



CHANGER la **DONNE**

2021 —————> 2023

*Retour sur une expérimentation pour
amplifier la **transition inclusive***

Sommaire

Cahier méthodologique	6
Cahier d'expérience	18
Cahier d'évaluation et de perspectives	38

Responsable de la publication

Unapei 30

Création et coordination

Ellyx

Illustrations

Alice Colson

Contribution

CFQIPS

Ce cahier d'expérimentation est le fruit de 2 années d'engagement et d'exploration pour accélérer la transition inclusive dans la Société et renforcer l'autodétermination des personnes en situation de handicap accompagnées par le réseau Unapei 30.

Le présent livrable se déploie en trois parties complémentaires, chacune contribuant à la compréhension des méthodologies mises en œuvre, des défis rencontrés et des résultats obtenus :

Cahier Méthodologique

Offre un éclairage détaillé sur les fondements stratégiques de notre approche, les méthodes de travail, les partenariats établis et l'organisation déployée pour mener à bien cette expérimentation. Il constitue le socle sur lequel repose notre démarche.

Cahier d'Expérience

Donne vie à l'expérience vécue au cours de cette année. A travers lui, nous avons cherché à documenter la démarche initiée par l'Unapei 30 en intégrant les mots des participants (personnes accompagnées et leurs proches, professionnels de l'Unapei 30, partenaires territoriaux).

Cahier d'Évaluation et de Perspectives

Propose une réflexion stratégique et prospective sur les implications du travail réalisé. Il analyse les points de forces et les axes d'amélioration pour l'avenir. Cette section se conçoit comme un catalyseur de réflexions et de recommandations pour le réseau Unapei 30.

→ Nous exprimons notre gratitude envers l'ensemble des participants et tous ceux qui ont contribué à la réussite de cette initiative. Que ce livrable puisse non seulement refléter leur engagement partagé mais également **inspirer de nouvelles avancées vers une Société véritablement inclusive.**

Editorial

Olivier Donate, directeur général de l'Unapei 30

Christian Rougier, président de l'Unapei 30

L'épanouissement des personnes est au cœur des valeurs du réseau Unapei tout comme favoriser leur intégration dans la Société fait partie de sa mission. Dans la continuité de cet engagement historique, et au-delà du respect des injonctions réglementaires menant à l'inclusion des personnes en situation de handicap, l'Unapei 30 veut redonner aux personnes qu'elle accompagne du **pouvoir d'agir**.

Pour en créer les conditions individuelles et institutionnelles, l'association a opéré depuis plusieurs années une démarche visant à mettre l'autodétermination des personnes accompagnées et la transition inclusive au cœur de sa stratégie. Initiée par le biais de projets inclusifs et de formations, la démarche a pris un nouvel élan lors de la rédaction d'un projet associatif 2020-2024, centré sur la notion de transition inclusive.

L'association réaffirme son engagement et choisit d'initier une démarche visant à transformer ses pratiques internes et la nature des liens qu'elle entretient avec le territoire. Cette évolution concerne l'ensemble des 27 établissements et services médico-sociaux gérés par l'Unapei 30 et des collaborateurs de l'association, qui accompagne près de 1000 personnes. Mais elle implique aussi l'ensemble des parties prenantes de l'association, qui peuvent chacune avoir une lecture spécifique de ce qu'induisent les notions d'autodétermination et de transition inclusive : personnes accompagnées, familles, professionnels de terrain de l'Unapei, administrateurs cadres et cadres intermédiaires de l'association, partenaires.

“Accompagner chaque personne en situation de handicap à être actrice de sa vie”

Axe 1 du projet associatif 2020-2024 de l'Unapei 30

“Nous faisons nôtre la conviction qu’une personne en situation de handicap a des droits et que pour les exercer elle a besoin d’être soutenue. Êtres de droits plus qu’objet de soin, les personnes que nous accompagnons sont reconnues dans leurs désirs, leurs envies, leurs capacités. Nous aidons à cette prise de conscience sociale et nous nous donnons pour mission de développer, comme base de notre action, des initiatives encourageant l’accompagnement des personnes plutôt que leur placement et des innovations favorables aux familles et aux personnes.”

Généraliser la démarche d'autodétermination

Nous nous engageons à favoriser l’expression de tous (famille, personnes accueillies, professionnels) avec pour objectif de transformer les regards portés sur les personnes accompagnées, à commencer par leur propre regard.

Accompagner la transition inclusive

Nous pensons la personne avant les murs et hors les murs de l’institution. Nous poursuivrons dans les années à venir des expérimentations porteuses de nouveaux possibles pour les personnes accompagnées, afin de valoriser l’autonomie et le potentiel de chacun.





Cahier

→ **méthodologique** ←

Un cadre pour expérimenter l'accélération de l'auto-détermination et de la transition inclusive

Fin 2021, l'Unapei 30 poursuit sa réflexion sur deux fronts pour décliner son ambition de transformation : d'une part créer les conditions favorables à l'autodétermination et d'autre part conduire une démarche de transition inclusive.

Considérant que les deux dynamiques sont nécessairement indissociables et s'alimentent l'une et l'autre, elle lance une démarche se déclinant aussi bien au sein qu'à l'extérieur des établissements. Celle-ci s'organisait autour de plusieurs axes d'action :

→ La formation des équipes aux enjeux, théories et pratiques liés à la transition inclusive, pour renforcer leur compréhension et leur engagement.

→ L'identification d'initiatives de terrain pour tester concrètement l'application de la transition inclusive, et mettre en lumière des pratiques novatrices.

→ La mobilisation régulière des parties prenantes internes et externes de l'Unapei 30 dans la mise en œuvre et le suivi de la démarche de transition inclusive.

La volonté de l'Unapei 30 était d'enclencher une première étape, de favoriser, à partir d'enseignements issus d'actions concrètes, l'appropriation de concepts, de méthodes et de pratiques. Pour initier et accompagner ces changements profonds, elle a associé deux partenaires : le CFQ, spécialisé sur les questions d'autodétermination et de transition inclusive, intervenant prioritairement par les activités de formation et Ellyx, spécialisée sur les innovations sociales, accompagnant sur la démarche d'engagement des diverses parties prenantes et de mise en récit.

Pilotage et appui à la démarche



PILOTAGE, COORDINATION DE LA DÉMARCHE, MOBILISATION DES PARTIES PRENANTES ORGANISATION ET DÉPLOIEMENT GÉNÉRAL



- Suivi et mise en œuvre de la démarche de changement
- Appui méthodologique et au pilotage du processus
- Animation des temps de travail et de réflexion
- Accompagnement à l'expérimentation
- Conduite de la mise en récit de la démarche



- Apport technique et scientifique sur la transition inclusive
- Formation des équipes et parties prenantes de l'Unapei 30
- Animation des temps de travail et de réflexion
- Conduite de l'évaluation de la démarche

Un manifeste "Pour une transition inclusive"



L'Unapei 30 a publié, début 2022, son manifeste pour une transition inclusive. Fruit d'un travail collectif, cette synthèse marque une première formalisation de la vision, des missions et des valeurs poursuivies sur ce sujet. Il constitue à la fois un premier objet de documentation de la démarche initiée et un support pour une compréhension partagée de l'objectif poursuivi.

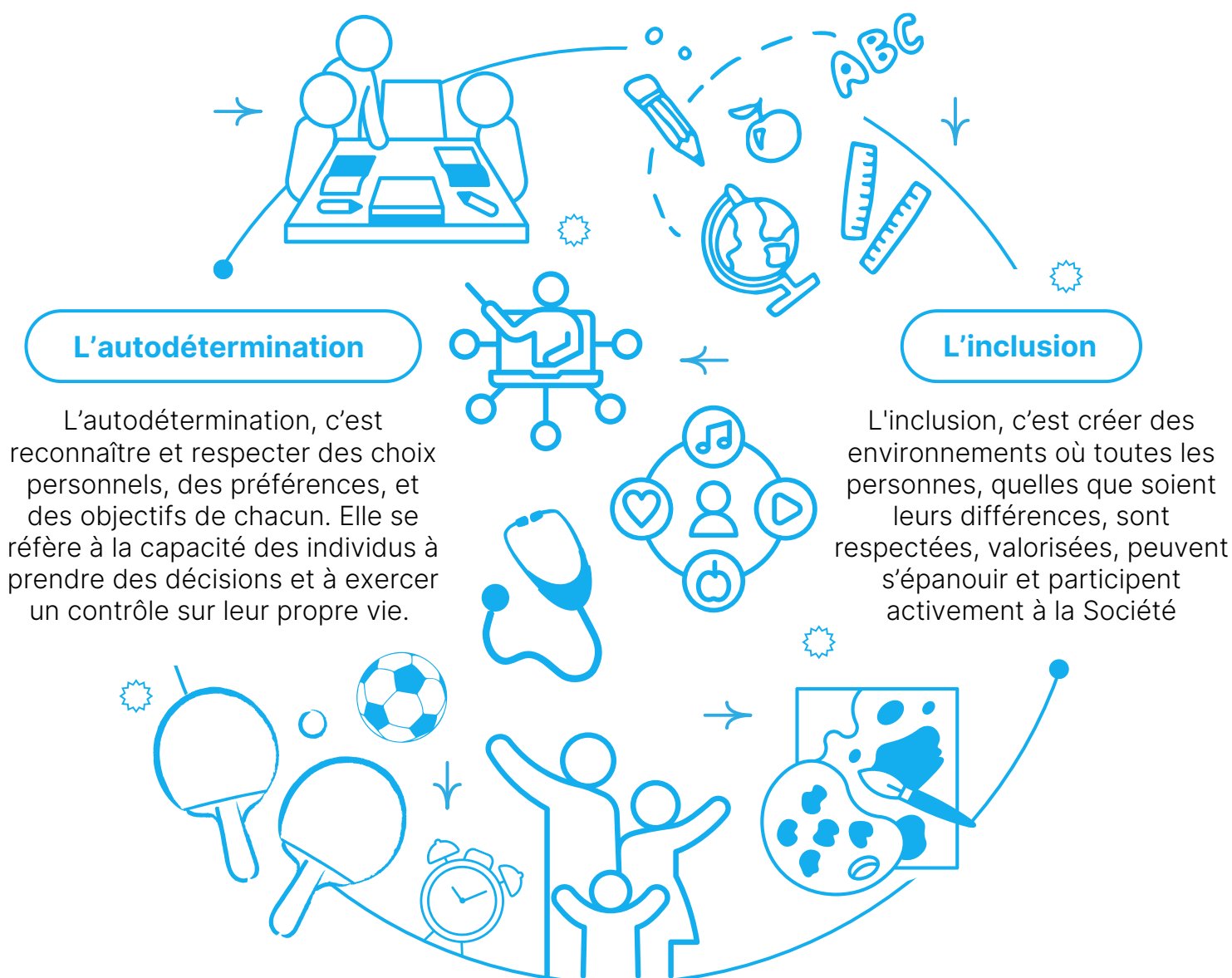
[Consulter le manifeste](#)

Définitions et repères

- **L'autodétermination des personnes** : capacités d'une personne et les occasions offertes par l'environnement qui lui permettent de connaître ses forces et limites, de se sentir en contrôle dans une situation, d'anticiper les actions possibles et les conséquences à chacune afin d'agir et d'influencer librement sa vie pour en maintenir ou en améliorer la qualité. **Lachapelle et Ayotte -CFQIPS (2023)**
- **La Transition Inclusive** : processus concomitant de transformation de l'offre médico-sociale et de la société, mené par des collectifs constitués de l'ensemble des parties engagées dans ces systèmes, afin que les personnes en situation de vulnérabilité, quelle que soit cette dernière, vivent les expériences d'être reconnues et acceptées comme personnes, plutôt qu'au regard de leurs différences, d'avoir des relations interpersonnelles et réciproques, et d'appartenir à un groupe, une communauté, une collectivité représentative de la société. **Christian Tessier-Michel Boutet- Ismael Ameri - GBrandibas Cahiers de l'Actif 534/535 -2021**
- **La Valorisation des Rôles Sociaux** : il s'agit de permettre à chacun d'utiliser des moyens culturellement valorisés pour établir, développer ou maintenir autant que possible des expériences, des comportements, des apparences, des perceptions et des rôles sociaux qui soient valorisés sur le plan culturel Wolf Wolfensberger 1982.

L'autodétermination et l'inclusion

Des notions qui se complètent



En savoir plus sur l'autodétermination

Alors que l'autodétermination implique la reconnaissance des aspirations spécifiques de chaque personne, l'inclusion s'assure que ses envies et choix sont pris en compte et rendus possibles. Cette double approche doit s'incarner à plusieurs niveaux, qui vont de la conception des politiques publiques aux possibilités offertes directement aux personnes, et à travers les pratiques professionnelles. Il s'agit **d'activer l'ensemble des leviers pour encourager et permettre la pleine participation de tous à la Société.**



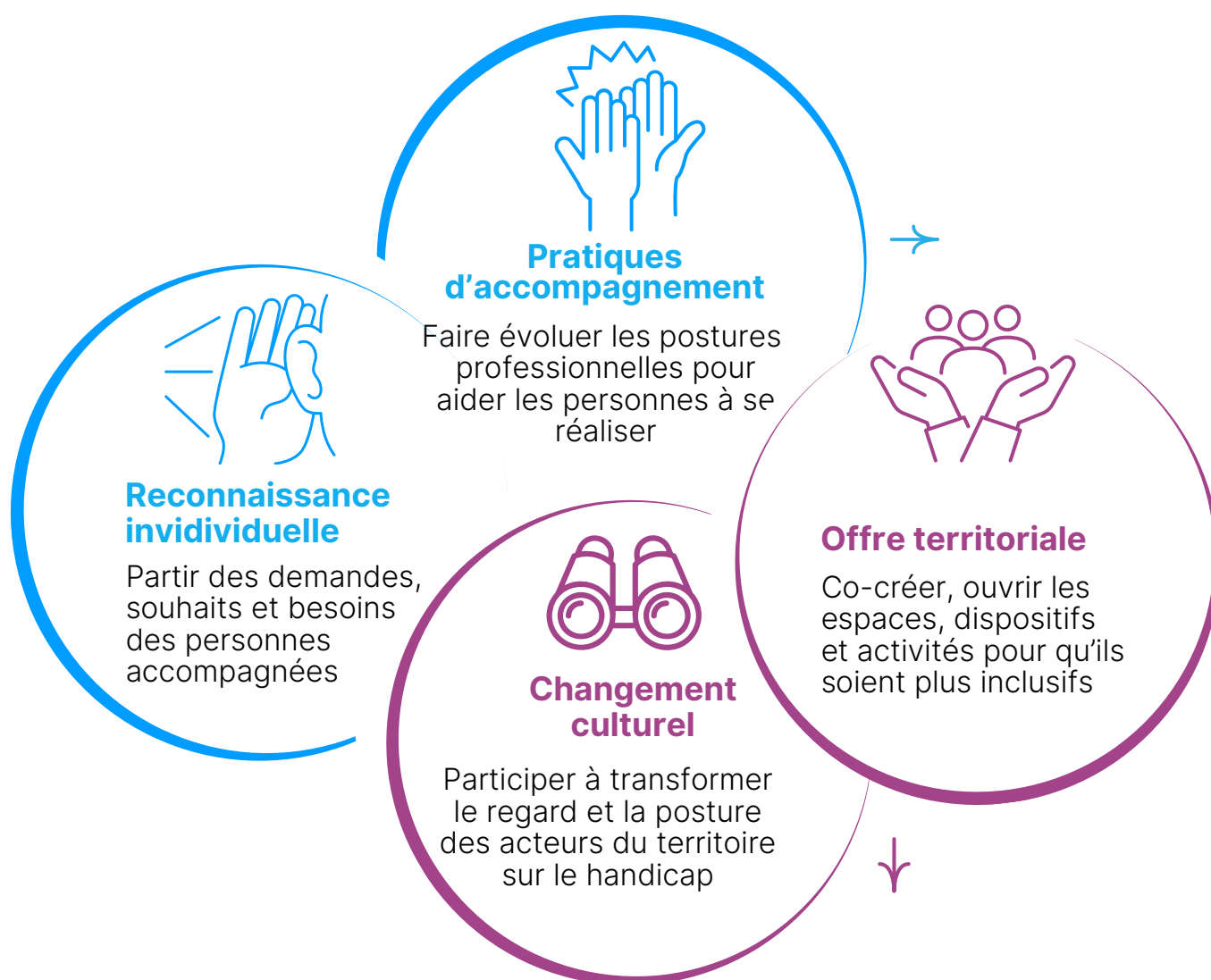
Un double mouvement qui s'alimente

L'autodétermination

L'autodétermination est au service de l'inclusion. Les demandes des personnes (se déplacer seul, accéder à des loisirs, trouver un emploi en milieu ordinaire par exemple) accompagnées poussent à mobiliser le territoire.

L'inclusion

L'inclusion est au service de l'autodétermination. Plus d'inclusion, c'est plus d'expériences accessibles aux personnes accompagnées et un champs des possibles plus large pour s'autodéterminer.



Paroles de ...

“Nous avons des temps de travail avec les salariés, au quotidien, pour comprendre les enjeux de la liberté des personnes. Nous avons aussi analysé nos réflexes et pratiques sur certains temps forts du quotidien. Cela nous permet de réfléchir aux changements de pratiques professionnelles, de revoir des habitudes de travail qui pourraient aller à l'encontre de l'autodétermination.”

Parole d'une directrice d'établissement

“Nous aimerions pouvoir échanger avec les enseignants et de façon plus générale travailler plus en lien avec l'Education Nationale. Il est important de ne pas être uniquement dans la demande mais aussi dans la proposition. Nous pourrions, par exemple, former et informer les familles des enfants et adolescents accueillis au sein de l'Education Nationale sur le handicap et la transition inclusive.”

Parole d'un éducateur sportif spécialisé

“Je ne veux plus que l'on décide à ma place, que ce soient les parents ou les professionnels...Je veux pouvoir voyager, aller danser en boîte, de pas être obligée de manger de la soupe si je n'aime pas ça ! je veux aussi faire des choses seule comme prendre mon traitement ou aller faire les magasins.”

Paroles de personnes accompagnées

“La transition inclusive c'est d'essayer d'emmener nos jeunes en situation de handicap vers le milieu dit ordinaire. Mais il faut la voir aussi dans l'autre sens, et transposer ce qui est fait dans les établissements à l'extérieur et faire bouger dans les mentalités. C'est pour ça que je me bats aujourd'hui sur le terrain.” **Parole de proche de personne accompagnée**

“Aujourd'hui, tous les résidents qui le souhaitent peuvent aller chez le coiffeur et l'esthéticienne, à l'extérieur, avec un professionnel. Il y a eu un temps d'échange en amont pour expliquer ce qu'est le polyhandicap. Nous avons eu de très bons retours de l'esthéticienne, qui est très heureuse d'avoir découvert ce public et des nouveaux formats de pratique professionnelle pour elle.”

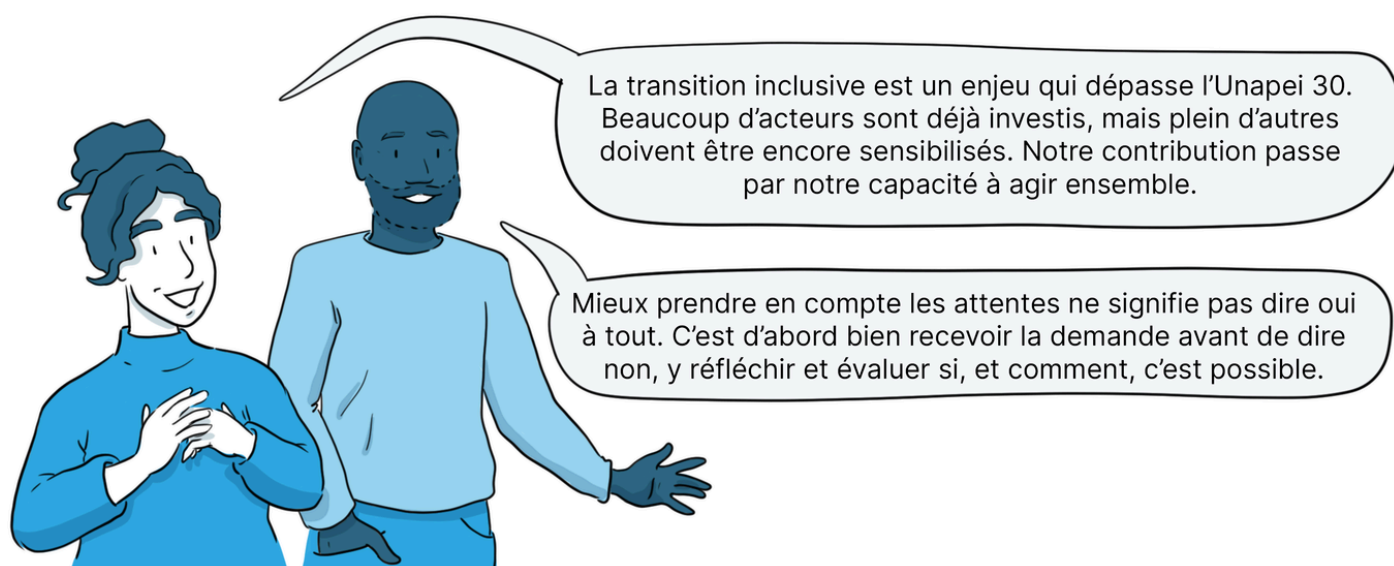
Parole de directrice d'établissement

Une démarche collective d'apprentissage

Si elle commence avec et se nourrit de l'autodétermination des personnes, l'inclusion doit s'incarner dans un ensemble de domaines et thématiques à l'échelle de la Société. Vouloir contribuer à une transition inclusive, c'est chercher à inspirer la conception de politiques publiques adaptées, à enrichir les pratiques professionnelles et à augmenter les possibilités offertes par la Société aux personnes accompagnées. Les pages suivantes sont ainsi consacrées à la **méthodologie retenue et aux choix qui ont guidés les actions, dans une logique d'égalité des chances et d'applications des droits fondamentaux.**

Questionnements et principes d'action

- **1- Comment encourager l'autodétermination ?** comment appréhender l'accompagnement des personnes et repenser nos façons de faire et nos pratiques professionnelles ?
- **2- Comment expérimenter de nouvelles solutions d'intégration ?** Si de nombreux efforts dans les domaines de la scolarité, de l'insertion professionnelle ou du logement ont ouvert la voie, comment aller plus loin dans tous les milieux « ordinaires » ?
- **3- Quelles coopérations mener pour y parvenir ?** Élargir l'inclusion à tous les pans de la société est un défi de Société. Cette ambition ne pourra s'opérer qu'avec une forte volonté partenariale, collective et citoyenne.



"Transition Inclusive", des objectifs réactualisés

Entre fin 2021 et 2023, l'Unapei 30 a expérimenté de nouvelles formes de travail et de réflexion pour renforcer sa contribution aux enjeux de transition inclusive. Elle s'est appuyée sur :

1

3 BASSINS DE VIE

- Secteur d'Alès
- Secteur de Bagnols sur Cèze
- Secteur de Nîmes

3

PERSONNES ACCOMPAGNÉES

- Résidents en foyer et non résidents
- Travailleurs en ESAT
- Espace de transition inclusive des établissements

5

PARTENAIRES TERRITORIAUX

- Elus et responsables locaux
- Techniciens de collectivités
- Education nationale, ADRH, associations...

2

UNE MÉTHODE SPÉCIFIQUE

- Une logique ascendante : partir des personnes accompagnées
- Des espaces de rencontres et de travail mixtes
- Un accompagnement sur la durée avec Ellyx et le CFQIPS

4

PROFESSIONNELS UNAPEI 30

- Educateurs spécialisés
- Chefs de service, cadres de direction
- Facilitateurs d'expression

6

FAMILLES ET PROCHES

- Représentants des familles
- Parents



Nous souhaitons démultiplier les occasions pour les personnes, y compris en situation de polyhandicap, d'être en contact avec de nouvelles personnes, de nouveaux endroits, de nouveaux lieux et de vivre des expériences variées.

Gouvernance de la démarche

Comité de Direction

Le codir est composé des **dirigeants de l'Unapei 30 et des directeurs d'établissement**.

À ce titre, il :

- confirme les propositions des COMOP
- fait les liens avec les référents et établissements

10 fois par an

Comité Opérationnel

Les participants ont travaillé au sein de 3 comités opérationnels (ou comop), pour :

- Prioriser la feuille de route territoriale
- Proposer des orientations et des actions
- Organiser les discussions et la coopération
- Suivre l'évolution de la démarche et l'enrichir

4 fois par an

3 zones de vie

Bagnols
sur Cèze

Nîmes

Alès

Espaces de Transition Inclusive

Au sein des établissements du réseau Unapi 30, les espaces de transition inclusive permettent :

- Les échanges à l'échelle des établissements.
- Le partage des travaux en cours au sein du COMOP et des groupes Projet.
- D'exprimer leur point de vue du terrain.

Comité de Pilotage

- Il est composé de professionnels de l'Unapei 30 et d'acteurs institutionnels du territoire comme l'ARS et le Département.
- Il valide, coordonne et capitalise les démarches de transition engagées sur les 3 bassins.
- Un rôle d'ambassadeur de la démarche de transition auprès des autres personnes et partenaires engagés.

1 à 2 fois par an

Groupes Projets

Ils s'organisent au sein des COMOP et sur la base du volontariat et à leur rythme :

- autour d'enjeux, besoins, ou sujets spécifiques au territoire
- pour mobiliser des acteurs concernés (et non présents dans les COMOP)
- Et réfléchir ensemble à des actions concrètes à mettre en oeuvre.

Les avancées sont partagées lors des COMOP

70 participants

Sur chaque territoire, l'Unapei 30 a identifié et invité des personnes pour réfléchir et travailler ensemble pendant toute une année :

- Des professionnels de l'UNAPEI 30
- des acteurs du territoire
- des personnes accompagnées
- des familles de personnes accompagnées

15 mois d'engagement



Structuration de la démarche et du plan de travail

L'inscription de la transition inclusive dans le projet associatif engage l'association à réaliser ce tournant et à s'assurer de la cohérence des pratiques dans l'ensemble de l'association. L'Unapei 30 a choisi de contribuer à un changement de paradigme institutionnel. Cette ambition s'est, entre autres, matérialisée à travers la mise en place d'un projet sur 3 ans sur la Transition Inclusive et concernant l'ensemble des personnes impliquées : personnes accompagnées, administrateurs, familles, parents, partenaires, professionnels.

La transition inclusive concerne l'ensemble des parties prenantes de l'association, qui peuvent avoir des perceptions très variées de ce que révèle cette notion.

Constats de départ

Personnes en situation de handicap

Un accompagnement très protecteur qui peut freiner l'autodétermination et la capacité à imaginer un autre fonctionnement au quotidien.

Parents et proches

Une ouverture favorable à la transition inclusive mais un avis plus contrasté quant à sa connexion avec une approche favorisant autodétermination.

Professionnels de l'Unapei 30

Des pratiques « métiers » installées et potentiellement difficiles à repenser d'une part et complexes à faire évoluer d'autres part.

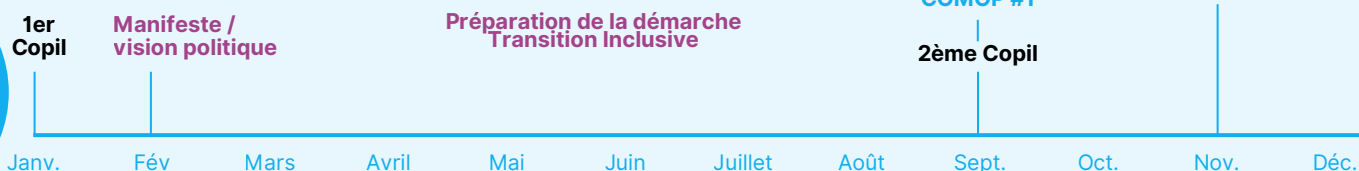
Partenaires de terrain

Une logique de coopération-concurrence souvent présente et des modèles économiques en forte mutation.

Calendrier d'action

2022

LANCEMENT
Colloque



2023

COMOP #3
3ème Copil

COMOP #4

COMOP #5

COMOP
Évènement
de capitalisation

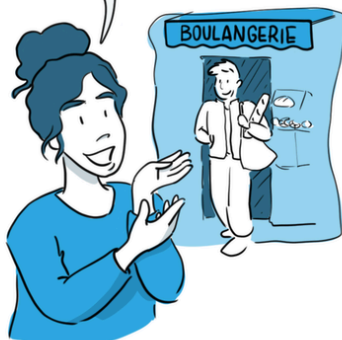
Janv. Fév. Mars Avril Mai Juin Juillet Août Sept. Oct. Nov. 2024

Le Comop

Une instance originale de partage, d'idéation et de priorisation

Les comop sont des instances regroupant l'ensemble des parties-prenantes internes et externes de l'Unapei 30. A raison, d'un comop par bassin de vie, les participants se rassemblent 4 fois par an pour faire avancer la démarche de transition inclusive. Ils s'opèrent en lien avec les avancées des espaces de transition inclusive au sein des établissements et les espaces de suivi (comité de direction et comité de pilotage). **L'intérêt des comop est de constituer des lieux de compréhension et d'adhésion à la transition inclusive au travers des actions concrètes en direction des personnes accompagnées.**

Le COMOP va identifier un enjeu à traiter en faveur des personnes accompagnées. Par exemple, faciliter les achats du quotidien !



Les participants listent les actions existantes et proposent des idées nouvelles à déployer.

Les volontaires soumettent au COMOP la création d'un groupe Projet pour avancer.



L'initiative est partagée avec l'équipe de l'Unapei 30 et les directeurs d'établissement pour validation.



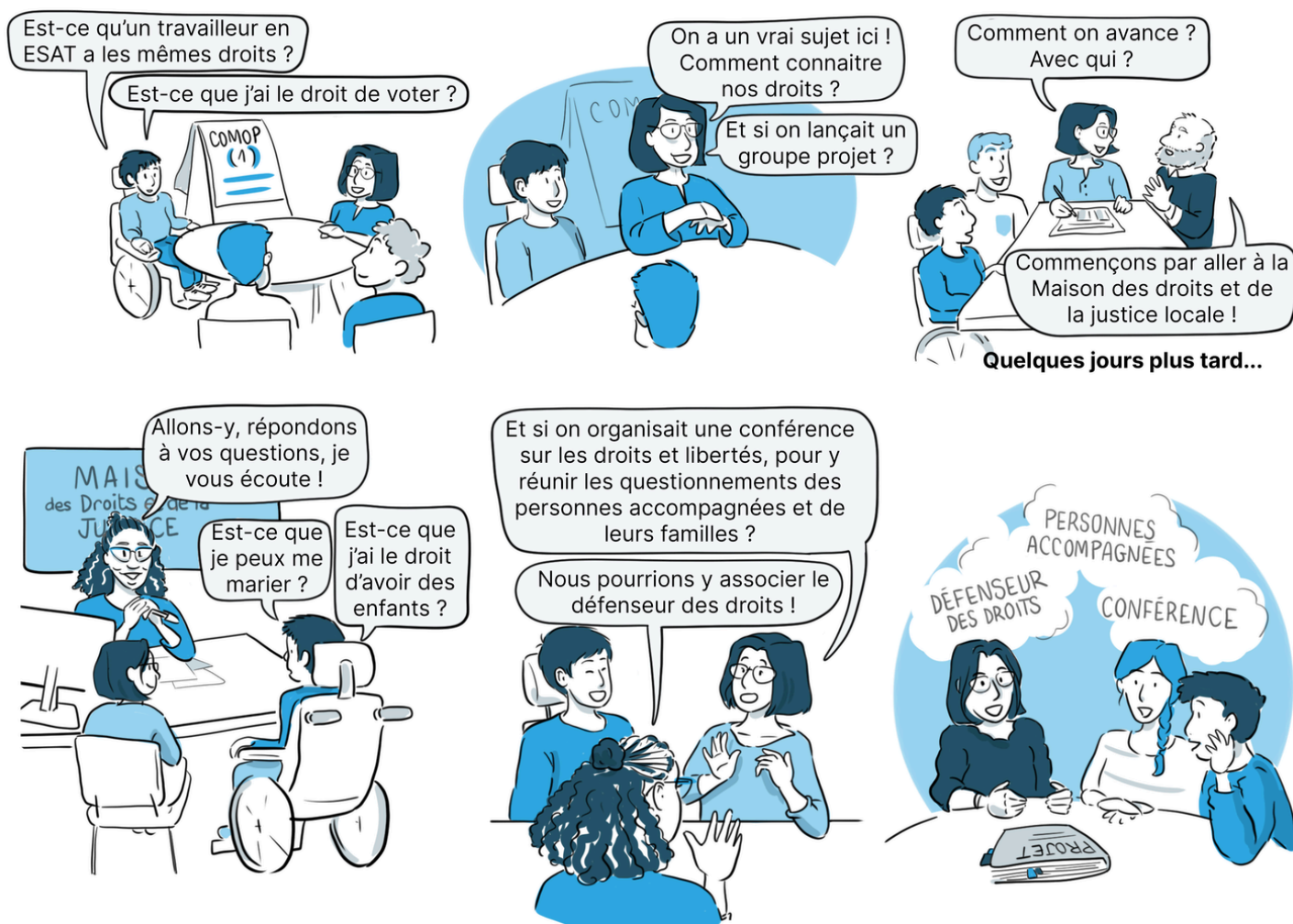
L'équipe projet réfléchit et lance des actions avec les acteurs du territoire concernés.

L'équipe Projet informe le COMOP des avancées et tire des enseignements à partager.



Les groupes Projet, des cellules de réflexion et d'action

Initiés et coordonnés par un ou deux référents issus des COMOP, **les groupes Projet** sont dédiées à une thématique d'inclusion. Ils font un travail de diagnostic, explorent des solutions et lancent des initiatives sur leur territoire. Chaque groupe, composé de 5 à 10 membres au maximum, fonctionne de manière autonome dans son organisation. Loin de se limiter à des discussions internes, les groupes Projet veillent à associer étroitement les acteurs locaux – techniques, institutionnels etc. – qui pourront permettre la réalisation des projets sur le territoire. Ils sont non seulement invités à participer aux réunions, mais également encouragés à contribuer activement à la recherche de solutions bénéfiques à l'ensemble des habitants du territoire.





Cahier



d'expérience



Déployer une démarche engageante

Autour d'un positionnement commun, fédérateur et moteur de l'action.

Après avoir clarifié sa vision et défini ses objectifs de plaidoyer (voir le manifeste "Pour une transition inclusive"), l'Unapei 30 a veillé à impliquer tous les participants en prenant soin de les outiller en amont de la démarche à construire. À partir de définitions partagées, elle a cherché à promouvoir une culture commune renforcée qui soutienne la transition inclusive. Il est important de comprendre ici que **le changement de perspective à l'échelle de la Société, la gestion interne du changement et le sentiment d'engagement collectif sont des aspects étroitement liés**. Ces éléments ont donc été abordés simultanément, chacun d'eux influençant les deux autres. C'est en travaillant sur ces trois fronts qu'il sera possible de créer un environnement favorable au déploiement d'une transition vers plus d'inclusion.

Les partis - pris

- **Partir des expériences de vie**, en plaçant les personnes accompagnées au cœur de la démarche et impliquer l'ensemble des parties prenantes autour d'elles.
- **Partir d'une ambition de changement sociétal** pour initier une évolution collective de l'Unapei 30, inspirée par des salariés embarqués dès le début du processus.
- **Partir des personnes – familles, acteurs locaux - déjà engagées** pour croiser les regards, penser de nouvelles actions et renforcer leur posture d'ambassadeur.

Les moyens

- **Former largement** les équipes et parties prenantes dans une logique de renforcement de la culture commune et de montée en compétence.
- Créer le changement sur la **base du volontariat** et non à partir de décisions pré-établies. Ce sont les participants qui décident des sujets et de leur propre niveau d'implication.
- Mobiliser des experts pour **animer et outiller la démarche** à partir des réflexions et travaux déjà engagés par l'Unapei 30.

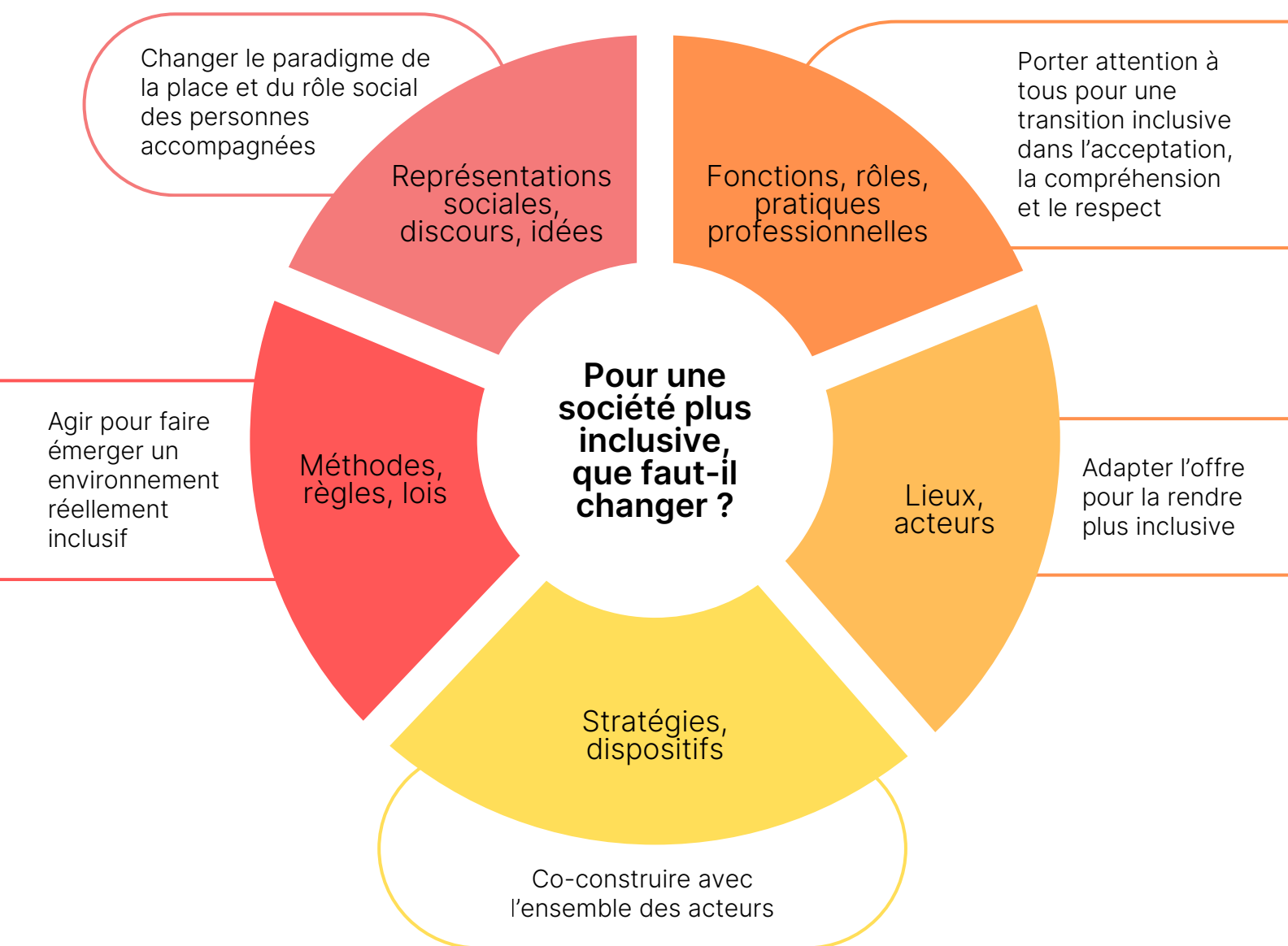
Les critères

- Se mettre d'accord sur les enjeux et ce qu'il faudrait faire ou changer
- Choisir les sujets les plus essentiels et prioriser leur traitement
- Décliner des réponses sous forme d'actions concrètes
- Tester les solutions retenues en milieu ordinaire
- Capitaliser et diffuser les enseignements

La transition inclusive

Un processus simultané de changement de l'offre médico-sociale et transformation de la Société.

À travers la transition inclusive, c'est une démarche de changement de la Société dans son acceptation des personnes en situation de handicap, à l'échelle du département du Gard. A ce titre, elle ne saurait être une stratégie isolée et apporter des réponses « toutes faites », immédiatement identifiées. Elle s'entend plutôt comme un chemin au long court, à suivre aux côtés des personnes accompagnées et leurs familles, des professionnels qui les accompagnent ainsi que des réseaux associatifs et des acteurs engagés.



Partir des expériences de vie

Et placer les personnes accompagnées au cœur de la démarche.

La première étape de la démarche s'est concentrée sur la compréhension approfondie des besoins et des attentes des personnes en situation de handicap. Elle s'est organisée autour de temps de collectes, de partages et priorisation des enjeux. Elle fut nécessaire à la fois pour déterminer collectivement les axes d'intervention les plus pertinents et poser les bases d'une démarche ancrée dans la réalité des besoins exprimés, et orienté vers des actions concrètes et prioritaires.



- **Activer la pleine participation des personnes accompagnées :** une approche novatrice a été adoptée en intégrant activement des personnes en situation de handicap dans les espaces de discussion, sur la base du volontariat. Un facilitateur d'expression était ainsi associé pour encourager la prise de parole, notamment en public. Plusieurs professionnels de l'Unapei 30 ont été formés dans le but de rompre avec les barrières traditionnelles de la participation et de permettre une contribution directe et significative des personnes concernées.
- **Élargir les premiers constats :** au-delà des participants réguliers, il était pertinent de pour démarrer d'avoir une vue plus large des réalités vécues et de sonder ce qu'il fallait améliorer, les sujets à travailler et les freins à lever. Un formulaire a été relayé auprès des professionnels, des familles et utilisé comme support de discussion au sein des espaces de transition inclusive, avec les personnes accompagnées. Cette enquête, qui a reçu une trentaine de réponses, a permis de recueillir des informations sur les besoins les plus prégnants et les actions déjà menées au quotidien.
- **Préciser les priorités :** une fois ces données recueillies, le processus a évolué vers une phase de présentation et de débat autour des thématiques émergentes. Les sujets désignés collectivement comme prioritaires sont :
 - Au centre des droits fondamentaux des personnes accompagnées
 - Revenant souvent de la part des personnes accompagnées
 - Avec la capacité à mobiliser beaucoup de personnes différentes sur le territoire.
- **Derrière la mobilisation des personnes au service de la transition inclusive, il s'agit à travers ces sujets de faciliter la diffusion de ce paradigme auprès d'une diversité de personnes, et que cela ne soit pas seulement le sujet des personnes, de leur entourage et des professionnels.**

“Rien pour nous, sans nous”**Aller des constats aux choix.**

Au gré des échanges en COMOP et des remontées des espaces de transition inclusive, près d'une dizaine de thématiques cruciales ont émergé. Elles englobent divers aspects tels que la vie professionnelle, l'accès à la culture et aux loisirs et bien d'autres. Ces thématiques, constitutives de la trame sociale, jouent un rôle fondamental dans l'édification d'une vie autonome.

Il est indéniable que la nature des handicaps variant, les défis et les obstacles à lever seront différents selon les personnes. L'enjeu ici est de pouvoir guider et déployer les actions qui pourront servir l'autodétermination des personnes accompagnées. A partir des thématiques priorisées en COMOP (voir ci-contre), plus d'une dizaine de groupes de réflexion se sont constitués, sur la base du volontariat pour initier des réponses au plus près des attentes exprimées.

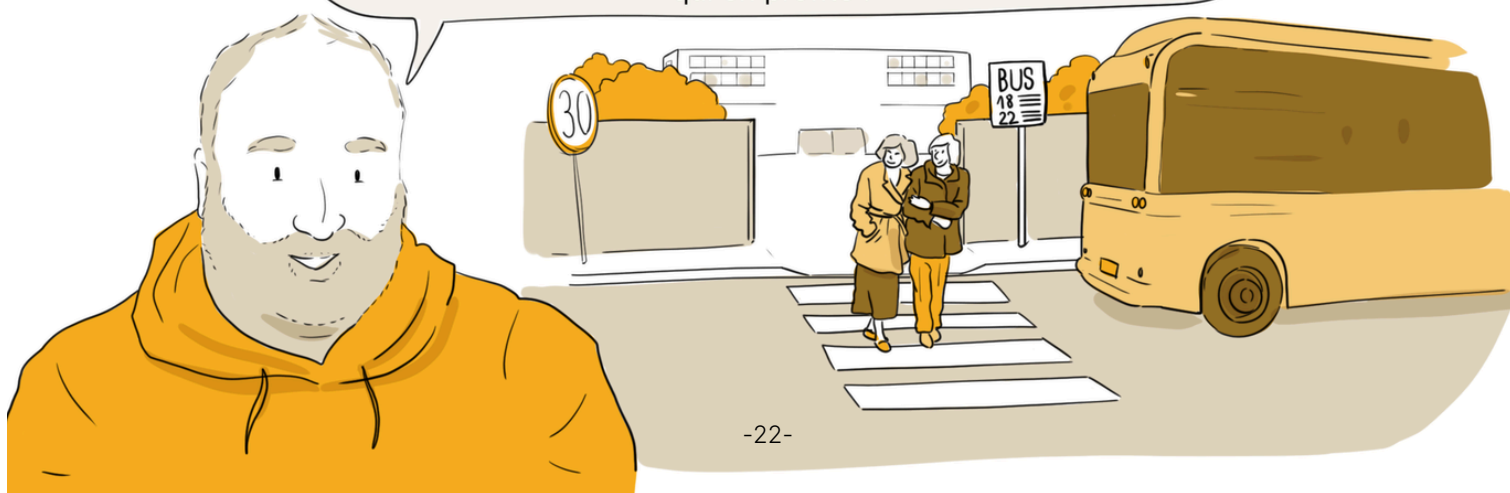
Enfin, l'approche axée sur les besoins et les désirs des individus accompagnés transcende la simple énumération de demandes spécifiques. Si ces thématiques revêtent un intérêt primordial pour simplifier le quotidien et accroître l'autonomie des personnes en situation de handicap, il est crucial de souligner que de nombreux enjeux s'étendent également à d'autres besoins rencontrés au sein de la population générale.

→ En ce sens, la quête d'une société plus inclusive et équitable dépasse les frontières des différences individuelles pour englober le bien-être collectif.

11 groupes Projets ont émergés des COMOP, dont 5 à l'initiative directe de personnes accompagnées.



Quand on travaille avec la gendarmerie et la police pour sécuriser la route devant l'établissement, c'est tout le quartier qui en profite !



Les enjeux du quotidien

Définir les priorités.

Plusieurs thématiques d'intérêts sont ressorties des enquêtes auprès des établissements et des familles, discutés et priorisés en COMOP
Au total 9 objets de travail potentiels ont été définis.



Vie professionnelle

Comment favoriser l'inclusion dans le monde du travail ?

- Souhaits de stages, formation
- Sensibilisation d'entreprises et réseau de partenaires inclusifs



Culture et pratique sportive

Comment permettre un accès égal à l'offre culturelle et sportive ?

- Favoriser l'accès à l'existant
- Elargissement de l'offre en milieu ordinaire et/ou adapté



Parcours de soin

Comment conjuguer autodétermination et réponses aux besoins de santé ?

- Choix du parcours, des médecins...
- Accueil et accès aux centres et cabinets adaptés



Mobilité et transports

Comment faciliter les déplacements en autonomie et en sécurité ?

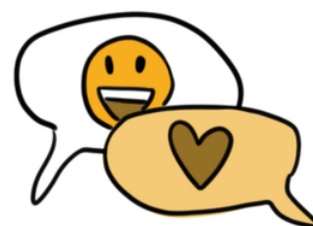
- Mobilité individuelle (marche, permis, vélo, navette...)
- Stratégie de mobilité territoriale



Lieu de vie et gestes quotidiens

Comment développer le sentiment d'un "chez-soi" ?

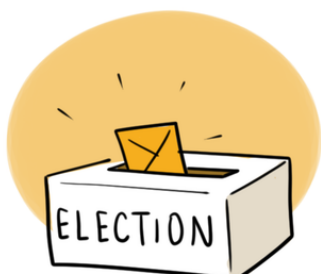
- Choix des repas, des habits, gestion des visites etc.
- Un logement à soi, zone de vie



Vie sociale et affective

Comment garantir le respect des souhaits des personnes ?

- Sorties entre amis, moments de fête, relations amoureuses
- Représentations, barrières, sécurité



Citoyenneté et droits

Comment favoriser l'inclusion dans le monde du travail ?

- Connaissance de ses droits
- Tenir compte des droits de tous, ouvrir les espaces citoyens (conseils municipaux)...



Loisirs et sorties

Comment permettre un accès égal à l'offre culturelle et sportive ?

- Faire ses courses, voyager, faire des sorties seul ou en groupe
- Des lieux et des événements locaux plus inclusifs



Scolarité

Comment conjuguer autodétermination et réponses aux besoins de santé ?

- Sensibilisation des parents, élèves et enseignants en milieu ordinaire
- Plus de coopérations avec l'Education Nationale

La transition inclusive, un changement de paradigme

Pour guider l'évolution de l'Unapei 30.

Avec 27 établissements et services dynamiques, regroupant plus de 600 collaborateurs répartis au sein de différents pôles complémentaires, l'Unapei s'est engagé à insuffler une démarche de transition inclusive au sein de l'ensemble de ses structures. Elle a cependant conscience que l'ensemble des parties prenantes de l'association peut avoir une lecture spécifique de ce qu'induisent les notions d'autodétermination et de transition inclusive : personnes accompagnées, familles, professionnels de terrain de l'Unapei, cadres et cadres intermédiaires de l'association, partenaires du territoire.

Même si cela nécessitera des ajustements pour répondre aux réalités et aux pratiques variées, les démarches d'autodétermination et d'inclusion encourageront, à terme, davantage d'autonomie et de transversalité chez l'ensemble des professionnels dans l'exercice de leurs fonctions.

Soutenir au mieux les aspirations individuelles

Pour guider le changement sociétal.



Témoignage de personne accompagnée



«Je travaille en ESAT depuis 12 ans, j'ai fait plusieurs activités comme l'entretien d'espaces verts ou du conditionnement...



...Mais ce que je voudrais c'est travailler dans le secteur funéraire, pour accompagner les personnes et leur famille en deuil.



Depuis tout petit, j'aime les cimetières. Je fleuris les tombes et je rends visite à ceux que je connais qui reposent ici.



Au départ, personne ne comprenait ma passion. Ma famille, mon médecin, les éducateurs... Ils s'inquiétaient, mais j'ai insisté et je les ai convaincus.



C'est un projet difficile à faire aboutir mais tout le monde me soutient pour en faire une vocation.



La transition, pour moi c'est pouvoir s'inclure dans la société et goûter au travail en milieu ordinaire.»

Accompagner le changement en interne

- **Le lancement de la démarche de travail collectif** a ainsi été soigneusement préparé au sein des équipes de l'Unapei 30. L'objectif était de permettre à chaque participant de démarrer dans les meilleures conditions, avec des bases solides en matière de connaissances et de pratiques collaboratives. Pendant deux jours, les membres des COMOP ont été conviés à un événement spécifiquement conçu pour leur faire bénéficier d'une compréhension approfondie du sujet et de conseils en matière de compétences relationnelles améliorées. Ce temps a permis de poser les bases d'une culture commune et d'une vision partagée, éléments essentiels pour favoriser la collaboration sur le long terme.
- **Un séminaire autour des leviers de la transition inclusive** : avec l'appui du CFQIPS, un colloque regroupant plusieurs experts fut organisé pour les participants des COMOP (voir p.16). Ils ont ainsi eu accès à une série de conférences thématiques de haut niveau, abordant les enjeux de transition inclusive sous différents angles, entrecoupés de temps d'échanges. Le séminaire a également intégré un temps de travail réflexif. Les professionnels de l'Unapei 30 étaient invités à réfléchir collectivement à comment la transition inclusive modifie leur rôle et posture vis-à-vis des publics, des proches et des relations avec les acteurs du territoire.

Programme de conférences

- Handicap et discriminations, ce que dit le droit ?
- Panel d'expériences européennes et nord-américaines de transition inclusive
- Normalisation, valorisation des rôles sociaux et autodétermination : pierres angulaires de la transition inclusive
- De la révolution législative à la transformation des pratiques
- Les leviers de la désinstitutionalisation

Temps d'intelligence collective

La transition inclusive et :

- La participation sociale
- Le bien vieillir dans la Société
- Le répit/repos
- L'inclusion scolaire
- L'accompagnement des adultes en situation de handicap



Une formation à l'animation d'ateliers collectifs en contexte inclusifs

Pour compléter l'outillage des professionnels de l'Unapei 30 en lien avec les personnes en situation de handicap et leur entourage familial, affectif ou professionnel, une formation à l'animation d'ateliers collectifs en contexte inclusifs a été conçue. Mêlant des techniques d'intelligence collective et de facilitation, elle leur a permis de se projeter dans l'animation de temps d'échange et de construction collective intégrant des publics en situation de handicap ainsi qu'une diversité d'acteurs, autour des enjeux liés au handicap et à l'inclusion

Des fondamentaux qui font consensus

Ces temps collectifs ont permis de réaffirmer les modalités de « faire » la transition inclusive :

- La nécessité d'avancer ensemble : professionnels, famille, personnes accompagnées, partenaires
- Une démarche globale qui interroge l'ensemble des actions réalisées au quotidien avec les personnes accompagnées
- Un engagement nécessaire de l'ensemble de l'organisation et des parties prenantes

Autodétermination et transition inclusive

Des liens qui se confirment au quotidien.

La démarche entreprise a rapidement porté des premiers résultats encourageants, notamment sur le volet de l'autodétermination. Très rapidement l'interdépendance des liens entre l'autodétermination et l'inclusion s'est confirmée comme une évidence sur le terrain. À travers un ensemble de signaux plus ou moins forts, l'organisation témoigne d'une évolution réelle, qui s'opère à plusieurs niveaux. Non seulement ces changements sont en cohérence avec le socle de valeurs initial, mais ils témoignent également de la capacité de l'organisation à se réinventer dès lors que c'est au bénéfice exclusif des personnes.



1. Des habitudes qui s'assouplissent

→ "Les jeunes sont désormais force de proposition sur les activités qu'ils veulent faire alors qu'avant, les éducateurs choisissaient pour eux et constituaient même des groupes. Il y a eu beaucoup d'échanges avec les équipes, qui sont animées par le sens de ce qu'elles font. Nous les avons rassurées et proposé un cursus de formation à tous. Et ça s'est fait progressivement !" **Karen, directrice d'établissement**



2. Des relations de confiance qui s'intensifient

"Nous avons des personnes accompagnées qui savent exprimer davantage leurs envies, leurs droits, et qui aujourd'hui reprennent les éducateurs. Elles participent également au recrutement de professionnels. Quand nous envisageons des recrutements de plus long terme d'un remplaçant, nous associons toujours une personne accompagnée."

Béatrice, directrice d'établissement



3. Des professionnels qui changent de regard et de posture

"Victor souhaite devenir artiste dessinateur. Ça a poussé l'équipe à s'ouvrir à l'extérieur et son projet a pu prendre vie. Il a monté un film avec des professionnels du secteur. Il en a réalisé les dessins, a rédigé des textes, créé une cagnotte en ligne pour financer son projet et présenté son film dans un festival de films d'animation." **Extrait du COMOP n°5**

4. Des pratiques qui s'étoffent

"Nous avons des réunions de pratiques éthiques tous les mois où nous parlons de transition inclusive et d'autodétermination tout du long. La dernière était sur la non-discrimination. Par exemple, veiller ne pas se limiter aux personnes qui marchent pour organiser une sortie, parce que c'est plus facile. Ce sont des temps propices à l'analyse de situations, pour les revisiter et voir si elles auraient pu se faire autrement."

Séverine, directrice d'établissement

5. Des actions engagées qui se renforcent

"J'avais déjà amorcé des choses avant d'être au COMOP. Lancer un groupe de réflexion sur l'inclusion par le sport a accéléré ou appuyé mes premières actions. Finalement, ça m'a servi pour mon travail de tous les jours : j'ai tissé un réseau et noué de nouveaux liens. C'était riche pour ça !" **Yohann, éducateur et membre de COMOP**

6. Une organisation qui s'adapte et rend possible

"J'ai été surprise de nos avancées sur le groupe de réflexion Culture et Loisirs, que je porte avec une maman. On est arrivé à faire des choses ! Ma direction m'a dégagé des heures pour avancer sur les actions de transition inclusive, c'est énorme au niveau institutionnel !" **Damienne, éducatrice et membre de COMOP**

7. Des inquiétudes qui s'estompent

"Nous proposons désormais des plateaux-repas pour que nos résidents mangent où et quand ils veulent. Il y a eu beaucoup de résistance de familles mal à l'aise avec l'idée que leur enfant ne soit pas dans le collectif. Nous leur avons demandé si elles accepteraient de subir un collectif permanent à temps complet, et elles ont réalisé."

Béatrice, directrice d'établissement



8. Des espaces qui s'ouvrent à la co-construction

“Pour la première fois cette année, nous avons associés deux travailleurs accompagnés au plan de formation de l'ESAT. Ils ont contribué sur une partie de celui-ci et savent désormais concrètement comment cela se fait. Certes ils sont dans un établissement médico-social, mais ils ont une place pour réfléchir, analyser et proposer des idées.”

Marie-Odile, directrice adjointe et membre de COMOP.



9. Des représentations nouvelles

“Nous avons 2 résidents présents à la commission Culture de la mairie. Ils peuvent y faire des propositions comme tous les habitants. L'adjoint au maire est également présent au Conseil de la Vie Sociale de l'établissement” **Géraldine, directrice d'établissement**

- ➔ Pour qu'il y ait une possibilité d'auto-détermination, il faut que les personnes accompagnées puissent faire leurs propres choix. Mais c'est compliqué de faire des choix quand très peu d'expériences sont proposées : il faut donc multiplier les possibilités, les découvertes et les contacts avec l'extérieur pour que chacun puisse se connaître et s'autodéterminer. L'impulsion par l'individuel ne peut donc pas suffire et il convient de créer une dynamique de transition inclusive pour aller plus loin !



Favoriser l'initiative

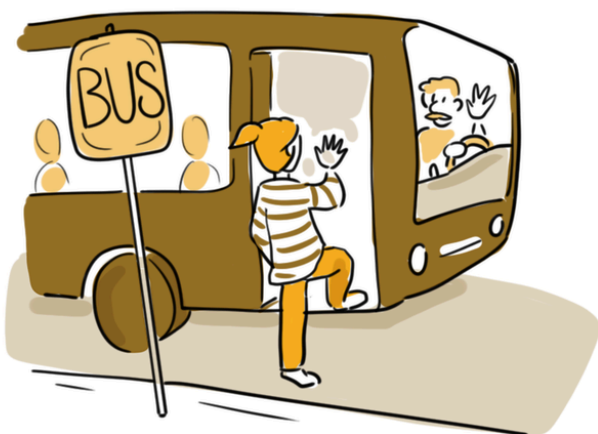
Un changement de posture collectif.

Témoignage de directeur d'établissement

Par exemple, le portail était fermé autrefois, mais personne n'allait s'enfuir ! Nous avons invité progressivement les résidents à sortir seuls.



« Le premier enjeu, ça a été de faire lâcher prise aux éducateurs, souvent dans une posture de sachants, face à des personnes accompagnées qui se laissaient guider.

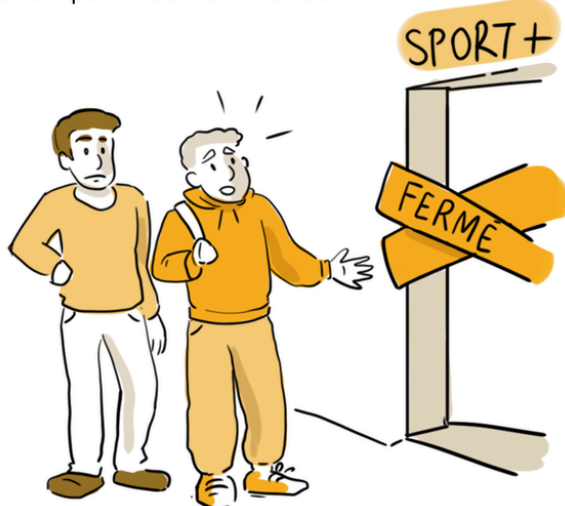


Pareil pour les transports, nous les avons formés à rejoindre l'arrêt, à acheter un ticket et savoir où descendre.



Nous avons aussi des partenariats avec des associations pour créer du lien en dehors du monde du handicap.

Ça implique aussi d'accepter l'erreur après leur avoir expliqué. Notre place n'est pas tant d'être à l'initiative que d'appuyer l'envie et de parer aux difficultés.



C'est pleinement intégré dans nos réflexions d'équipe. Nous prenons le temps d'analyser nos pratiques et questionnons nos habitudes et nos réflexes. »

Bonnes pratiques

Le rôle des professionnels de l'Unapei 30 au sein de la démarche Transition inclusive était un exercice qui diffère largement de leur quotidien habituel. Il convient donc de les outiller, les former à la fois pour leur permettre de monter en compétences, mais aussi sur un plan plus pratique, comme en témoigne les recommandations ci-dessous, issues de leur retour d'expériences.



Assurez-vous d'avoir de la disponibilité, en lien avec votre direction et de disposer d'outils de communication utiles (e-mail personnel...).



Partagez les enjeux autour de votre sujet : préciser les bénéfices possibles en matière d'autodétermination, les atouts et les difficultés pour le réaliser.



Identifiez un coopérateur au sein du réseau Unapei 30 qui a déjà travaillé sur le sujet ou qui s'y intéresse et échangez à échéances régulières.



Commencez par faire 1 ou 2 réunions pour dresser le diagnostic du problème, avoir une vision 360° des enjeux et poser des objectifs précis.



Avant de vous lancer, faites le tour des actions déjà menées au sein de l'Unapei 30 et/ou des relations externes déjà établies sur le sujet.



Pour avancer de façon concrète, proposez un cadre d'expérimentation : objet du test, durée, mobilisation interne, indicateurs de réussite...



Organisez des réunions seulement si c'est nécessaire mais tenez informées les personnes concernées des avancées, des alertes et des besoins éventuels.



Faites des comptes-rendus réguliers, documentez votre projet et partagez les éléments en interne pour capitaliser et informer.



Clôturer votre projet avec les personnes que vous avez sollicitées afin de présenter les résultats et enseignements. Pensez à les remercier.

Partir des personnes déjà engagées pour croiser les regards

Selon les territoires d'expérimentation, les COMOP réunissaient entre 20 et 30 personnes en moyenne et toutes concernées par les enjeux d'inclusion, en tant que promoteur et/ou bénéficiaire de celle-ci. Point fort de la démarche, ils se sont révélés bien plus que de simples réunions. Rapidement appropriés par les participants, ces rencontres étaient pensées comme le lieu où ils pouvaient librement proposer, partager et innover. Mieux, ils ont également offert un cadre valorisant et légitimant pour ceux qui étaient volontaires et désireux de s'investir. À l'analyse, plusieurs éléments sont à retenir pour poursuivre la dynamique.

- ➔ **Intégrer une prise de hauteur collective :** première vertu, les COMOP ont constitué des moments importants de sensibilisation et d'acculturation aux enjeux de la transition inclusive et d'autodétermination. Ce temps se révèle essentiel pour clarifier autant que possible le flou pouvant entourer des notions parfois méconnues, potentiellement complexes et sujettes à une multitude de perceptions.
- ➔ **Donner la même considération à toutes les paroles :** l'accueil de la libre expression, dans un cadre respectueux de chacun, est primordial. Les participants doivent pouvoir s'autoriser à prendre pleinement la parole. Les différentes parties prenantes qui se sont exprimées (élus, personnes accompagnées, professionnels et familles) ont toutes reçu la même qualité d'écoute, support à une vraie dynamique de co-construction.
- ➔ **Intégrer une analyse des forces et faiblesses territoriales :** ces réunions ont pu être aussi vécues comme une forme de rétrospective locale de ce qui existe ou a été tenté et ce qui manque, afin de mieux définir les priorités. C'est aussi l'occasion de souligner ce qui fonctionne. Il ne s'agit pas alors "de créer quelque chose, mais tout simplement de mettre en relation, ce qui est déjà pas mal".



→ **Veiller à l'hétérogénéité des personnes :**

La diversité des participants est un élément-clé d'une démarche de changement. Elle invite à mieux comprendre les autres acteurs, leurs freins ou problématiques, et à partager une « vision à 360° des réalités ».

“C'est la pluriprofessionnalité qui m'a marquée : voir autour de la table des personnes qui n'étaient pas des soignants ou des professionnels mais particulièrement impliquées et avec leur expertise propre. tout le monde à un rôle à jouer”.

→ **Rassembler les compétences :** si la diversité des participants est une richesse, il est important de bien identifier en amont la nature des apports attendus. Les COMOP ont ainsi confirmé l'attente à mettre en synergie des parties prenantes expertes pour faciliter les solutions :

Le COMOP est un facilitateur pour mettre en relation les personnes qui peuvent faire bouger les choses.”

→ **Oser des méthodologies innovantes :**

Réunir des personnes d'horizons différents, c'est composer avec des considérations, des cultures de travail et des zones d'action variées (terrain, direction...). Pour encourager l'inclusivité, il est important de donner la parole à tous, indépendamment de toute position hiérarchique et en tenant compte de leur disponibilité physique et psychique. Le travail collectif s'appuyait ainsi prioritairement sur l'échange, la créativité et des séquences courtes (1h à 1h30).

→ **Prévoir la capitalisation en continu :** l'une des leçons des COMOP porte sur la capacité à approfondir ce qui s'y dit et fait, au-delà du COMOP en lui-même. Les réunions étant courtes, il n'est pas toujours possible de tout développer alors que c'est souvent nécessaire. Il y a ainsi un double enjeu et de partage et d'échanges entre les référents des groupes Projets mais aussi, en parallèle, de documentation et d'analyse des projets menés pour en tirer les enseignements.

→ **Inviter à poursuivre :** enfin nombre de retours positifs des participants aux COMOP portaient sur le fait qu'ils ont élargi leur réseau et rencontré des personnes ressources. Loin de se limiter aux COMOP tout comme la transition inclusive ne se limite pas l'Unapei 30, les relations qui s'y créent sont à encourager. Ces liens nouvellement tissés deviennent des connexions solides, offrant un réseau d'entraide professionnel inestimable.

Les premiers résultats et réussites

Parmi les points positifs de la démarche, il y a bien sûr l'aboutissement d'un certain nombre d'actions entreprises dans le cadre des groupes Projet. Sur la dizaine de groupes initiés, environ un tiers a été mis en pause ou les travaux ont été rebasculé dans des instances dédiées de l'Unapei 30. Il s'agit entre autres de groupes aux thématiques particulièrement complexes (accès aux soins ou à l'emploi en milieu ordinaire par exemple) et qui étaient déjà travaillées de façon structurée.

Un autre tiers poursuit le travail au long cours, en cohérence avec les temporalités et disponibilités des acteurs locaux associés. Prenons par exemple le groupe « Scolarité et accès à la formation » qui, malgré l'énergie déployée, fut bloqué faute d'interlocuteur référent local au sein de l'Éducation Nationale. Le groupe poursuit néanmoins son travail de façon plus informelle, en élaborant localement des partenariats avec les enseignants volontaires.

Enfin le dernier tiers a atteint ses objectifs ou est parvenu à installer une relation suffisamment avancée pour envisager des actions concrètes dans l'avenir. Deux thèmes ont particulièrement bien fonctionné et trouvé un écho particulièrement favorable sur leur territoire respectifs : ceux de la mobilité et des pratiques culturelles et sportives.

Les points de vigilance et d'amélioration

Les retours des participants ont souligné plusieurs points critiques qu'il convient de prendre en considération pour la suite de la démarche. Tout d'abord sur la forme et l'organisation générale : si le taux de participation aux COMOP fut élevé, certains ont pu ressentir une interrogation quant à leur contribution sur la durée. D'autres ont évoqué le besoin d'appui aux groupes projet, soulignant la nécessité d'une assistance plus soutenue : pour faire aboutir l'action et pour renforcer la capacité à mener des initiatives qui sortent du cadre des missions quotidiennes.

Sur le fond, les référents des groupes Projet ont mis en avant la difficulté à faire évoluer les représentations culturelles et à lever les craintes liées à l'inclusion. Impulser un vrai changement auprès des décideurs et des organisations est un défi qui nécessite des clés qui ont pu manquer à l'échelle individuelle : des outils, de la légitimité à agir et un relai de l'action terrain vers des partenariats institutionnels. Dans les deux cas, les retours invitent à prévoir des mécanismes permettant de consolider et de partager les apprentissages issus des différentes phases du projet.



LES POINTS FORTS DE LA DÉMARCHE

- 1 – Offre un cadre pour se voir, s'écouter
- 2 – Mobilise des participants impliqués
- 3 – Défend une méthode participative
- 4 – Permet des prises de hauteur
- 5 – Donne envie d'aller plus loin



LES POINTS À DÉVELOPPER

- 1 – Encourager un effet systémique
- 2 – Renforcer l'appui aux groupes projet
- 3 – Prévoir des espaces de capitalisation
- 4 – Préciser le rôle des participants
- 5 – Fluidifier les échanges par zone de vie



Quelques résultats de groupes projets

Groupe Projet : **se déplacer en sécurité**

Favoriser la transition inclusive c'est faciliter les déplacements et donc l'accès à l'emploi, aux soins et tous les aspects de la vie quotidienne.



A Salindres, on voulait améliorer la sécurité des piétons car les voitures roulaient beaucoup trop vite devant le foyer de vie !



Aujourd'hui, la vitesse aux abords du foyer a été réduite, un chemin piéton va être créé, davantage de navettes sont prévues !

Groupe Projet : **faire des activités culturelles**



Un groupe Projet a travaillé sur l'accueil dans les établissements culturels nîmois pour en faciliter l'accès sans accompagnateur.

Je me forme à la méthode FALC pour aider à la réalisation des livrets d'accueil.

Faire participer les usagers pour améliorer les services, c'est nouveau pour nous !

Ça a permis de mieux partager nos réflexions, de se dire qu'on pourrait gagner à travailler ensemble.



Groupe Projet : **accéder aux loisirs et au sport**

Nous avons réuni beaucoup de représentants de clubs et d'associations pour les amener à travailler avec le secteur du handicap.



Un binôme composé d'une mère de famille et d'une éducatrice s'est intéressé à l'accès aux loisirs à Alès.

Il existe une offre mais elle nécessite d'être étoffée. Et il reste à travailler l'accessibilité financière et des partenariats durables.



La sensibilisation a porté ses fruits et nous pouvons mieux orienter les familles. Nous avons plusieurs projets inclusifs en cours, dont un spectacle avec le conservatoire !

Un mouvement qui prend racine au sein des établissements

La transition inclusive ne saurait être complète sans l'autodétermination des personnes accompagnées. Plusieurs professionnels de l'Unapei 30 ont exprimé la complexité parfois à de trouver le juste équilibre entre l'individualisation des demandes d'une part et la vie en collectivité d'autre part. Ils expriment cependant un enthousiasme fort à l'égard de cette démarche comme en témoignent ces quelques exemples de changements menés au sein des établissements et dans leur environnement proche.

→ Des établissements qui s'adaptent au souhait d'intimité avec une chambre qui ferme à clé ou la possibilité de passer une nuit à l'extérieur pour dormir chez des proches.

→ Des relations qui se nouent avec le milieu scolaire ordinaire, à travers des Olympiades en commun, des conseils pratiques aux enseignants et des temps pour déconstruire le regard sur le handicap.

→ Des lieux où l'on peut se croiser et être ensemble, au centre de loisirs, autour de séances de rugby partagées ou lors de moments de détente dans la cafétéria solidaire du quartier.

→ Des actions citoyennes en lien avec des associations et les équipes municipales, ou encore la réalisation d'un jeu de l'oie pour sensibiliser au tri sélectif et aux économies d'énergie.

→ De nouvelles pratiques de travail en ESAT avec des personnes se positionnant de plus en plus sur le poste dont elles ont envie et une implication croissante dans la vie de l'atelier.





Cahier

**d'évaluation et
de perspectives**

Intégrer les enseignements

Si le format COMOP et la méthode de travail suivie ont suscité l'adhésion des participants, plusieurs d'axes d'amélioration ont néanmoins été remontés. Une attention particulière a ainsi porté sur :

→ La mutualisation des enjeux entre établissements

→ La bonne mobilisation des partenaires locaux

→ La clarification du rôle des référents et leur appui

Pour y répondre, une refonte des COMOP sera mise en oeuvre dès début 2024. Elle se déploiera progressivement autour de 3 priorités :



ABRÉVIATIONS

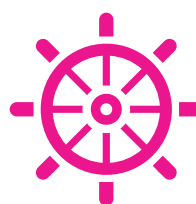
- **ECT** : Espace de Collaboration Territoriale
- **ESMS** : Établissements et Services Médico-Sociaux
- **ETI** : Espaces de Transition Inclusive (internes aux établissements)
- **PAI** : Projet d'Accompagnement Individualisé

Vue d'ensemble

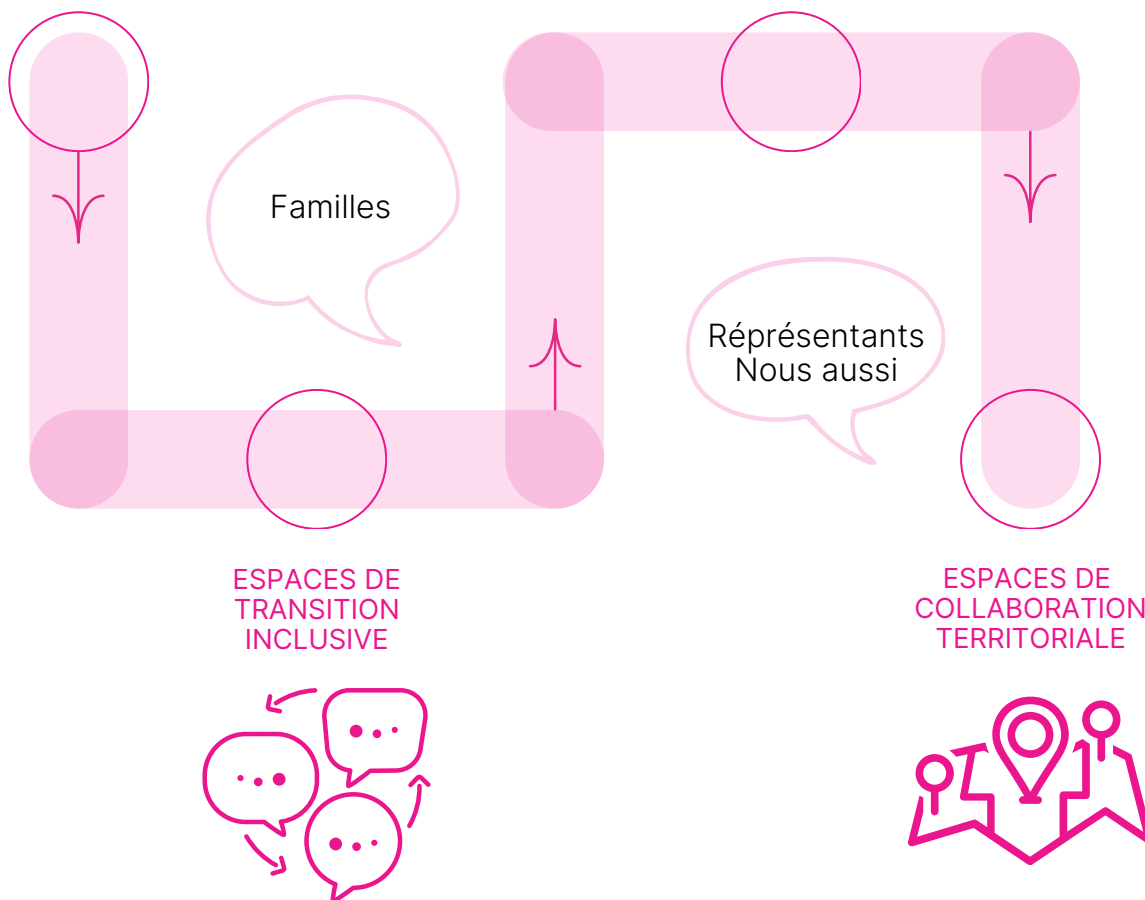
- Placer l'autodétermination au coeur du processus.
- Associer rapidement l'ensemble des parties-prenantes opérationnelles du réseau Unapei 30
- Demain, créer des espaces dédiés aux familles et des liens renforcés avec les délégations "Nous aussi".



ASPIRATIONS ET
AUTODÉTERMINATION (PAI)



MOBILISATION D'UN SALARIÉ-
PILOTE SUR UN SUJET

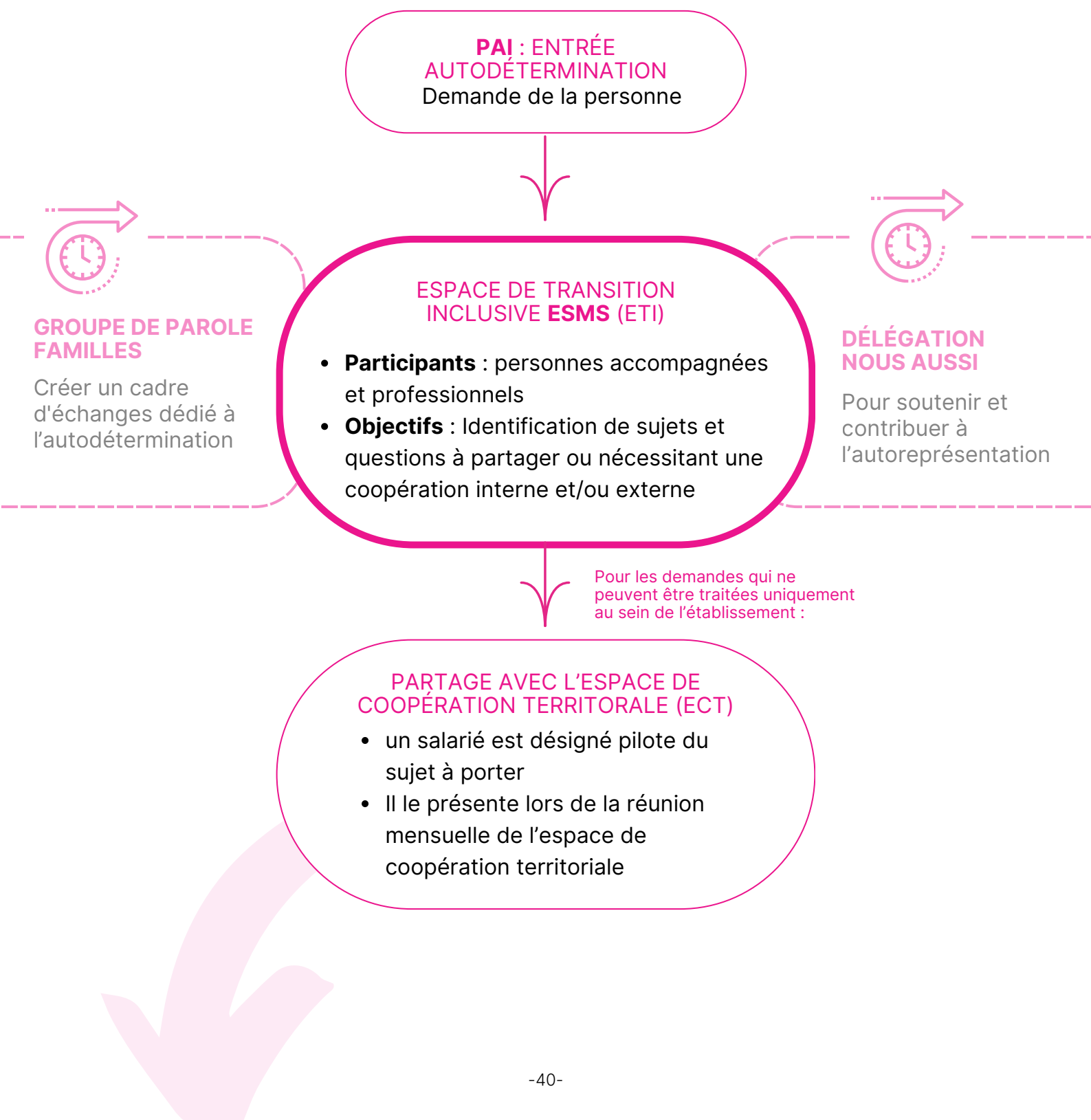




Renforcer l'articulation avec les ETI

Au niveau de l'établissement ou du service :

UNE CONTRIBUTION DE L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES





Encourager les dynamiques inter-établissements

Au niveau du territoire = **bassin de vie**
UNE COOPÉRATION OPÉRATIONNELLE
DE L'ENSEMBLE DES ESMS



3 ECT (un par bassin de vie) qui se réunissent tous les mois



ABRÉVIATIONS

- **ETI** : Espaces de Transition Inclusive (internes aux établissements)
- **IME** : Institut Médico-Éducatif
- **SESSAD** : Services Médico-Sociaux
- **ESAT** : Établissement et Service d'Aide par le Travail
- **FAM** : Foyers d'Accueil Médicalisés
- **SAVS** : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
- **FV / FH** : Foyer de Vie / Foyer d'Hébergement



Développer des actions concrètes en partenariat

Au niveau du territoire = **bassin de vie**
UNE MOBILISATION EFFICIENTE DES
ACTEURS EXTÉRIEURS

Le pilote opérationnel met en œuvre des expérimentations avec les partenaires concernés

- Identification et prise de contact
- Avec un sujet et des besoins précis
- Pour concrétiser la solution visée
- Mobilisation individuelle et/ou collective
- Déploiement et suivi des initiatives



APPV

Nous
Aussi



Com. 360

Acteurs
locaux



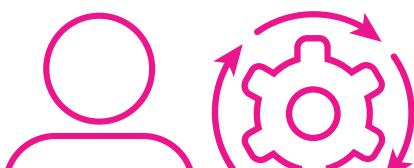
Partenaires
U30

...

- **APPV** : l'assistant au projet et au parcours de vie (APPV) a pour mission d'épauler les familles et les personnes en situation de handicap afin qu'elles construisent elles-mêmes leur projet de vie.
- **Communauté 360** : à l'échelle départementale, les Communautés 360 se concentrent sur la recherche de solutions concrètes dans l'objectif de simplifier et d'améliorer le quotidien des personnes, leur parcours en milieu ordinaire et spécialisé, et l'accessibilité aux droits.
- **Nous Aussi** : association nationale d'auto-représentants pour les personnes handicapées intellectuelles en France. A travers ses délégations locales, Nous Aussi agit notamment pour le développement de l'autodétermination.

4

Organiser les rôles et les missions



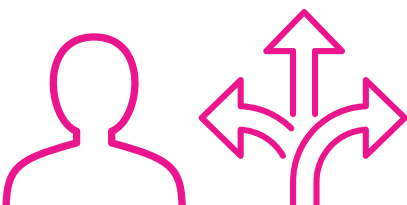
Rôle du pilote opérationnel

- Il porte le sujet "Autodétermination" de son ESMS dans l'ECT
- Il identifie au sein de l'ECT le coopérant utile (autre ESMS, partenaire,...)
- Les demandes de coopération du pilote sont traitées au sein des ETI pour désignation d'un coopérant opérationnel
- Le coopérant se met en lien avec le pilote opérationnel concerné pour lancer le projet.



Rôle de l'encadrement intermédiaire

- Il anime l'ETI de son ESMS
- Il informe la Direction des sujets portés vers et issus de l'ECT
- Il est un facilitateur du rôle des pilotes et/ou des coopérants
- Il est le garant de la mise en œuvre du projet.



Pilotage global : Direction Qualité

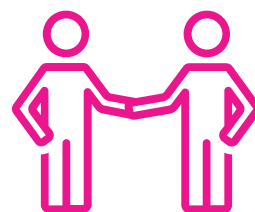
- Il organise et prépare et assure le suivi des réunions de l'ECT
- Il fait l'interface avec la direction de l'Unapei 30
- Il contribue aux actions complémentaires (formations, outils...)
- Il fait des préconisations sur le format, la capitalisation etc.

5

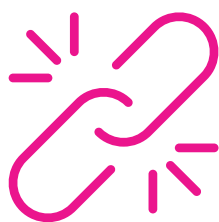
Faciliter la coopération



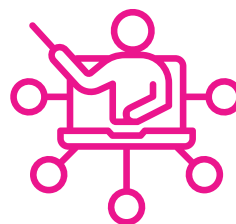
Communication interne : création d'outils de communication destinés aux professionnels (Intranet, tchat, adresses mails nominatives, ...)



Échanges entre pairs : mise en œuvre de formations collectives par territoire (et non par département) pour que les salariés d'un même bassin se rencontrent sur la base d'intérêts commun autour de l'accompagnement des personnes accompagnés.



Interconnaissance : organisation de visites croisées pour les professionnels de terrain des ESMS du même bassin



Gestion de projets : formations / méthodologies

L' Unapei 30 est une association à but non lucratif de parents et d'amis œuvrant pour la représentation et la défense des intérêts des personnes en situation de handicap intellectuel, psychique, d'autisme et de polyhandicap.

Avec une présence sur trois bassins du département, l'Unapei 30 est la première association parentale du Gard.

Elle reste aujourd'hui animée par les familles et, comptant près de 600 salariés, gère 27 établissements et services médico-sociaux assurant l'accueil, le soin et l'insertion professionnelle de près de 1000 enfants et adultes touchés par le handicap.

[**www.unapei30.fr**](http://www.unapei30.fr)

