et

Les besoins de formation des Travailleurs Handicapés sont nombreux et souvent peu ou mal pris en compte dans le secteur du travail dit protégé. De plus, l'évolution de l'environnement social et juridique du secteur médico-social doit être mesurée et intégrée afin de mobiliser réflexion et actions de formation envers ce public au-delà des aspects purement techniques. L'ambition est ici d'aider les personnes à mieux repérer l'organisation du secteur, le pourquoi du statut de travailleur handicapé, son cadre légal... mais aussi de contribuer à une revalorisation des personnes leur permettant de trouver leur place tant sociale, professionnelle (dans le champ du monde protégé) que citoyenne.

possibilités qui y sont associées ainsi que les nouveaux droits aux personnes accueillies en ESAT.

DONNER DES REPÈRES AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Questionner le sens du travail dans notre société : tout d'abord le fait même du travail et du sens de celui-ci dans notre société : ses enjeux dans la société et individuellement : utilité sociale, épanouissement personnel, reconnaissance, autonomie...

Interroger la notion de handicap, le rapport individuel de chacun au handicap, ainsi que le regard social sur la situation de handicap. En abordant les notions de handicap et différence, il s'agit de permettre aux participants d'être plus conscients de leur situation de façon mesurée et réaliste, de repérer les difficultés rencontrées mais aussi les dimensions mobilisables pour une meilleure revalorisation de leur statut de personne handicapée.

Le rapport au travail - handicap : pourquoi travailler quand on est handicapé, à quoi cela sert-il ?

Il s'agit ici d'aider les personnes à identifier l'organisation du secteur dans lequel elles évoluent : cadre légal, statut... un ESAT, une entreprise adaptée, comment cela fonctionne : travail de repérage des places de chacun, des rôles, des fonctions et de leur articulation pour en dégager le sens commun.

Similitudes et différences du milieu ordinaire et protégé : une étude comparative en milieu ordinaire et en milieu protégé permet de repérer les similitudes et les différences, la complémentarité, les avantages mais aussi les difficultés et les inconvénients (études de fiches de poste, feuilles de paye, droits et devoirs...). L'enjeu est de comprendre les objectifs et les dispositifs de la loi de février 2005, en appréhender ses applications dans un environnement immédiat (la Maison Départementale des Personnes Handicapées et ses fonctions, la garantie de ressources, l'AAH...) afin de se réapproprier les outils mis à disposition (contrat d'aide et de soutien, projet individualisé...) pour être un acteur efficace de son devenir.

UN PUBLIC TRÈS IMPLIQUÉ ET EN FORTE DEMANDE

Les participants viennent sur la base du volontariat, sur proposition d'un encadrant ou de la direction. Ils expriment de nombreuses attentes sur un thème novateur pour eux (la plupart n'ont fait que des formations techniques : hygiène, posture du dos...). Les adultes handicapés formulent des demandes d'information, d'éléments de connaissance et de compréhension sur les nouvelles lois et les droits et les devoirs qui y sont associés.

LA VALORISATION D'UNE PÉDAGOGIE INNOVANTE

Elle est adaptée aux caractéristiques et potentialités des participants (handicap mental, difficultés de lecture ou écriture...) : séquences courtes, alternance des méthodes (éclairages théoriques, valorisation de l'expérience), en grand groupe ou en sous groupes pour favoriser l'attention, les échanges et les acquisitions.

Pour personnaliser le travail tout en favorisant les échanges, un travail d'intersession permet d'élaborer des questionnaires (fiche de poste milieu ordinaire et milieu protégé) et d'apporter des objets produits et présentés par chacun ainsi que des documents confiés par les établissements ou appartenant aux stagiaires.

La production du livret professionnel est un document final, reprenant l'ensemble des apports au fur et à mesure de la formation. Il suit le même plan de déroulement mais est adapté selon chaque groupe en fonction des apports, différents de l'un à l'autre.

DE NOUVEAUX ENJEUX POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS... ET LES EMPLOYEURS

Cette action a produit des résultats au-delà des objectifs fixés et doit encourager les employeurs et les organismes de formation à développer ce type d'actions vers les travailleurs handicapés.

Une action innovante elle allie des apports de connaissance théorique à une dynamique de groupe interactive, elle stimule la curiosité d'apprendre et d'approfondir par des modules complémentaires plus spécifiques sollicités par les participants. Il s'est révélé une véritable demande des travailleurs handicapés, une qualité d'écoute et de respect mutuel, une solidarité, une tolérance dans les échanges de points de vue, ceux-ci étant le plus souvent sincères et positifs.

La participation soutenue dans l'échange interactif et dans les travaux individuels d'intersession, témoigne d'une appétence pour ce type d'action. Elle permet à chacun de réaliser une

véritable formation individuelle, d'en sortir valorisé et elle a une portée collective. Le livret de formation s'avère en effet un livret professionnel utilisable par le travailleur handicapé lui-même dans son parcours et plus largement au niveau de l'institution : apport de connaissances transmissibles lors de groupes de travail, réunions à thèmes...

Des travaux de réflexion ont été réalisés dans l'esprit même de la Loi du 02/01/2002 qui met l'usager au cœur du dispositif. On peut attendre que chacun y puise un minimum de connaissances pour mieux se saisir des différents outils de la loi 2002, être plus participant, plus investi, moins subir l'environnement et ainsi pouvoir agir et s'impliquer, à son niveau sur celui-ci (conseil de vie sociale...).

Une action adaptée au contexte actuel et aux objectifs de la loi 2002. La personne à l'issue de la formation se sent renforcée dans son identité sociale et professionnelle, elle a la reconnaissance de son établissement vis-à-vis de sa démarche de formation et s'en trouve fortement valorisée.

1 - Depuis la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005, les Centres d'Aide par le Travail et les Ateliers Protégés ont été regroupés sous l'appellation ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail).