2019 • 2029

NOTRE PROJET ASSOCIATIF

Confiance & Cohésion

Pour garantir et enrichir nos valeurs humanistes et notre professionnalisme

ADGESSA

Vivre ensemble les étapes de la vie

www.adgessa.com

2019 • 2029

confiance & cohésion

“

Le projet associatif associe toutes celles et tous ceux qui aiment co-construire le parcours des personnes les plus fragiles que nous accompagnons et aussi celui de nos professionnels.

LE MOT DU PRESIDENT

Le projet associatif porte bien son nom, il associe toutes celles et tous ceux qui aiment co-construire le parcours des personnes les plus fragiles que nous accompagnons et aussi celui de nos professionnels.

Nous pourrions simplement dire que nous sommes tous au service des uns et des autres. Pour donner tout son sens à notre démarche, il est nécessaire de prendre le temps de la réflexion et de l'écriture.

La journée du 28 juin 2018 à Captieux a été riche et prometteuse. Chacun a pu très librement exposer oralement et poser par écrit ses idées sur tous les sujets qui lui tenait à coeur. Chacun a pu entendre et vivre la passion de l'autre.
Au terme de ce temps de partage, d'écoute et de co-construction, nous sommes convaincus d'avoir un regard vigilant, très éclairé et riche de notre créativité pour nous engager sur la voie qui est devant nous.

Aujourd'hui nous sommes conscients que nous ne partons pas de rien et que nous venons de renforcer notre socle associatif pour être au rendez-vous des attentes.

Nos valeurs associatives nous apportent la confiance dans l'action au quotidien et dans les initiatives nouvelles natives de notre créativité.
Nous avons ensemble protégé et enrichi nos valeurs humanistes, fondatrices de notre mission !

Au nom de tous les membres de l'association et de la direction, je vous remercie du fond du coeur.

Très chaleureusement à vous toutes et tous.

Yannick GARCIA

SOMMAIRE

Ce qui nous rassemble

Ce qui nous définit

Ce qui nous donne la puissance d'action

AXE N°1 - Politique d'accompagnement et d'inclusion sociale **11**

Une offre de service en pleine mutation 12

Inclusion sociale et intergénérationnelle : comment ? . 12

Le travail de partenariat avec les intervenants extérieurs 13

Le vivre ensemble 14

Pour une bienveillance usagers, familles et salariés 14

La participation active des usagers et de leurs familles 14

L'implication des familles dans les établissements et communication 15

La confidentialité 16

La mixité et la vie affective et sexuelle 16

La vie de couple 16

La laïcité et l'accès à la vie spirituelle 17

La méthodologie du projet personnalisé 17

AXE N°2 - Politique et stratégie **19**

Renforcer et développer certaines branches d'activité ? Risques & enjeux 19

La création de nouveaux services d'aide aux personnes 20

Nos relations avec la petite enfance 20

Nos relations avec le domicile 21

Comment concilier tradition et modernité 21

L'ouverture des unités de vie protégées 22

AXE N°3 - Politique sociale 23

Promouvoir le management par la confiance 23
S'adapter à l'évolution de pratiques professionnelles 24
Valoriser le sens du travail 25
Accompagner et sécuriser les parcours professionnels 26
Améliorer la santé et la qualité de vie au travail 26

AXE N°4 - Politique économique 28

Pour quel mode de gestion ? 28
Avec quelle stratégie ? 28
Mettre en oeuvre des activités de conseil 29

AXE N°5 - Responsabilité sociétale et politique de développement durable 31

Conforter la Responsabilité sociale de l'association 31
Favoriser le développement durable 32

AXE N°6 - Politique d'innovation 34

Innovation sociale 34
Nouvelles technologies et coordination 34
Robotisation et nouvelles technologies 34
Une politique du patrimoine immobilier au service de l'inclusion, de la qualité de service et de l'efficacité environnementale 35
Internet et outils numériques 36

Evaluation et suivi du projet associatif 37

Glossaire 38

CE QUI NOUS RASSEMBLE

Les valeurs humanistes au coeur de nos décisions !

> “L’association est porteuse d’un projet humaniste fondé sur le respect des droits fondamentaux des personnes accueillies ou accompagnées et des professionnels.”

Par son approche volontairement humaniste, l’ADGESSA garantit à chaque personne accompagnée la capacité de mener son existence librement et dignement, auprès de ses proches, quel que soit son âge et son statut, dans les limites des décisions de justice.

L’ADGESSA s’appuie sur l’héritage de ses membres fondateurs qui ont contribué à inscrire ces valeurs comme le ciment de l’association. Depuis 1981, elle s’est construite une identité forte par ses actions au sein de ses établissements et services. L’ADGESSA est née de l’aide apportée aux congrégations religieuses pour perpétuer l’action et l’esprit de l’oeuvre.

L’association est porteuse d’un projet humaniste fondé sur le respect des droits fondamentaux des personnes accueillies ou accompagnées et des professionnels.

L’humanisme en tant que valeur fondamentale de notre Association affirme la valeur de la personne humaine et vise l’épanouissement de celle-ci. Cette référence commune est au coeur de toutes nos décisions. Nous prenons en compte les attentes de la personne accueillie dans nos structures (soins, religion, etc.). Vis-à-vis des personnes qui ne peuvent pas exprimer leurs souhaits, nous devons nous interroger en permanence sur les actions que nous envisageons pour elles.

La pluridisciplinarité est au coeur de la construction de nos actions, elle est un moteur pour l’innovation. Nos valeurs sont enracinées dans l’histoire évangélique des oeuvres qui nous ont confiées le relais pour poursuivre le chemin qu’elles ont bâtis pierre par pierre. Nos valeurs humanistes écartent tout dogmatisme[1] !
Nous voulons garantir le développement de la personne dans toutes ses dimensions et jusqu’au bout, le respect de l’altérité[2] et la recherche de la plus grande adhésion aux qualités de coeur (altruisme, générosité, empathie, humanisme). Ainsi, les valeurs humanistes fondamentales qui guident les actions de l’ensemble des acteurs de l’ADGESSA sont :

1. la reconnaissance de la personne dans toutes ses dimensions
2. le respect de la personne et de sa dignité
3. les qualités de coeur
4. la tolérance et l’acceptation de l’autre tel qu’il est et non tel que " je veux qu’il soit "
5. la confiance
6. la solidarité
7. l’équité
8. l’attention à la personne vulnérable
9. la loi est au service de l’homme et non le contraire
10. le travail
11. l’honnêteté
12. l’égalité

---

1. *Attitude philosophique ou religieuse qui, se fondant sur un dogme, rejette catégoriquement le doute et la critique.*
2. *Différence, distinction ; caractère de qui est autre.*

CE QUI NOUS DEFINIT

Imaginons l'ADGESSA de demain !

L'Association pour le Développement et la Gestion des Equipements Sociaux, médico-sociaux et SAnitaires (ADGESSA), fondée en 1981, a pour buts, dans le cadre de la région :

- Aider les associations et congrégations gestionnaires adhérentes à faire face à l'évolution des oeuvres qu'elles administrent
- Prendre le relais de tout organisme oeuvrant dans le secteur sanitaire, social et médico-social qui ne pourrait continuer à assurer la gestion des établissements ou services dont il a la charge
- Participer à toute action tendant au développement des équipements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

> "A l'aune des évolutions de la société, de nos publics et de nos moyens, le projet associatif 2019-2029 redéfinit les axes stratégiques dans lesquels s'inscriront les projets d'établissement pour les prochaines années."

L'association oeuvre pour les personnes vulnérables (enfants, adolescents, personnes handicapées mentales et personnes âgées). A ce jour, elle gère 21 établissements et services répartis sur 11 Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD[3]), 4 Foyers, 1 Etablissement et Service d'Aide par le Travail, 1 Section à Temps Partiel (STP) pour personnes en situation de handicap mental et 1 Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS), 1 Point rencontre, 1 service de suivis externalisés et 1 service d'accueil de mineurs non accompagnés.

Elle est présente sur la Dordogne, la Gironde, les Landes et les Pyrénées Atlantiques. Elle emploie 744 salariés qui se répartissent sur une trentaine de métiers[4].

Depuis 2008, les orientations stratégiques de l'ADGESSA sont inscrites dans un document de référence : le projet associatif. Deux projets ont guidé nos orientations : le premier projet associatif 2008-2013, le projet associatif 2013-2018 " Humanisme et professionnalisme " qui prolonge celui établi en 2008 en réaffirmant la nécessaire implication des personnes elles-mêmes et de leur famille pour participer à l'évolution de leur propre situation, avec l'aide et l'appui de l'ensemble des acteurs de l'association.

A l'aune des évolutions de la société, de nos publics et de nos moyens, le projet associatif 2019-2029 redéfinit les axes stratégiques dans lesquels s'inscriront les projets d'établissement pour les prochaines années.

2018 aura été une année préparatoire importante avec la co-construction de notre projet pour les années 2019 à 2029. Tout d'abord, avec une première étape fin 2017/début 2018 où les équipes de direction de chaque établissement ont évalué le projet associatif 2013-2018 à travers son projet stratégique.

Puis, le jeudi 28 juin 2018, à la salle des fêtes de Captieux, s'est déroulé un nouveau temps fort de la vie associative.

Comme en 2012, dans le cadre d'un Forum Ouvert, 95 acteurs de l'ADGESSA (représentants des usagers, administrateurs, professionnels des différents corps de métier, cadres intermédiaires, directeurs) se sont réunis autour de la thématique suivante : ***" Imaginons l'ADGESSA de demain #2019-2024 "***.

3. *Cf. glossaire.*
4. *Chiffres au 31/03/2019.*

Deuxième étape importante pour la construction du projet associatif 2019-2029, cette journée, grâce à l'originalité de son animation, a permis d'aborder plus de 34 sujets de discussions.

Seuls 4 sujets (les n°5 " La lecture ", 28 " Vivons la fin de vie ", 31 " la place clé de l'animation " et 32 " la restauration ") n'ont pas été intégrés au projet associatif en raison de leurs opérationnalités très précises et qui seront donc repris au niveau des actions concrètes du projet stratégique.

Dans une ambiance conviviale et très studieuse, chacun aura pu apporter sa contribution sur tous les sujets de son choix.

Un comité de rédaction (composé d'administrateurs, de directeurs et de membres de la direction générale) a travaillé une première proposition de projet associatif, à partir de toutes les idées qui ont émergées lors de cette journée et des perspectives retenues dans le cadre de l'évaluation du précédent projet associatif.

Les Comités Sociaux Economiques des établissements, le Comité Social et Economique Central, les Conseils de la Vie Sociale ont été consultés également avant que le nouveau projet associatif de l'ADGESSA ne soit approuvé en Assemblée générale, lors de la séance du vendredi 28 juin 2019.

Ce projet a l'ambition d'agir sur l'environnement en sollicitant les compétences de tous les acteurs de l'ADGESSA. Il prend en compte l'évolution des attentes des personnes accueillies et de leur famille ainsi que la diversité des publics et des professionnels au sein de l'association.

CE QUI NOUS DONNE LA PUISSANCE D'ACTION

Les valeurs humanistes au coeur de nos décisions !

Les orientations de notre projet associatif portent une vision à 10 ans. Chacun d'où il se situe peut ainsi percevoir la trajectoire de l'ADGESSA. Tous les objectifs stratégiques constitueront un plan d'actions et seront préparés dans le creuset des valeurs que nous partageons.

Nous mettrons en place un programme d'évaluation qui sera soumis à l'analyse des acteurs concernés tous les 5 ans.

Nous tirerons avec cet outil les enseignements qui nous permettrons d'appuyer, de soutenir voire de corriger si nécessaire.

> "Cette approche est ambitieuse mais en agissant toutes et tous avec CONFIANCE ET COHESION nous nous donnons la puissance d'action pour atteindre nos objectifs."

Cette approche est ambitieuse mais en agissant toutes et tous avec CONFIANCE ET COHESION nous nous donnons la puissance d'action pour atteindre nos objectifs.

Six axes se dégagent clairement. Vous trouverez pour chacun d'entre eux les références et le contenu des rapports du Forum ouvert de Captieux.

C'est pour cela que nous pouvons dire, avec fierté, c'est NOTRE PROJET ASSOCIATIF.

Les 6 axes de notre projet associatif :

Axe n°1 - Politique d'accompagnement et d'inclusion sociale

Axe n°2 - Politique et stratégie

Axe n°3 - Politique sociale

Axe n°4 - politique économique

Axe n°5 - Responsabilité sociétale et politique de développement durable

Axe n°6 - Politique d'innovation

Participatif
Bienveillant
Dignité
Innovation
Pour garantir et enrichir
nos valeurs humanistes
et notre professionnalisme
Cohésion
Ethique
Humanisme
Partage
Ecoute

AXE N° 1

Politique d'accompagnement et d'inclusion sociale

L'accompagnement des personnes vulnérables s'effectue historiquement en établissement. Sans remettre en question la nécessité de ces lieux d'ancrage de l'inclusion sociale, les principes du " vivre ensemble " doivent nous conduire à penser autrement l'accompagnement des personnes pour leur proposer des solutions multiformes construites autour d'un parcours personnalisé, déclinables à tous sujets de la vie quotidienne et au-delà des murs de nos institutions.

Ces principes doivent garantir à chacun la pleine jouissance de ses droits fondamentaux et de sa participation active à la vie politique, économique, sociale et culturelle au sein d'une société dite inclusive.

Cet objectif social d'inclusion est un défi pour toute personne vulnérable, pour ses proches, pour les aidants, pour l'ADGESSA et ses professionnels et plus généralement pour toute la société.
Une société inclusive est une société qui s'adapte aux besoins des personnes. Pour se repérer dans cette notion complexe, la CNSA[5] a identifié 7 principes[6] :

- La société inclusive reconnaît toutes ses composantes en plaçant la personne au centre du dispositif. " Elle doit être le point de départ ", précise Marie-Anne Montchamp[7], " le sujet qui fonde la réponse en protection sociale ".

- Le lieu où la personne élit domicile détermine sa capacité à faire société. " Il s'agit bien du chez-soi, à différencier du housing first ", complète Marie-Anne Montchamp. " Il n'y a ici aucun élément idéologique, le chez-soi pouvant être l'institution ".

- Dans une société inclusive, c'est la société qui s'adapte aux singularités de la personne et non l'inverse. " Il faut une grande dose de résilience pour s'adapter aux besoins ", ajoute Marie-Anne Montchamp. " Il faut ainsi se tourner vers l'environnement de la personne, évaluer son autonomie, la qualité des accès. Le degré et la marge de progrès sont ici très importants. Le but est de dégager des éléments de mesure et d'évaluation.

- La société doit être inclusive dans tous les domaines et sur chaque territoire, où la vision doit être portée et incarnée.

- L'ensemble des parties prenantes (et pas seulement les professionnels) doit être réuni dans la production et l'élaboration de la réponse.

- Une société inclusive se doit d'être offensive en matière de lutte contre la stigmatisation et la discrimination.

- Enfin elle engage une autre relation au temps et à l'espace. Elle anticipe et se donne les moyens de penser son évolution à venir pour prévenir les ruptures que l'on connait aujourd'hui.

C'est cette démarche que l'ADGESSA veut appliquer à tous sujets de la vie quotidienne.

5 La Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie participe au financement des aides pour les personnes âgées et pour les personnes handicapées en perte d'autonomie.
6 Extrait du site www.geroscopie.fr du 5 juillet 2018.
7 Présidente de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.

UNE OFFRE DE SERVICE EN PLEINE MUTATION

Dans le prolongement du plan d'action de la direction générale approuvé par le conseil administration en avril 2017, l'offre de service de l'ADGESSA doit évoluer vers des logiques de parcours de vie, faisant toute leur place à la capacité d'autonomie des personnes accueillies et éviter les ruptures de soins et d'accompagnement.

Nos établissements et services doivent assouplir et diversifier leur mode d'accueil pour mieux s'adapter aux besoins des usagers et de leur famille. Nous avons développé les différents modes d'accueil dont l'accueil de jour, l'accueil temporaire, l'accueil séquentiel doit se développer aussi. Nous développons des logiques de dispositifs articulant plusieurs types de réponses possibles et modulables sur un même site ou au sein d'une équipe mobile.

Pour réussir ce tournant, nous devons nouer de nouveaux partenariats avec tous les acteurs complémentaires : hôpitaux, GCS, écoles de formations, associations.

Pour aller plus loin, il faut rappeler qu'une société inclusive est une société ouverte à tous et qui doit être conçue pour toutes les personnes. Cette société se fonde sur le respect des libertés et des droits fondamentaux et sur des principes de non-discrimination et de solidarité.

Elle se construit par conséquent par une indispensable application de ces grands principes à l'ensemble des projets, des actions et des réalisations menés par l'ADGESSA.

INCLUSION SOCIALE ET INTERGENERATIONNELLE : COMMENT ?

(Rapport de discussion n°18)

Ouvrir nos établissements vers l'extérieur permet de lutter contre l'exclusion, la stigmatisation et les représentations sociales. L'usager est un citoyen. Nous devons développer le respect des droits, le civisme. C'est par la connaissance de l'histoire de vie de l'usager, de son parcours de vie que nous favoriserons sa citoyenneté et que nous éviterons les ruptures de parcours. Reconnaître avant tout " l'identité " et non pas la " spécificité " ou le " type de handicap ".

En tant que professionnels, nous devons travailler les méthodes et les pratiques professionnelles, se former à la pratique en réseau.

Développer le potentiel de chacun peut ainsi redonner du sens et un rôle/une place d'acteur dans son environnement.

Pour cela, il faut inclure les familles, les aidants familiaux dans l'établissement pour maintenir les liens et la place dans le milieu familial. Développer la notion de " référent de parcours de vie ", des partenariats avec les structures locales (ex : transport en commun), l'intergénérationnel et la mixité, remettre du sens dans le projet de mixité des publics, favoriser la tolérance.

Cela passe aussi par des " rencontres " à créer en sortant de la culture de la protection de l'usager (professionnel/usager ou dominant/dominé) pour aller vers la culture du vivre ensemble, du partage à " égalité " de niveau. Adopter une position commune et co-construite en s'appuyant sur la transmission de savoirs et d'expériences des uns et des autres, de la pair émulation[8], des groupements d'entraide mutuelle (G.E.M.), par exemple.

L'inclusion passe aussi par la création d'ateliers pilotés par des usagers en collaboration avec ou sans les aidants, les familles, les professionnels, ou encore par l'intervention des usagers aux formations des professionnels les accompagnant, par exemple sous forme de témoignages ou d'ateliers. C'est aussi permettre aux soignants de proposer des accompagnements vers l'extérieur.

8. *Cette forme d'échange et d'accompagnement est désignée sous le terme de " pair émulation ", définie par le Groupement Français des Personnes Handicapées (GFPH) comme " la transmission par les personnes handicapées autonomes, pour les personnes handicapées en recherche d'autonomie, et avec le but de renforcer la conscience de ces dernières sur leurs possibilités, leurs droits et leurs devoirs ". La pair émulation définit la transmission de l'expérience dont sont chargées les personnes qui ont appris à répondre à leurs besoins en matière d'accompagnement et d'adaptations personnalisés pour vivre selon leurs choix. Cf. Coordination Handicap Autonome.*

LE TRAVAIL DE PARTENARIAT AVEC LES INTERVENANTS EXTERIEURS
(Rapport de discussion n°34)

Si nous constatons un manque de temps pour les professionnels de nos établissements pour rencontrer les intervenants extérieurs, l'association souhaite pour autant favoriser au maximum le travail en réseau, développer des dispositifs intégrés pour favoriser les passerelles entre établissements et services médico-sociaux, développer encore la possibilité de délivrer des prestations de soins à domicile pour offrir des solutions de répit aux familles, etc.

Il est nécessaire de prévoir des temps d'échanges et des outils de communication avec les intervenants pour la préparation des comptes rendus et des projets personnalisés. La coordination de cette collaboration favorise la fluidité des parcours.

L'ADGESSA favorise la collaboration avec des bénévoles, les familles et les aidants. Pour cela, il faut intégrer les intervenants extérieurs dans l'élaboration des projets individualisés en organisant des temps d'échanges au quotidien. Réorganiser les temps de travail et le rôle de chacun pour une meilleure coordination. Les moments festifs sont aussi des outils pour créer du lien humain avec les professionnels et les usagers.

LE VIVRE ENSEMBLE
(Rapports de discussion n°21 et n°10)

Le vivre ensemble résume la vie quotidienne de nos établissements et de nos services. Chaque jour, usagers, familles, éducateurs et soignants se côtoient. Le respect de soi et de l'autre, l'esprit d'entraide et d'équipe, l'acceptation de la différence, de la croyance des uns et des autres sont autant de valeurs qui garantissent le vivre ensemble. La communication, l'écoute, la bienveillance et la courtoisie, la discrétion, le respect de l'intimité doivent guider nos actions.

Pour mieux accepter les contraintes de la collectivité et du travail, il faut être solidaire. Que chacun soit à sa place, respecte les consignes, les protocoles. Il faut avoir l'esprit d'entraide.

Pour développer le vivre ensemble, l'association entend privilégier des temps conviviaux comme des repas améliorés lors de fêtes, des sorties, des activités sportives. Elle souhaite aussi développer des formations de " savoir-être, savoir vivre, savoir communiquer ".

Chaque salarié doit adopter une attitude professionnelle et ne pas avoir d'a priori.

Les structures qui accueillent des personnes en situation de vulnérabilité tendent à s'inscrire dans une volonté d'axer l'accompagnement des usagers dans une dynamique de lieu de vie. Se pose alors la question de la cohabitation entre lieu de vie et lieu de soin au sein de nos foyers et de nos EHPAD. On fait le constat des difficultés du respect du rythme individuel et non figé de l'usager auquel l'organisation professionnelle montre à ce jour un manque d'adaptabilité.

Dans le discours, il apparaît clairement la place prépondérante du soin du fait des besoins médicaux et de la perte d'autonomie.

En Protection de l'Enfance, l'importance est également de prendre en compte les besoins individuels des enfants et adolescents qui nous sont confiés dans le cadre collectif contraignant pour ces usagers en plein développement. L'accompagnement personnalisé reste un axe principal du travail en lien avec les familles de manière à favoriser autant que faire se peut le retour au domicile lorsqu'il est envisageable.

Les structures tentent de répondre à cette demande en proposant des pistes de réflexion :

- L'architecture : notion de couloirs avec succession de chambres en comparaison avec des petites unités de vie (idée de cocon, d'intimité et proximité),
- Lieu de vie : lieu où l'on se sent bien sans nécessairement être chez soi,
- La personnalisation des chambres,
- Le respect du rythme de vie dans une dynamique de continuité,
- La tenue des soignants, distance relationnelle avec les usagers (rassurant ou oppressant),
- La posture professionnelle à l'égard des usagers et de leur famille,
- La création des projets de sortie / ouverture vers l'extérieur,
- Les jeux de rôle comme facteur d'empathie pour les professionnels,
- Le développement de la participation de l'usager, lieu intermédiaire, rôle du CVS,
- Le respect des choix de l'usager, en tenant compte de la communication non verbale dans l'observation et la sollicitation quotidienne. Favoriser la libre adhésion.
- La question du lieu de vie est en lien avec deux grands axes.
- Communication sur le projet d'établissement, base d'un contrat entre l'usager, sa famille et la structure. Il permet également de poser les limites.
- Le projet personnalisé s'inscrit dans cette dynamique de propositions d'un accompagnement basé sur les besoins et attentes de l'usager et de la famille. Il est alors primordial de le faire vivre au quotidien.

Le collectif a pris conscience de ce constat ; l'enjeu est alors de trouver les moyens pour tendre vers une amélioration des pratiques, libertés et accompagnements avec une véritable volonté de mutation.

POUR UNE BIENVEILLANCE USAGERS, FAMILLES ET SALARIÉS

(Rapport de discussion N°2)

L'accueil de l'usager, de sa famille est capital. Nous devons être vigilants lors de la première rencontre et adopter une attitude de partage, d'échange, d'empathie et de discrétion tout en veillant à savoir être vrai, honnête avec les usagers et les familles.

Notre rôle est de guider, d'accompagner et de nous adapter aux usagers, aux familles et en lien, dans le champ de la protection de l'enfance, aux ordonnances du juge. En tant que professionnels, nous devons évaluer les besoins, prendre en compte les singularités mais ne pas juger.

L'accompagnement au quotidien s'appuie sur le respect des droits de chacun, sur la confiance, le respect mutuel et sur la civilité. Nous veillons à conserver une distance respectueuse permettant à chacun de trouver sa place. Il faut savoir accepter les limites de l'autre et les siennes, savoir se reposer, passer le relai. La disponibilité, la patience, la tolérance et l'écoute sont des qualités qui permettent d'apaiser les souffrances physiques et psychiques et de lutter contre la solitude, sans oublier ceux qui ne font pas de bruit.

Pour être satisfait dans son travail il faut connaitre le sens de nos missions. L'association développe dans les établissements des espaces éthiques, des groupes de paroles avec les familles et les salariés mais aussi des groupes d'analyses des pratiques professionnelles. Ces groupes favorisent les échanges, la compréhension des problématiques de l'autre et la remise en question.

LA PARTICIPATION ACTIVE DES USAGERS ET DE LEURS FAMILLES

Au sein de l'association, nous recherchons une alliance avec la personne accompagnée au sens évoqué dans les travaux du Conseil Supérieur du Travail Social[9] " comme un nécessaire accord entre des personnes, professionnels et usagers, permettant une cohérence entre la ou les demande(s), exprimée(s) ou implicite(s), des usagers et les possibilités de réponses des professionnels. Ceci en évitant complicité, connivence, confusion… tout autant que domination, soumission, dépendance.

9. *L'usager au centre du travail social. Rapport du CSTS. Editions ENSP. 2007*

La cohérence ne reste possible que si chacun joue son rôle dans un rapport d'échanges où les identités de l'un et de l'autre peuvent se reconnaître et constituer une complémentarité utile. "

Accompagner, cela implique de la disponibilité, de l'écoute, de l'empathie. Cela passe par la nécessité de réflexion et de régulation pour avoir un regard distancé. Mais la technicité peut parfois déshumaniser. Accompagner, c'est également soutenir le développement de la personne tout au long de sa vie, quel que soit son âge, mineur, adulte handicapé ou personne âgée, et ce dans toutes ses dimensions : physiques, psychiques, sociales, culturelles, spirituelles…

Le mot dignité renvoie à l'interaction entre la vulnérabilité de la personne accueillie et la subjectivité de chaque intervenant (chacun a sa représentation de la dignité et de l'autre).
Le regard sur l'autre est souvent révélateur du regard porté sur soi-même. Pour garantir le respect et cette dignité aux personnes que nous accompagnons, nous pourrions créer des espaces éthiques où le personnel et l'usager se rencontreraient afin d'évoquer leurs difficultés mutuelles (notion de réciprocité).

Ce sont toutes les observations au quotidien et les regards croisés des différents professionnels qui permettent d'affiner la perception de l'usager.

L'IMPLICATION DES FAMILLES DANS LES ETABLISSEMENTS ET COMMUNICATION

(Rapports de discussion n°3, n°17 et n°25)

Nous constatons qu'il n'y a pas toujours de lieux de rencontre pour les familles et que nous manquons parfois de temps pour l'écoute et la transmission d'informations vers les familles.
Il existe aussi une appréhension du personnel par cette présence des familles vécue comme une intrusion dans leur travail et la perturbation dans l'activité du groupe. Il n'est pas facile d'impliquer les familles sur les lieux de vie tout en respectant l'intimité de chaque usager.

Pour renforcer cette implication, dans nos foyers et nos EHPAD, le Conseil de la Vie Sociale pourrait ouvrir une séance à toutes les familles pour recueillir au maximum leurs souhaits et attentes. Nous devons penser de manière systématique aux diverses animations festives et à les y inviter ou à solliciter les aidants pour les activités ponctuelles, sorties, accompagnements médicaux. Nous devons définir le rôle des aidants dans le projet d'établissement pour leur concéder un vrai rôle d'aidant, leur proposer un accompagnement par le psychologue de la structure et par l'organisation de groupes de parole. Dans les structures pour adultes et personnes âgées, les familles ont besoin d'être accompagnées pour être en mesure de s'impliquer dans la vie de leur proche. Certaines familles ne s'impliquent pas dans la vie de leur proche peut-être par défaut de moyens de communication adaptés aux aidants.

Envisager l'intervention d'un médiateur des familles pour favoriser le lien et la confiance entre les familles et les professionnels.

Il est aussi nécessaire, pour établir une relation de confiance, de solliciter les connaissances des aidants sur la vie quotidienne de leur proche, pour les différents ateliers et leur en confier la responsabilité.

La communication avec les familles repose sur le savoir être, le temps et la transparence et utilise plusieurs canaux :

- entre soignants : savoir utiliser les outils de communication, veiller aux temps des transmissions écrites ET orales.
- familles-salariés : qualité des échanges lors des 1ères prises de contact afin d'établir un climat de confiance et une communication transparente. Il est déterminant de les avertir dès la survenue d'évènements (même mineurs) pour maintenir ce climat de confiance.

- usagers-salariés : elle doit être adaptée aux capacités de chacun, à son histoire de vie et à son état du jour. C'est par un discours franc et sincère que nous établirons un climat de confiance.
- inter-établissements et avec le Siège : pour favoriser les échanges et retours sur expérience. L'association veillera à la réalisation de formations régulières pour les professionnels sur les différents modes de communication.

Avec les familles d'enfants placés, il est important de rappeler le cadre judiciaire sans pour autant stigmatiser les parents. Leur offrir un accompagnement dans l'objectif d'une évolution positive en respectant leur capacité.

LA CONFIDENTIALITÉ
(Rapport de discussion n°12)

Toute information touchant à la vie privée d'une personne (usagers et personnels) ne doit pas être divulguée hors cadre défini par la loi et en application rigoureusement du Règlement Général de la Protection des Données.Nous devons en interne être vigilants notamment à ne pas communiquer des informations sur les personnes accueillies en présence d'autres usagers.

LA MIXITÉ ET LA VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE
(Rapports de discussion n°8 et n°11)

La question de la vie affective et de la sexualité ne doit pas être un sujet tabou. Ce sont des extensions du droit à la vie privée et par conséquent un droit fondamental. Cette reconnaissance passe notamment par des infrastructures adaptées à la population accueillie (chambres communicantes), des formations appropriées pour le personnel et la mise en place d'instances professionnelles (groupes de paroles pour les équipes pluridisciplinaires, la famille et les usagers avec un intervenant extérieur).

Dans les structures pour adultes, nous notons souvent une inquiétude des aidants par rapport à l'intimité et la sexualité de leur proche. Quelles réponses au niveau de l'ADGESSA ?
L'association estime qu'une attention particulière doit y être portée. Ces questions ne sont pas facilement abordées par les uns ou par les autres.

Elles sont pourtant au coeur des préoccupations de nombre de personnes que nous accompagnons. Néanmoins, la place de la sexualité pour des adolescents, des adultes handicapés ou des personnes âgées n'est pas équivalente. Comment passer outre les déficiences mentales, le vieillissement, la vie en collectivité pour entretenir une relation sexuelle ? Comment communiquer avec la famille et les proches sur cette question ? Entre vie privée et vie publique, quelles sont les limites à respecter ?

LA VIE DE COUPLE
(Rapport de discussion n°33)

Comment donner une place au conjoint qui reste à son foyer ? Comment aménager un lieu spécifique afin que le couple puisse conserver son intimité ? Doit-on séparer les couples quand l'un des deux doit entrer en unité protégée ? Où se situe la place des enfants dans la vie de couple de leurs parents en EHPAD ?
Si nos établissements prévoient des chambres pour accueillir des couples, de nombreuses questions se posent au quotidien. Il n'est pas toujours aisé de trouver la limite entre protection individuelle et respect des habitudes du couple, notamment quand il existe des violences nécessitant une séparation.
Quel accompagnement au deuil blanc[10] ? Comment accompagner l'aidant confronté aux troubles cognitifs de son conjoint ? Un proche malade dont la présence physique ne peut malheureusement masquer l'absence cognitive et psychologique. Comment faire face à une personnalité différente de ce qu'on a connu jusqu'ici ?

10. *L'annonce de la maladie d'Alzheimer ou d'une autre maladie cognitive est évidemment un choc immense pour celui qui la reçoit et son entourage, mais peut aussi provoquer chez ses proches des sentiments plus discrets, plus enfouis, qui s'apparentent au deuil. Le deuil blanc est finalement une forme de deuil avant le deuil, qui correspond au moment où l'on ne reconnaît plus un proche qui perd peu à peu ses capacités et, tandis que l'issue semble inéluctable, nous plonge dans une espèce de mélancolie. Une souffrance ponctuée de frustrations, parfois de colère, qui est encore trop peu reconnue. De ce sentiment inconnu peut naître une forme de culpabilité, celle de considérer comme mort quelqu'un qui est pourtant bien vivant et qui a profondément besoin de se sentir vivant dans le regard de ses proches. Cf. www.lesitedesaidants.fr*

LA LAÏCITE ET L'ACCÈS A LA VIE SPIRITUELLE
(Rapport de discussion n° 26)

" La Laïcité n'est ni la négation des religions, ni une religion d'Etat " Jean BAUBEROT
Les citoyens ont le choix de leurs convictions personnelles ou religieuses. La personne accueillie peut exprimer ses convictions religieuses mais elle ne doit pas les imposer. A l'ADGESSA, nous respectons les convictions de chacun, nous refusons le prosélytisme, nous accueillons tout un chacun.

L'association s'engage à ce que les cultes aient leur lieu d'expression. Les établissements garantissent à tous la liberté de culte en conformité avec le droit à la vie privée et à la Charte des droits et liberté de la personne accueillie. Le respect de toutes les croyances fait partie intégrante de l'accompagnement des usagers et de leur proche et ce, tout au long de leur présence dans l'établissement ou le service. Il faut trouver la juste place de l'homme en respectant son parcours, sa vie, ses choix et ses croyances.

La présence des différentes communautés, notamment les religieux et les religieuses, les aumôniers et les représentants des autres cultes a pour finalité de soutenir les personnes accueillies ou accompagnées.

De l'ordre de la vie privée, l'accès à la vie spirituelle pour les personnes accueillies suppose de soutenir les professionnels face à leur propre questionnement afin qu'ils sachent adapter leur accompagnement à la diversité des croyances. Il est pour cela nécessaire de soutenir les professionnels pour qu'ils sachent adapter leurs interventions aux différentes situations rencontrées, avec toujours, le dénominateur commun des valeurs humanistes.

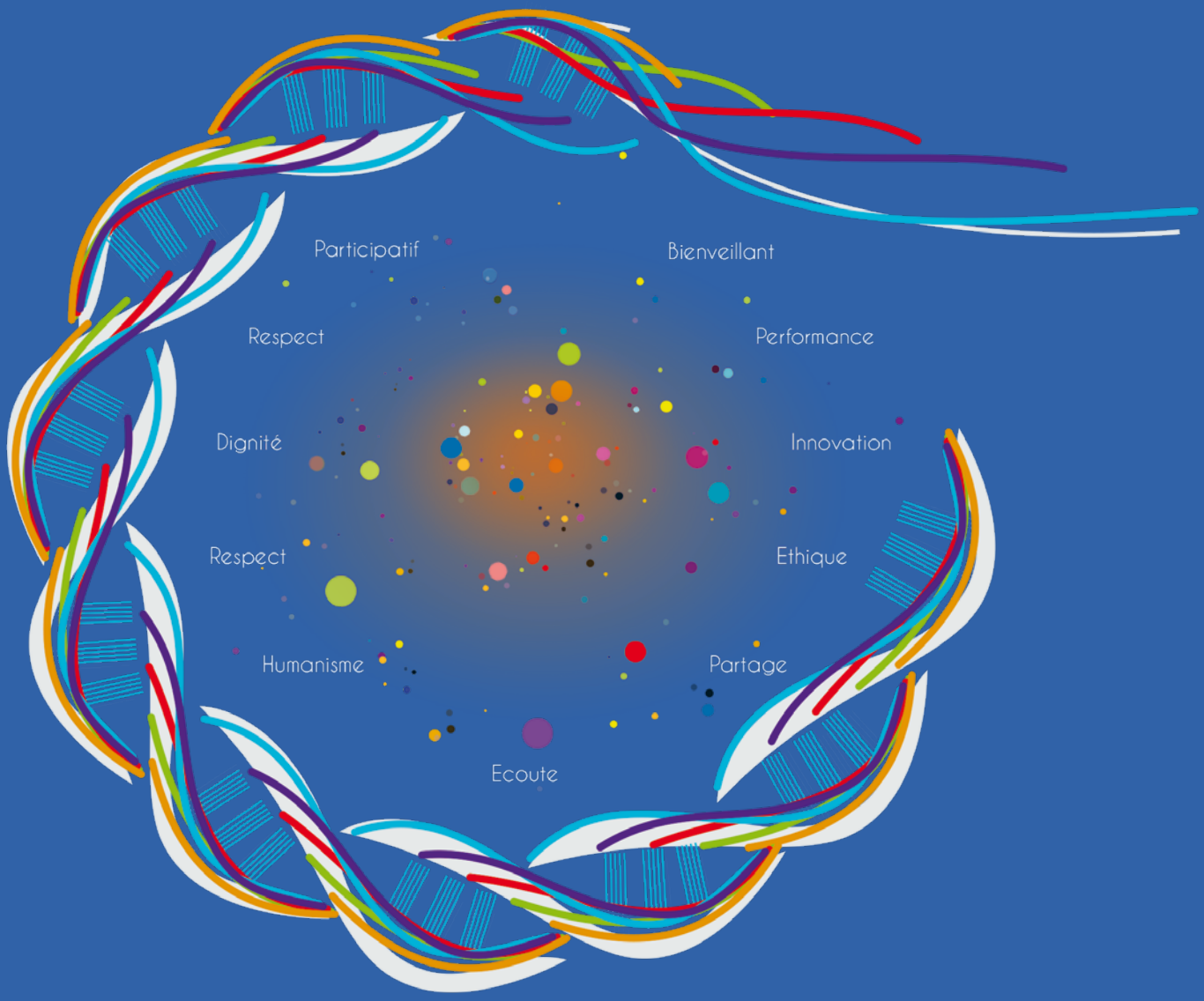
LA METHODOLOGIE DU PROJET PERSONNALISÉ

Le projet personnalisé est une priorité pour tous les établissements et services. Travailler sur le projet personnalisé avec l'usager, sa famille en fonction de sa situation personnelle, c'est leur permettre d'être acteur, dans un esprit de co-construction. Ce travail de co-élaboration se fait également en partenariat avec les acteurs de l'accompagnement au quotidien des usagers. Pour le secteur adulte, s'il est très important de maintenir le lien familial, il doit se faire avec l'accord de l'usager.

Le projet personnalisé inscrit, de fait, l'action dans le temps. Par ailleurs, il constitue une approche de la personne dans sa globalité en évitant le morcellement de l'accompagnement. Il nécessite de rassembler les actions de l'équipe pluridisciplinaire, de partager des objectifs communs et de définir des priorités. Dans le cadre légal, la personne doit rester maître de ses décisions et de la mise en oeuvre de son projet.

Quel que soit le type d'établissements de l'association, le respect des étapes de la vie conduit les professionnels à ne pas sous-estimer la nécessaire adaptation des pratiques et des attitudes en fonction de l'âge. L'association développe dans ses structures la mise en place d'unités spécifiques qui participent à la stimulation des capacités d'adaptation des personnes et au cheminement des familles. Cette problématique de la spécialisation des unités se pense également de manière transversale et horizontale dans l'accompagnement des mineurs en protection de l'enfance.

La vie communautaire impose, en outre, un cadre de vie collectif qui peut limiter la personnalisation de l'accompagnement. Le projet personnalisé, dans la continuité des principes de maintien des acquis ou de la dynamique d'évolution et de progrès possibles, s'inscrit dans le refus associatif des formes d'accueil à vocation principale de gardiennage et de nursing. Le recueil de l'histoire de vie et l'anamnèse sont le point de départ de tout projet personnalisé quel que soit l'âge de la personne accueillie ou accompagnée. La famille est partie prenante elle aussi dans la limite des décisions de justice éventuelles. Il convient également de penser le suivi et l'évaluation de ce projet, les attentes et le ressenti de l'usager sur sa mise en oeuvre.


Participatif
Bienveillant
Respect
Performance
Dignité
Innovation
Respect
Ethique
Humanisme
Partage
Ecoute

Axe N°2

POLITIQUE ET STRATEGIE

Les établissements et services ont une finalité sociale et médico-sociale et c'est la raison pour laquelle, ils sont fondés sur le principe d'une réponse concrète et adaptée aux attentes et besoins des personnes accueillies ou accompagnées, en prenant en compte leur environnement.

Tant du point de vue des usagers que de celui des intervenants, salariés ou non, ces services respectent les droits, les libertés, la dignité et les attentes de chacun. Ils savent s'adapter en permanence via une approche personnalisée et permettre aux personnes d'exprimer elles-mêmes leurs besoins.

L'association veut privilégier la dimension humaine en instaurant une relation de service qui ait pour objectif de " prendre soin " de chacun et de favoriser la qualité relationnelle entre la personne aidée ou accompagnée et le professionnel.

Elle s'inscrit dans un réseau de proximité, une plate-forme de services pouvant répondre aux différents besoins repérés. Une proximité organisée d'abord pour et avec les personnes bénéficiaires du service ainsi que leurs proches. Mais aussi, une proximité qui s'ancre dans les bassins de population afin de développer les partenariats internes ou externes nécessaires à une réponse de qualité.

Un autre élément à prendre en considération est le mode d'accueil. L'hébergement permanent peut engendrer également un fonctionnement en autarcie. " Mais ce fonctionnement peut rapidement dériver vers un huit clos institutionnel où les pratiques ne sont " évaluées " que par ceux qui les mettent en oeuvre et dont la " règle institutionnelle " remplace peu à peu la loi.
Les remises en causes deviennent impossibles, les jeux de pouvoir personnels se confondent avec les enjeux internes, l'institution va fonctionner dans des démarches d'exclusion, tant envers les enfants qu'envers les parents et le personnel "[11]. L'association sera attentive à inscrire dans tout projet la dimension de l'accueil temporaire, l'accueil de jour et l'accueil séquentiel.

RENFORCER ET DEVELOPPER CERTAINES BRANCHES D'ACTIVITE ? RISQUES & ENJEUX

(Rapport de discussion N°30)

Nous constatons au sein de l'ADGESSA une sous-représentation de certains segments d'activités et par conséquent une potentielle précarité d'existence de ces mêmes secteurs.

La première idée maîtresse est de développer une offre de service pour étoffer ces champs d'activités et les diversifier : petite enfance, protection de l'enfance, accompagnement des personnes handicapées, les services à domicile.

L'association doit renforcer sa capacité à répondre aux demandes de rapprochements avec d'autres structures associatives, aux appels à projets et avoir une plus grande influence auprès des tutelles en occupant davantage le terrain politique. Elle doit s'appliquer à développer des partenariats, par le biais de partage de compétences et de connaissances. Sa participation à des groupements de coopération ou d'adhésion à des GCSMS sera étudiée dès lors que les partenaires sont en phase avec nos propres valeurs.

11. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité - DGAS, prévenir, repérer et traiter les violences à l'encontre des enfants et des jeunes dans les institutions sociales et médico-sociales, guide méthodologique, édition ENSP, 2ième édition. p.27

Il est fondamental de participer à la diversification des formats d'accompagnement avec notamment le développement de services originaux en vue de la prévention des ruptures dans le parcours d'accompagnement de l'usager (inscription en parfaite complémentarité avec les activités déjà existantes). Ces services pourraient bénéficier d'un financement autonome (fond de soutien via des partenaires privés toujours en phase avec nos valeurs : bailleurs sociaux, caisses de retraites, fondations etc.).

Ce développement s'appuie sur le maintien d'un certain format de performance (expertise, compétences adaptées à l'évolution de la population) avec pour objectif, entre autres, de rester crédible auprès des autorités de contrôle.

Cela sous-entend un format de modernité des pratiques professionnelles en tant que moyen de consolider l'activité déjà existante.

Justifier l'ensemble des segments d'activités en réitérant notre souhait d'accompagner à toutes les étapes de la vie par la proposition d'un parcours (ultra)personnalisé de l'usager (à la carte).

LA CREATION DE NOUVEAUX SERVICES D'AIDE AUX PERSONNES

Envisager de créer de nouveaux services à part entière ou à partir d'établissements existants est indispensable pour que les structures s'inscrivent dans la réalité présente et à venir. De nouveaux besoins apparaissent notamment en termes de coordination de l'offre de service. Cela peut consister à proposer une plate-forme de services qui permettrait d'assurer aux usagers une continuité de l'accompagnement tout au long de leur vie, en fonction de leurs besoins :

- Etablissement ou service pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap avançant en âge.
- Service de soins infirmiers à domicile depuis l'EHPAD dans son secteur géographique.
- Service " aidants familiaux ", pour une aide au répit, en lien avec l'accueil temporaire par une prise de relais de courte durée pour permettre aux familles de " souffler ".
- Services de familles d'accueil adaptés à chaque catégorie de personnes accueillies (aux jeunes, personnes âgées et handicapées) pour s'ouvrir vers l'extérieur.
- Service d'accompagnement et d'aide aux grands adolescents par un suivi en appartement.
- Service qui peut apporter une aide quelle que soit la population, de façon transversale et itinérante : Par exemple : médiation animale, animation…

NOS RELATIONS AVEC LA PETITE ENFANCE
(Rapport de discussion n°4)

Pour l'ADGESSA, développer les relations entre la petite enfance et les personnes âgées est un axe politique et stratégique majeur car c'est ce lien intergénérationnel qui permet de garantir la cohésion entre tous. Les EHPAD doivent être en relation avec les crèches.

Pour ce faire, il faut envisager la possibilité de louer un espace de l'EHPAD pour les structures multi accueil, les micros-crèches ou les Maisons d'Assistantes Maternelles.

Des actions entre EHPAD et Maison d'enfants peuvent aussi être envisagées pour que chaque génération puisse se rencontrer.

NOS RELATIONS AVEC LE DOMICILE
(Rapport de discussion n°6)

L'association doit créer du lien en amont pour faciliter l'intégration au sein de structures.
Le " hors les murs " mutualise différentes expertises (enfant/adolescent/personnes âgées, personnes en situation de handicap, personnes en situation de handicap avançant en âge) et hors de nos structures. Nous pouvons pourtant apporter une expertise auprès d'autres structures autres que celles de l'ADGESSA.

La notion d'hébergement continue va se réduire au profit de la création de services à domicile. Ce sont clairement les orientations des pouvoirs publics.

Cette activité nécessite de regarder la situation de façon personnalisée de savoir accompagner " jusqu'au bout " et par conséquent de travailler notamment avec les bailleurs sociaux sur un domicile flexible, accessible et adaptable, quel que soit le profil de l'habitant.

Comment ajouter une plus-value de notre association à la " gestion " du domicile sans refaire ce qui existe déjà ? Trois axes peuvent faire la différence :

- Intervenir sur un domicile déjà existant ou à créer, construire le domicile accessible
- Se doter d'une équipe mobile experte grâce à certaines qualifications spécifiques (gestionnaire/coordinateur de parcours, TC-APSA, concierge civique, ergothérapeute)
- Créer une équipe mobile pour lutter contre l'usure professionnelle de nos salariés ADGESSA et permettre à l'usager d'être dans un environnement moins anxiogène.
- Développer l'accompagnement à domicile des enfants placés avec un " service famille ".

La notion de parcours personnalisé est au coeur des orientations politiques avec en perspective de mettre fin aux ruptures de parcours. La notion de territoire deviendra déterminante : le quartier, le voisin, la proximité, la sécurité et la mobilité " douce ".

COMMENT CONCILIER TRADITION ET MODERNITE
(Rapport de discussion n°14)

La modernité ne doit pas se faire au mépris de la tradition : il faut savoir d'où l'on vient pour savoir où l'on va. La tradition n'est pas un frein à la modernité : l'hospitalité, l'accompagnement des personnes les plus vulnérables peuvent se faire et doivent se faire grâce à des outils modernes.
Que faire des traditions ? En abandonner certaines, en maintenir d'autres, déterminer leur utilité, les faire évoluer ? Les valeurs anciennes se retrouvent dans l'ADGESSA : bienveillance, regards empathiques sur les plus faibles, image du bon samaritain (Saint Vincent de Paul).
Modernité des pratiques ? Diversité des accompagnements ?

Comment faire pour maintenir ces valeurs fortes, ces traditions d'accompagnement dans une société à moyens contraints ?

Comment transmettre l'histoire, les valeurs des institutions auprès des nouveaux salariés, et qu'en est-il des nouveaux établissements créés par l'ADGESSA ?

La modernité c'est aussi savoir actualiser l'image de l'ADGESSA à travers ses outils de communication (logo, internet, réseaux sociaux...). C'est pouvoir aussi intégrer des personnes qui ont d'autres traditions (multiculturalisme) : nouveaux salariés, nouveaux usagers.

La modernité c'est maintenir les liens d'attachement, d'appartenance, d'identité des institutions et de l'ADGESSA dans des services externalisés (service à domicile.)
Modernité et tradition sont conciliables. La modernisation des établissements et services à l'ADGESSA doit renouveler son image sans pour autant faire fi des traditions et de l'histoire.

L'OUVERTURE DES UNITES DE VIE PROTEGEES

(Rapport de discussion n°20)

Les personnes vivant en unité protégée souffrent beaucoup de l'enfermement, elles se disent " être en prison ".

L'enfermement devient aussi anxiogène pour les visiteurs, les proches qui s'imaginent une dangerosité des autres personnes, une possible contagion.

Nous avons aussi la mission d'assurer la sécurité des personnes mais jusqu'où ?

En assurant la sécurité physique des personnes, on les fragilise musculairement, psychologiquement. C'est un cercle vicieux.

L'ADGESSA doit interroger ses modes d'accompagnements aux technologies d'aujourd'hui comme le port ou non de bracelet ou autre identifiant pour assurer une surveillance par tous au sein de l'établissement.

Ces technologies comportent des avantages et des inconvénients :

- Elles renvoient à la notion de risque calculé, assumé.

- Elles permettent d'élargir la zone sécurisée à l'ensemble de l'établissement plutôt qu'à l'unité.

Si la recherche de l'adhésion de la totalité des équipes et des familles est indispensable, on remarque un frein plus du côté des soignants (culturation, formations) que des familles.

- Qu'en est-il du droit à la " liberté d'aller et venir " valeur forte pour l'ADGESSA ?

- Qu'en est-il du respect de la vie privée ?

L'association doit s'intéresser à ses technologies et peut-être en développant la mixité dans les activités, l'inclusion dans l'établissement et dans la vie sociale. Des aménagements des locaux pour une sécurisation sans être dans le tout sécuritaire peuvent se développer par le travail sur les couleurs pour attirer ou pour dissuader, par le jeu des lumières, des astuces qui guident de façon naturelle et intuitive.

La commission éthique de l'ADGESSA devra aussi apporter des repères.

Axe N°3
Politique sociale

L'idée centrale du projet associatif s'articule autour du droit à la dignité des personnes accueillies. Cette idée, basée sur des valeurs associatives fortes et sur une éthique professionnelle, se décline à tous les niveaux de l'accompagnement des usagers de nos structures, de l'organisation générale à la gestion des ressources humaines.

Sans un engagement fort pour faire vivre la bienveillance, un climat routinier s'installe, qui conduit à ne plus réfléchir au sens de son action, à ne plus reconnaitre le travail de son équipe et ainsi à se démotiver.

Il est nécessaire de favoriser " la réflexion que doivent conduire les équipes professionnelles sur leurs pratiques quotidiennes en s'attardant sur le sens de leurs actions et les moyens nécessaires à une véritable politique de prévention et d'accompagnement, pensée dans le long terme»[12].
Associer les professionnels aux temps de réflexion permet une réelle appropriation des valeurs des textes officiels et de l'association et donne aussi l'occasion de prendre du recul, d'observer les réalités des autres structures.

La meilleure garantie de pratiques bientraitantes envers les personnes accueillies consiste à aider le professionnel à comprendre le sens des actions engagées, l'aider à sortir des tâches quotidiennes pour lui permettre de rencontrer l'être humain, semblable à lui mais dépendant de lui. La dignité et le respect auxquels chacun a droit, usagers et professionnels, deviennent alors une référence commune, forte et porteuse de sens pour chacun, qui dépasse les techniques professionnelles et cimente l'équipe pluridisciplinaire autour des finalités de notre mission.

La confiance et la reconnaissance entre les acteurs ne peuvent exister que grâce à une gouvernance et une organisation qui rendent possible l'expression individuelle et collective de tous. C'est une condition indispensable pour encourager l'implication des différents acteurs de l'association, favoriser le sentiment d'appartenance et développer l'innovation au sein de notre organisation.

Cette orientation s'inscrit dans la volonté politique et associative de l'ADGESSA d'une gouvernance participative et transparente. Elle souhaite rechercher une plus grande implication de tous les acteurs (administrateurs, usagers, salariés, partenaires sociaux et bénévoles) dans la vie de l'association et dans la construction des projets qui les concernent, au regard de leurs fonctions, de leurs missions et de leurs responsabilités.

PROMOUVOIR LE MANAGEMENT PAR LA CONFIANCE

Dans un contexte de plus en plus empreint de protocoles et de procédures, mais aussi de paradoxes, d'incertitudes, d'imprévisibilité, il est nécessaire d'améliorer les processus de décision et d'adaptation au changement, de favoriser les synergies entre toutes les forces de travail au sein de l'association et d'apporter des idées nouvelles.

Dans ce contexte en mutation, les valeurs comme la confiance, le respect et la reconnaissance représentent les clés du management que l'ADGESSA développe depuis plusieurs années.
Dans le respect de ces valeurs, le management doit développer des actions de soutien au personnel, proposer une organisation qui permet aux salariés d'être responsabilisés dans leurs rôles.
Si nous considérons que la personne accueillie doit être actrice de sa prise en charge, comment

12. LHUILLIER J.M. La maltraitance des personnes handicapées accueillies en établissements et services sociaux et médico-sociaux et les moyens de les prévenir. La lettre ENSP, décembre 2003, n° 65.

pourrait-il en être autrement pour le personnel ? Il n'est évidemment pas question, sous couvert de responsabiliser le professionnel, de l'abandonner et de le laisser sans instance de régulation.

Le " sens de l'action ", le " sens du travail " correspond à un état de satisfaction qui provient de la cohérence ressentie entre le salarié et le travail qu'il réalise. Cette cohérence est d'autant plus présente lorsque le professionnel, quelle que soit sa mission, peut répondre aux questions " pour qui je travaille, pourquoi je travaille ?». Ces questions sont intimement liées aux questions portant sur son propre rôle et la place qu'il occupe au sein de l'établissement : qui suis-je ? Pourquoi telle mission ? À quel groupe j'appartiens ? Il en est de même bien évidement pour les travailleurs en Etablissement et Service d'Aide par le Travail.

La confiance mutuelle s'installera d'autant plus rapidement si les objectifs à atteindre ont été construits ensemble, si l'atteinte des objectifs communs a été permise grâce à une communication régulière et authentique entre les individus.

Si les salariés se sentent reconnus comme capables d'atteindre, les objectifs de la structure, du service ou de l'unité de vie, ils sont alors en mesure de les atteindre et de se réaliser professionnellement. Dans ce cas, il revient aux directions de proposer à leurs collaborateurs les conditions de travail les plus adaptées possibles pour l'atteinte des objectifs des services.

Aucune motivation n'est possible sans confiance. En effet, la motivation naît de l'épanouissement et la satisfaction que l'on peut avoir en réalisant des objectifs fixés. Le rôle du manager se situe en amont et en aval de ce processus. En responsabilisant ses collaborateurs, il leur marque une totale confiance puisqu'il sait qu'ils seront à même de réaliser les missions confiées. Il lui appartient alors d'exprimer clairement ses attentes lorsqu'il confie les objectifs.

La confiance d'un manager pour ses collaborateurs est normalement au coeur de la délégation, mais, dans le cadre d'un management par la confiance, la réciprocité est incontournable : chacun doit pouvoir compter sur l'autre pour l'aider à atteindre ses objectifs propres et les objectifs de l'équipe ou du service : autrement dit, collaborer ensemble, être solidaire.
Il s'agit donc de donner davantage du " sens " plutôt que de donner des " ordres ". L'important est de susciter l'adhésion plutôt que d'imposer une " autorité " ou de jouer sur une relation de pouvoir.
Il est alors nécessaire d'adopter les attitudes et les comportements qui favorisent confiance et motivation des collaborateurs : la proximité, la responsabilisation, l'autonomisation, le suivi de l'activité et l'évaluation collective des objectifs.

S'ADAPTER À L'ÉVOLUTION DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES

(Rapport de discussion n°27)

De nouveaux métiers et des nouveaux acteurs vont émerger. L'organisation du travail dans notre secteur devra prendre en compte de nouveaux enjeux, liés à la robotisation, au digital, aux nouvelles technologies. L'association doit s'interroger sur cet environnement au travail pour certains métiers, notamment à travers le télétravail pour les postes administratifs, psychologues, éducateurs, etc. Le télétravail permet de travailler dans un environnement familier serein, permettant une concentration sur un temps plus important. Il ne peut se mettre en place au sein d'une entreprise que par accord d'entreprise.

La télémédecine constitue une nouvelle pratique professionnelle à intégrer dans les établissements. Elle représente aussi un atout en terme de transmission des informations, un enjeu de formation pour les équipes soignantes et d'évolution tant de leurs métiers que des relations fonctionnelles en interne et avec l'extérieur.

La politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit intégrer ces enjeux en matière de formation, de mobilité, de recrutement. La résistance au changement est un élément important dans l'évolution des pratiques professionnelles : comment accompagner ceux

qui résistent ? La mobilité, le projet d'établissement et la formation sont des outils qui favorisent l'adaptation des pratiques ainsi que la pluridisciplinarité, l'intégration de nouveaux métiers et la présence des stagiaires.

L'évolution des pratiques, c'est aussi prendre en compte les demandes de familles et des personnes accompagnées mais aussi l'évolution des problématiques sociétales. Il est important que les personnes accompagnées comprennent l'évolution des pratiques et qu'elles puissent être associées au changement.

Les projets architecturaux peuvent répondre à l'évolution des pratiques professionnelles, mais imposent des réflexions sur les nouvelles organisations et les nouveaux espaces à investir.

VALORISER LE SENS DU TRAVAIL

(Rapports de discussion n°1, n°15, n°29)

Comment impliquer tous les professionnels dans la vie de l'établissement (ex. administratif …) ?
Revoir les frontières entre le travail administratif, le soin, l'éducatif, les services généraux, les établissements et le siège permet à chacun de renforcer son coeur de métier.
On constate en effet que parfois les niveaux d'information ne sont pas les mêmes selon les métiers, ce qui peut conduire à un défaut de communication et à une perte de la qualité de l'accompagnement de l'usager. Ces différences peuvent aussi s'expliquer par la notion de confidentialité et de partage de l'information.

De plus, le manque de connaissance du métier de l'autre conduit à des cloisonnements, des idées préconçues et entretient la non-communication. Difficulté majorée par le fait d'être sur un poste unique pour certains professionnels (exemple : secrétaire, cuisinier, ouvrier d'entretien…) qui se trouve exclu de la relation de proximité avec les usagers.

Il est indispensable de trouver des espaces d'échanges et de partages communs à tous les métiers (ex. repas, réunions, jeux de rôle : se mettre à la place de l'autre).
Le bien-être des personnes accueillies passe par le bien-être des salariés. Ce bien-être comporte une dimension professionnelle et personnelle.

La dimension personnelle ne peut pas être réfutée car elle influence le comportement du professionnel (le salarié est un individu à part entière). Les salariés doivent pouvoir verbaliser leurs difficultés. Le personnel d'encadrement doit être en capacité d'écouter et de respecter les salariés en difficulté. L'encadrement est en mesure de détecter les salariés qui rencontrent des problèmes et de les reconnaître.

S'agissant de la dimension professionnelle, le travail des salariés est reconnu et valorisé. L'amélioration de l'organisation du travail pour alléger les contraintes liées à l'accompagnement des personnes accueillies est à rechercher. De même, la formation et l'information (temps de parole) sont à développer pour maintenir ou rétablir la motivation. Enfin, il convient d'impliquer le personnel dans la vie de l'établissement : l'organisation, le projet d'établissement, les conditions de travail.

La reconnaissance de la citoyenneté des usagers passera en premier lieu, et ce au quotidien, par l'aide médico-psychologique, l'accompagnant éducatif et social, l'éducateur, l'aide-soignant ou l'infirmier. Il y a lieu de soutenir dans ses actions le professionnel qui, face à la grande dépendance, à la vulnérabilité, à la violence peut être angoissé, désorienté devant certains comportements et réactions de l'usager. Les gestes répétitifs de l'accompagnement, les infimes progrès voire la régression des personnes accueillies, le sentiment d'inefficacité, la violence souvent exprimée sont autant de facteurs conduisant à une lassitude, à une démotivation. Cette usure du personnel est une dimension qui doit être constamment prise en compte.

Mettre à jour des marges de manoeuvres, individuelles ou collectives, améliore l'organisation du travail.

Il est alors important de créer des lieux et des espaces de paroles, où chacun peut s'exprimer et échanger sur ses difficultés et recevoir l'aide d'une personne extérieure de formation psychanalytique ou psychologique.

Ces réunions souvent appelées " supervision " ou " analyse des pratiques[13] " sont des temps de réflexion sur les pratiques professionnelles avec ses réussites et ses échecs, sans le regard hiérarchique de la direction, et qui permettent une analyse de chaque démarche.

Le développement de ces espaces fondés sur l'écoute, doit permettre ensuite la prise en compte par le management des situations réelles de travail, et de poser les principes des résolutions de problèmes en collectif, d'amorcer des prises d'initiatives au niveau directement concerné et de prendre en compte les préconisations exprimées des professionnels dans les circuits décisionnels. " Procurer aux professionnels le soutien institutionnel leur permettant d'être dans l'élaboration et non dans le déni " est une des préconisations du Ministère de l'emploi et de la Solidarité[14].

A cela l'ADGESSA ajoute qu'il ne faut pas oublier le personnel de nuit et les services administratifs. De façon concrète, les directions des établissements et services veilleront à la surcharge de travail, aux locaux non adaptés, à la concertation en équipe pluridisciplinaire pour les nouvelles entrées, à adapter les tâches en fonction du personnel présent et aux conditions climatiques et notamment les températures (comme pour la plonge – sanivap, par exemple) et enfin à favoriser l'entraide entre collègues.

ACCOMPAGNER ET SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

La formation permet de développer des compétences internes pour proposer des solutions d'accompagnements personnalisés, de renforcer l'appui aux établissements en développant la notion de solidarité et d'échanges, d'accompagner les établissements aux évolutions du secteur.
La formation tout au long de la vie active est un outil essentiel qui permet à chacun et chacune de valoriser ses compétences professionnelles mais également de sécuriser son parcours professionnel, de se préparer à des mobilités, à des transitions professionnelles dans un contexte d'incertitudes. Le salarié est reconnu dans sa carrière professionnelle, il a la possibilité d'améliorer ses pratiques au quotidien par le biais des formations. Le parcours professionnel et les compétences acquises par certains professionnels de l'association peuvent être mis au service d'autres salariés pour des formations internes.

Se former tout au long de la vie entre dans un cadre obligatoire que l'on appelle aujourd'hui " le développement de parcours continu " (le DPC).

L'information aux salariés sur la formation, sur les métiers, l'évolution de l'emploi, les mobilités est fondamentale. L'information permet d'accéder à des formations diplômantes, mais aussi d'identifier les compétences transversales dans différentes situations de travail, facilitant le passage de tel métier à tel autre.

La sécurisation des parcours professionnels permet d'aider les salariés à mieux gérer leur parcours professionnel mais aussi in fine, à mieux gérer les besoins de compétences, gage de performance pour l'association et d'efficience au bénéfice des usagers.

AMELIORER LA SANTE ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
(Rapports de discussion n°8, 9, n°13 et n°22)

Comment combattre l'épuisement professionnel (physique et mental) ?
L'épanouissement dans son travail passe, pour tous les acteurs, par l'amélioration de la qualité

13. Recommandation de l'ANESM, " La bientraitance : définition et repères pour la mise en oeuvre ", p.35 – article 2.2
14. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité – DGAS, Prévenir, repérer et traiter les violences à l'encontre des enfants et des jeunes dans les institutions sociales et médico-sociales. Guide méthodologique, édition ENSP, 2ème édition. p.17

de vie au travail. L'ADGESSA veille à améliorer la communication au sein des établissements et entre le siège et les établissements, l'objectif étant de développer le sentiment d'appartenance à l'association.
Elle veille à améliorer l'écoute, la reconnaissance, le respect. Elle reconnaît l'individualité dans l'équipe et laisse s'exprimer toutes les idées des salariés dans le respect de chacun.

L'association développe davantage la mobilité au travail entre établissements et professionnels. Les formations peuvent aider à cette mobilité souhaitée.

Il est utile aussi d'aménager les espaces dédiés aux salariés souvent appelés la " salle du personnel ". En collaboration avec les professionnels directement concernés, chaque établissement fera preuve d'imagination pour ces aménagements pouvant apporter une qualité de vie au travail : espaces aménagés pouvant aller du côté " ludique " (babyfoot, flipper, coach sportif (gym), billard, salle de détente au côté " organisation vie privée / vie professionnelle (service de garde d'enfant : crèche, Maison d'Assistants Maternels).

Comment évaluer le stress au travail ? Que mettre en place comme outils pour la gestion du stress ? Il faut favoriser " la mobilité " entre les structures pour recueillir et prendre les bonnes idées et/ ou le vécu du personnel.

Dans les EHPAD, il nous faut favoriser le binôme AS/ASL et AS/AS et AS/IDE notamment pour les couchers des usagers à deux et respecter les fiches de tâches.

D'autres actions quotidiennes améliorent la qualité de vie au travail :

- Favoriser un planning et une organisation de travail équilibrés,
- Valoriser le personnel (par exemple en lui confiant des responsabilités comme par exemple, les référents ASL produits d'entretien/linge/restauration),
- Veiller à l'accueil des nouveaux salariés (livret d'accueil, fiche de tâches…),
- Prendre en compte le travail prescrit et le travail réel,
- Impliquer le salarié dans la définition de ses missions et de ses tâches,
- Améliorer l'écoute de l'encadrant afin d'avoir conscience du travail des équipes du terrain,
- Respecter la vie privée par rapport à la vie professionnelle à tous les niveaux du personnel, et le droit à la déconnexion (mails, téléphone, réseaux sociaux…),
- Organiser des temps de réflexion " règles de civilité et de savoir-vivre/ savoir être ",
- Renforcer le réseau et les actions des salariés référents PRAP et référents handicap,
- Réactualiser le matériel présent par du matériel innovant et plus adapté (rail au plafond, disque de transfert, drap de glisse, sangle de rehaussement…),
- Inciter à l'échauffement et à l'étirement avant et après l'embauche pour les métiers nécessitant des efforts physiques,
- Favoriser le travail en binôme.

Renforcer l'équilibre hommes / femmes dans nos établissements :

Au niveau des salariés, et bien que la représentation sociétale des métiers médico-socio-éducatifs féminise ces métiers, la mixité professionnelle est à encourager car elle est vécue comme positive. Elle amène une écoute et des points de vue différents. Ces différences se retrouvent dans l'accompagnement de proximité également.

Il est noté aussi que les activités dans les établissements pour adultes sont souvent plus ciblées vers la population féminine.
Le projet d'établissement doit évoquer ces sujets pour être aussi fédérateur pour les nouveaux arrivants et ainsi favoriser l'équilibre de la mixité.
L'association doit développer des partenariats avec les établissements scolaires et de formation pour changer l'a priori des métiers du médico-socio-éducatif et ainsi favoriser une mixité professionnelle. Cette mixité a également des conséquences sur l'approche de la sexualité en établissement.

Axe N°4
Politique économique

L'ADGESSA engagera une réflexion sur une éventuelle évolution de son modèle économique pour lui permettre, tout en affirmant sa finalité sociale, de l'adapter au contexte socio-économique et à la nécessité de rechercher de nouveaux moyens financiers.

Engager une réflexion stratégique permettra de mieux identifier toutes les sources de financements publics ou privés possibles tout en garantissant le financement public pour toutes ses actions comportant une mission de service public.

L'ambition et le volontarisme des acteurs de l'association sont souvent stoppés par l'absence de moyens. En restant fidèle au cadre éthique que l'association s'est fixé, l'ADGESSA doit valoriser ses idées, savoir les mettre en avant et rechercher toutes les formes de financements, pérennes ou ponctuels (financements publics, partenariats privés, dons, legs, fondations et fonds de dotation) qui lui permettront de développer ses projets.

L'ADGESSA est partenaire de nombreux réseaux économiques au travers de ses relations de tous ordres (clients, fournisseurs, partenaires...). Les entreprises avec lesquelles nous travaillons sont, par ailleurs, de plus en plus impliquées dans le champ social en communiquant de plus en plus sur des notions telles que le développement durable ou la solidarité.

L'association développera avec le monde des entreprises des partenariats s'inscrivant dans les projets économiques et associatifs de chacun. Ces partenariats pourront prendre la forme de mécénat, de prestation de services, de coopération économique ou de partage d'expertise.

Ces partenariats, grâce au cadre éthique de l'ADGESSA, ne doivent en aucun cas être de nature à remettre en cause les choix et les positions de l'association.

POUR QUEL MODE DE GESTION ?
(Rapport de discussion N° 6)

L'ADGESSA pourrait gérer de façon autonome (sans financement public) le service de l'équipe mobile, de la conciergerie, de la coordination avec les Plateformes Territoriales d'Appui[15] (PTA), de la connectique et du logement " agile " grâce au mécénat avec des assureurs pour financer un fonds de prévention associatif.

Pour les projets autour de la jeunesse, l'association pourrait imaginer des projets autour de " chambres en ville " ou de " résidences sociales " pour les jeunes, de façon à permettre une continuité de l'accompagnement sans rupture de parcours.

Le partenariat avec des bailleurs sociaux doit être développé.

AVEC QUELLE STRATEGIE ?

Dans le respect de ses valeurs fondatrices, l'association doit définir une prospection ciblée pour convaincre de nouvelles entreprises et fondations de s'engager à nos côtés et si possible de façon pluriannuelle, pour créer des synergies, stabiliser sa situation financière.

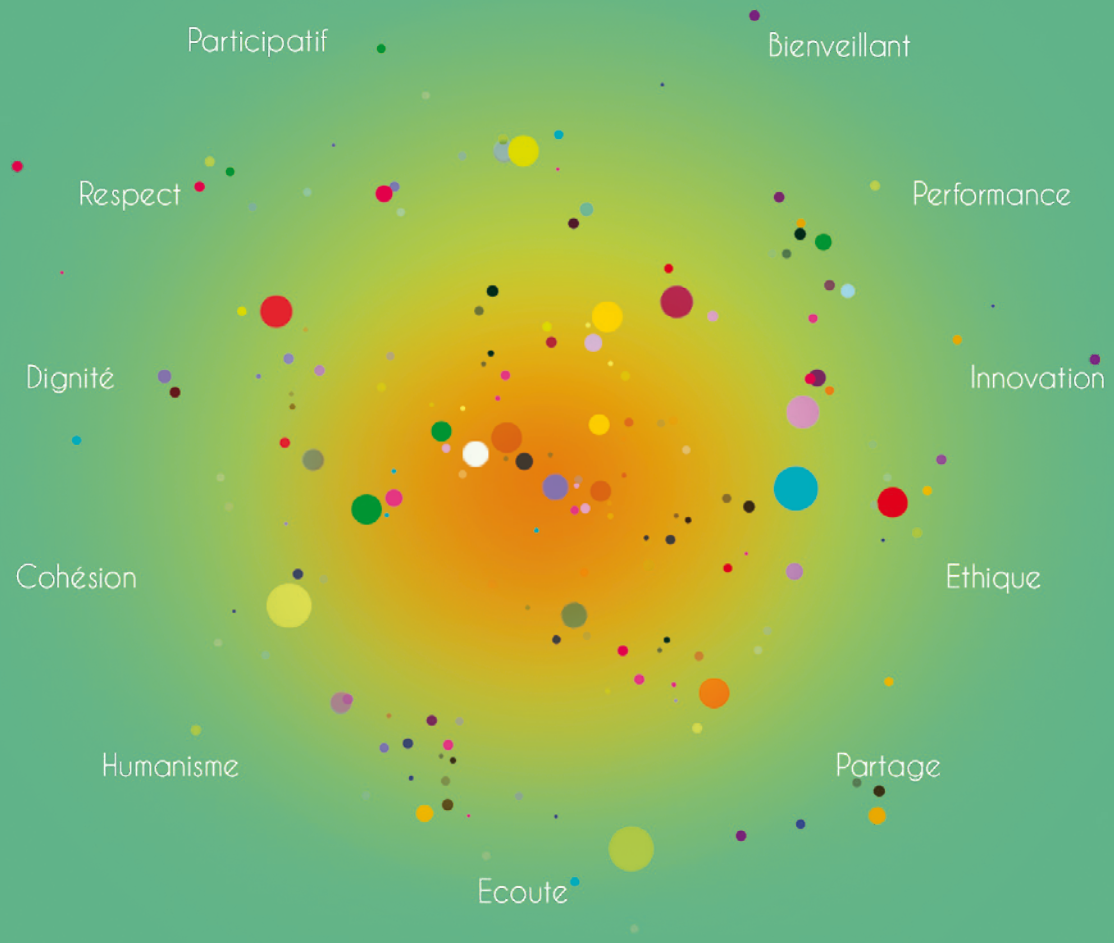
15. La PTA est un dispositif d'appui aux professionnels (notamment libéraux) sanitaires, sociaux, médico-sociaux qui ont besoin de recourir à des compétences complémentaires pour les patients/usagers relevant d'un parcours de santé complexe, sans considération d'âge, de pathologie ou de handicap.

METTRE EN OEUVRE DES ACTIVITES DE CONSEIL

L'association souhaite mettre en oeuvre des activités de conseil à destination notamment des petites associations afin de proposer à ces partenaires un accompagnement et un conseil de qualité en phase avec nos orientations, d'octroyer à l'association de nouveaux moyens financiers nécessaires à sa vie associative et de renforcer son utilité sociale.

Le développement de ces activités de conseil s'appuiera sur ses valeurs et son offre de services afin de conserver toute la cohérence de son action.

> “Cette approche est ambitieuse mais en agissant toutes et tous avec CONFIANCE ET COHESION nous nous donnons la puissance d'action pour atteindre nos objectifs.”


Participatif
Bienveillant
Respect
Performance
Dignité
Innovation
Cohésion
Ethique
Humanisme
Partage
Ecoute

Axe N°5

Responsabilité sociétale et politique de développement durable

La responsabilité sociale d'entreprise, au-delà d'une expression à la mode, est sûrement un des axes les plus structurants du développement de l'association pour les années à venir.

Cela peut surprendre de " mélanger " ces deux concepts dont les vocations initiales peuvent paraître sans lien. En fait, il faut distinguer l'association, un des acteurs de la société civile au service des plus démunis et l'association, " personne morale " qui comme toute organisation, toute entreprise, a une responsabilité et dont les actions, les pratiques et les décisions engendrent des effets et de nombreux impacts.

Une méthode, une démarche devra être définie et pourrait s'appuyer sur un comité de pilotage pour mettre en oeuvre un plan d'action. Sur la base en préalable de consultations de l'ensemble des parties prenantes, le comité de pilotage réalisera un diagnostic associatif. Ce dernier servira de base pour décliner une feuille de route structurante, valoriser et dupliquer les bonnes pratiques déjà à l'oeuvre au sein de l'association et ouvrir des opportunités pour de nouveaux partenariats.

C'est un chantier dont les objectifs sont ambitieux : améliorer de manière importante la qualité, mieux répondre aux attentes et aux besoins des personnes accueillies et diffuser les bonnes pratiques.

L'ADGESSA est aussi un acteur économique important de la région. Par le nombre de ses salariés, par sa consommation de biens et de matières premières, par les transports qu'elle occasionne (ceux des salariés, des usagers et de leurs proches, de nos fournisseurs) et par ses opérations immobilières, elle doit cependant amplifier son inscription dans une démarche de responsabilité sociétale sur l'ensemble de son périmètre d'actions.

Après la réalisation de son empreinte carbone, elle doit réunir l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes pour mener une politique de développement durable réaliste et volontariste.

CONFORTER LA RESPONSABILITE SOCIALE DE L'ASSOCIATION

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) " est la contribution des entreprises aux enjeux du Développement Durable. Elle s'appuie sur la norme internationale ISO 26000 qui donne aux organisations des lignes directrices pour opérer de manière socialement responsable en conjuguant les questions sociales, environnementales et économiques ".

Elle peut se définir au moins autour de 3 axes dans notre secteur :

- la recherche constante de l'amélioration de l'action et du service rendu aux usagers,
- renforcer les compétences et le savoir-faire des salariés, en prenant en compte l'évolution des réponses apportées aux usagers afin de mieux y répondre,
- la responsabilité environnementale à travers le développement durable en limitant l'impact de nos activités sur l'environnement.

FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DURABLE
(Rapport de discussion N°23)

Le défi à relever pour l'ADGESSA en matière de développement durable peut se résumer ainsi : " Comment passer de la philosophie au concret ".

Pour y parvenir, plusieurs leviers ont été identifiés :

En tout premier lieu, l'association doit organiser des actions de sensibilisation et favoriser l'éducation des professionnels et des usagers pour une meilleure utilisation des énergies (électricité, eau, etc.), pour éviter le gaspillage (notamment en restauration).

Nous devons amplifier l'intégration de notion " développement durable " dans tous nos projets architecturaux, dans nos activités de production (ESAT), dans nos appels d'offre (immobilier, matériels, mobilier), la gestion des produits et des équipements d'entretien (achat, organisation et maintenance) et en restauration. Sur ce point, il faut privilégier les circuits courts.

Le futur comité de pilotage pourrait développer les actions suivantes :

- Faire un audit général au sein des établissements de l'ADGESSA (diagnostic thermique, inventaire des outils informatiques pour envisager leur recyclage, inventaire des produits et matériels de nettoyage utilisés et préconisations)

- Renforcer les liens entre les établissements de l'ADGESSA afin de permettre une mutualisation de leurs moyens matériels (outils, véhicules, etc.) et avec les autres acteurs du réseau (y compris Assurance Maladie) pour organiser le recyclage des matériels et dispositifs médicaux.

- Créer des espaces verts gérés en " autonomie " : création de " pépinières " en s'appuyant sur les compétences et ressources internes à l'ADGESSA pour végétaliser et fleurir les espaces extérieurs et intérieurs (double utilisation).

- Adopter une charte de développement durable dans les appels d'offre, dans le cadre d'une politique relationnelle avec les fournisseurs.

“

Dans le monde associatif, toute heure gagnée par la " robotisation " doit être réinjectée en " heures humaines ".

”

“

Le défi à relever pour l’ADGESSA en matière de développement durable peut se résumer ainsi : " Comment passer de la philosophie au concret ".

”

“

En renforçant la dynamique de participation de tous ses acteurs, usagers, familles, bénévoles, salariés et administrateurs, l’ADGESSA compte sur l’engagement et la mobilisation de tous pour faire vivre au quotidien ses valeurs d’humanisme et de professionnalisme.

”

Axe N°6
Politique d'innovation

La notion d'innovation à l'ADGESSA n'est pas un axe à part. Elle traverse tous les sujets et concerne tous les axes développés dans ce projet associatif. Nous devons faire preuve d'innovation dans nos accompagnements, dans notre politique sociale et économique, dans notre développement.

INNOVATION SOCIALE

Une des plus marquantes orientations des pouvoirs publics touche précisément à l'innovation sociale et à notre capacité de mettre en oeuvre un accompagnement de publics spécifiques à travers la notion de coordination. Nos professionnels doivent être capables d'intervenir auprès des publics du vieillissement, du handicap et de l'aide sociale à l'enfance en coordonnant les parcours de vie et gérant la coordination des différents dispositifs d'accompagnement existants.

NOUVELLES TECHNOLOGIES ET COORDINATION
(Rapport de discussion n°6)

Le potentiel de ce qu'on appelle aujourd'hui "la santé connectée» est immense et les enjeux sont forts car ces objets permettent de soulager la tâche du personnel soignant et des aidants, d'améliorer la qualité de vie et le bien-être des personnes soignées, mais aussi de réduire les risques de maladies et de perte d'autonomie.

L'ARS Nouvelle-Aquitaine a choisi PACCO Globule pour équiper les futures Plateformes Territoriales d'Appui (PTA) et les équipes de soins de proximité de la région Nouvelle-Aquitaine.
L'outil PACCO Globule est un support logiciel collaboratif et communicant pour l'ensemble des professionnels intervenant dans la prise en charge et un logiciel métier pour les professionnels de la coordination.

Par ailleurs, l'e-santé (ou médecine connectée) constituera une opportunité de renforcer l'efficacité du système de santé dont le médico-social fait partie. Elle apporte des solutions " sur-mesure " et concrètes s'appuyant sur le digital, en matière de prévention, de " bien vivre ", de soins, ou encore d'accompagnement dans la vie quotidienne des personnes en perte d'autonomie. Objets connectés et applications mobiles sont en passe de révolutionner le monde de la santé.

ROBOTISATION ET NOUVELLES TECHNOLOGIES
(Rapports de discussion n°19 et n°24 et extrait du compte rendu de la commission éthique du 19 octobre 2018)

L'introduction des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle, doit s'inscrire dans une démarche de réflexion associée aux valeurs associatives.

L'association doit prendre en considération ces nouvelles technologies. Un nouveau marché apparait très clairement avec les animaux ou poupées thérapeutiques, exosquelette permettant de porter de lourdes charges seul et sans se blesser, tondeuse et nettoyeuse automatique, etc.

Nous devons anticiper l'arrivée de plus de technologies dans nos établissements. C'est aujourd'hui une nécessité d'investir sur des technologies utilisées à domicile comme par exemple, l'accès à internet, console de jeux, tablette, box, domotique…

Ces technologies peuvent être un palliatif éventuel aux contraintes institutionnelles. Elles peuvent permettre d'améliorer la " productivité " ce qui permettrait de dégager du temps pour l'usager. Cela demande une politique volontaire de l'association pour dédier ce gain aux personnes accueillies sans que la technologie n'aboutisse à une perte de lien social.

Dans le monde associatif, toute heure gagnée par la " robotisation " doit être réinjectée en " heures humaines ".

Face à l'arrivée de ces technologies, nous avons sans attendre à lancer une réflexion, à interroger le cadre, sur le plan éthique, les possibles mais aussi les limites à leur usage, en y associant les professionnels, les usagers et les familles. Poser le cadre pour préserver l'intimité, la vie privée, pour ne pas être intrusif.

Il est déterminant de rappeler systématiquement le principe du respect de la personne, de son intimité et de son intégrité. C'est ce qui pourra nous guider face aux nouveautés, aux inventions qui arrivent déjà. Ce rappel aux valeurs de respect de la vie privée, sur le plan éthique, permettra d'accepter ou de refuser ces robots.

Pour ce faire, une veille technologique doit se mettre en place au sein de l'association (Pôle appui conseil) pour ne pas prendre de retard et se retrouver à subir ces progrès.

Avoir ce débat inter-établissements parce que ce n'est pas l'affaire que d'un seul établissement mais du croisement des uns et des autres.

Ce débat ne peut pas non plus s'effectuer sans nos autorités de contrôle à travers des conférences éthiques sur toutes ces questions-là, pour que la réflexion ne se restreigne pas au gain de productivité mais à l'apport qualitatif.

La commission éthique de l'ADGESSA travaille sur ces sujets.

UNE POLITIQUE DU PATRIMOINE IMMOBILIER AU SERVICE DE L'INCLUSION, DE LA QUALITE DE SERVICE ET DE L'EFFICACITE ENVIRONNEMENTALE

L'ADGESSA a poursuivi ces dernières années son action fondée sur la valorisation et l'optimisation des biens, sur la maîtrise d'ouvrage et le suivi des opérations. Demain, la mise en oeuvre d'une politique de maintenance des établissements sera nécessairement mise en oeuvre.

La taille des structures et la conception architecturale sont des enjeux essentiels pour assurer la meilleure qualité de vie possible aux personnes accueillies et garantir aux professionnels les meilleures conditions de travail possibles. Pour que l'action sociale et médico-sociale s'inscrive dans l'ensemble des actes de la vie quotidienne il est important de concevoir des structures de taille modeste, organisées en petites communautés. Ces lieux permettent ainsi le respect de l'intimité des personnes accueillies. L'association va développer un cahier des charges de construction conforme à la réglementation en vigueur mais qui prend également en compte ses valeurs dans la détermination des superficies individuelles et collectives.

L'architecture (rénovation, construction) est pensée en relation avec la notion de bien-être et de bonheur (cuisine, salon " comme à la maison "). La définition du cadre de vie, lieu de vie qui rassemble les usagers et les professionnels, s'adapte à une population qui bouge et qui évolue, en proposant une plateforme de services, en développant les différents accueils (baluchonnage, séquentiel, temporaire de nuit, …) et ce quelle que soit la catégorie de personnes accueillies.

Pour innover, l'architecture sera pensée à la fois en fonction de la vie des personnes mais aussi pour éviter l'usure professionnelle. Par conséquent, il est essentiel d'impliquer les usagers, leur famille et les salariés.

INTERNET ET OUTILS NUMERIQUES
(Rapport de discussion n°16)

Si nous constatons que certains moyens de communication sont de moins en moins utilisés (courrier papier, téléphone fixe, loisirs télévisuels), et nous voyons émerger chaque jour de nouvelles technologies de communication. Elles s'appuient toutes sur internet et nous devons prévoir les connexions Wifi et par câble dans nos établissements et dans les chambres.
Cette évolution des différents moyens de télécommunication (Skype/Messenger/WhatsApp) favorise la communication (visuelle) instantanée avec les proches souvent éloignés et rompt l'isolement créé par l'entrée en structure.

Cette technologie informatique nécessite de renforcer nos moyens par la mise en place de référents informatiques volontaires au sein du personnel pour :

- Entretenir et maintenir la bonne utilisation de ces matériels (ordinateurs, tablettes, smartphone, etc.)

- Former et sensibiliser les usagers à ces nouveaux moyens de communication

- Soutenir les familles à l'utilisation d'application de communication usagers/familles/proches (exemple de LINESTIE)

EVALUATION
&
SUIVI DU PROJET ASSOCIATIF

> “
> Face aux enjeux de notre secteur, nous allons devoir démontrer la pertinence de nos accompagnements, de nos prestations au bénéfice des usagers, en mobilisant notre capacité d’innovation
> ”

Si le projet associatif fixe les orientations politiques de l’association pour les dix années à venir en rappelant les valeurs fondatrices et définit les objectifs à atteindre, c’est par la réalisation d’un projet stratégique que seront fixés les modalités concrètes d’organisation et les actions à mener pour répondre à ces objectifs.

La mise en oeuvre du projet stratégique se concrétise à partir de fiches actions. **Deux projets d’une durée de 5 ans chacun couvriront la période du projet associatif " confiance et cohésion ".**

Texte opérationnel par excellence, le projet stratégique sera élaboré par la direction générale et les directeurs des établissements et services de l’ADGESSA, garants de la mise en oeuvre du projet associatif approuvé par le conseil d’administration dans leurs structures.

Pour assurer le suivi et l’évaluation de ces actions, chaque acteur de l’ADGESSA recevra un questionnaire spécifique pour évaluer l’état d’avancement du projet, en 2024 et en 2029. Chaque évaluation nourrira le projet suivant.

L’association poursuit ainsi son engagement dans une démarche d’amélioration continue de la qualité de ses missions et de ses prestations au service des usagers que nous accueillons et crée une dynamique participative à l’échelle de toute l’association.

Face aux enjeux de notre secteur, nous allons devoir démontrer la pertinence de nos accompagnements, de nos prestations au bénéfice des usagers, en mobilisant notre capacité d’innovation en matière de réponses adaptées aux besoins évolutifs des personnes vulnérables que nous accompagnons chaque jour.

Tout ne sera sans doute pas possible tout de suite mais c’est à nous de fixer les étapes et les priorités !

En renforçant la dynamique de participation de tous ses acteurs, usagers, familles, bénévoles, salariés et administrateurs, l’ADGESSA compte sur l’engagement et la mobilisation de tous pour faire vivre au quotidien ses valeurs d’humanisme et de professionnalisme.

Glossaire

Aînés

EHPAD :
Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

PASA :
Pôle d'Activités et de Soins Adaptés

UHR :
Unité d'Hébergement Renforcée

APA :
Aide Personnalisée d'Autonomie

ALMA :
Allo Maltraitance des Personnes Agées et Handicapées (3977)

AGGIR :
Autonomie Gérontologie Groupe Iso-Ressources.
Grille utilisée pour évaluer le degré d'autonomie ou de dépendance physique et psychique dans l'accomplissement des actes quotidiens. La détermination de son groupe GIR (1 à 6) sert de référence au calcul de l'APA.

GIR :
Groupe Iso-Ressource

APL :
Aide Personnalisée au Logement

AL :
Allocation Logement

HAD :
Hospitalisation à Domicile

RDAS :
Règlement Départemental d'Aide Sociale

SSIAD :
Service de Soins Infirmiers A Domicile

Jeunes

MECS :
Maison d'Enfants à Caractère Social

PJJ :
Protection Judiciaire de la Jeunesse

AEMO :
Action Educative en Milieu Ouvert

AED :
Action Educative à Domicile

ASE :
Aide Sociale à l'Enfance

JAF :
Juge aux Affaires Familiales

119 :
numéro gratuit
" enfance maltraitée "

MDSI :
Maison Départementale de la Solidarité et de l'Insertion

CDEF :
Centre Départemental de l'Enfance et de la Famille

AP :
Accueil Provisoire

OPP :
Ordonnance de Placement Provisoire

SAMiNA :
Service d'Accueil de Mineurs Non Accompagnés

Adultes

AAH :
Allocation Adulte Handicapé

ALMA :
Allo Maltraitance des Personnes Agées et Handicapées

CNSA :
Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

PCH :
Prestation de Compensation du Handicap

MDPH :
Maison Départementale des Personnes Handicapées

CDAPH :
Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

SAVS :
Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

STP :
Section à Temps Partiel

SAMSAH :
Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés

RDAS :
Règlement Départemental d'Aide Sociale

PMI :
Protection Médicale Infantile

ADGESSA

Vivre ensemble les étapes de la vie

www.adgessa.com

38, rue Bois Gramond 33320 EYSINES

Tél. : 05 56 24 98 73 - siege@adgessa.fr

Conception : STUDIO CM www.christellemangel.com contact@christellemangel.com

Imprimé sur papier fabriqué à partir de bois provenant de forêts gérées durablement.