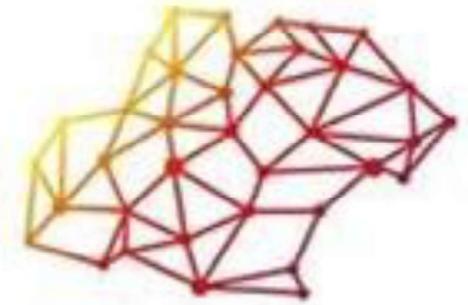


M.A.T.E.O.



Mission d'Appui Technique aux Equipes d'Occitanie
Accompagne le déploiement en dispositif des ITEP

NOTRE RAISON D'ÊTRE ET MISSION



La raison d'être : promouvoir et développer des pratiques inclusives éprouvées avec, par et pour les personnes en situation de handicap, les professionnels, les organisations et la société

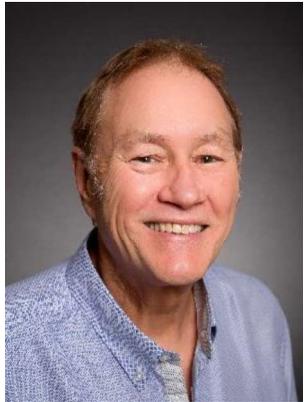
La mission : proposer des actions de formation, de conseils, d'accompagnement et de communication



NOS DIRECTIONS SCIENTIFIQUES



- Le docteur **Martin Caouette**, professeur et titulaire de la Chaire Autodétermination et Handicap, structure de recherche et de transfert de connaissances rattachée à l'Université du Québec à Trois-Rivières.



- Le docteur **Daniel Boisvert**, Directeur du Consortium National d'Expertise en Inclusion Sociale (www.CNEIS.ca). Professeur-chercheur à la retraite de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

NOS DIRECTIONS SCIENTIFIQUES



Serge THOMAZET, chercheur associé au laboratoire ACTé (Université Clermont Auvergne) et membre de l'association ASTEI pour la promotion d'une société inclusive. Ses travaux portent sur l'école inclusive, la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers et sur l'évolution des métiers de l'enseignement, de l'accompagnement et du soin en contexte inclusif.

Au sein de l'université Clermont Auvergne, il a enseigné dans un parcours de master « scolarisation et besoins éducatifs particuliers » qui offre une spécialisation sur l'école inclusive et le travail dans des espaces d'intermétiers à des publics divers, en formation initiale ou continue.



Sara ZIRARI, chercheuse doctorante en sciences de gestion à l'IAE Paris-Sorbonne et attachée temporaire d'enseignement et de recherche à l'Université d'Evry. Elle travaille sur les questions liées à l'innovation sociale, la justice sociale et l'éthique dans les organisations en particulier dans le champ du handicap.

La convention relative aux droits des personnes handicapées

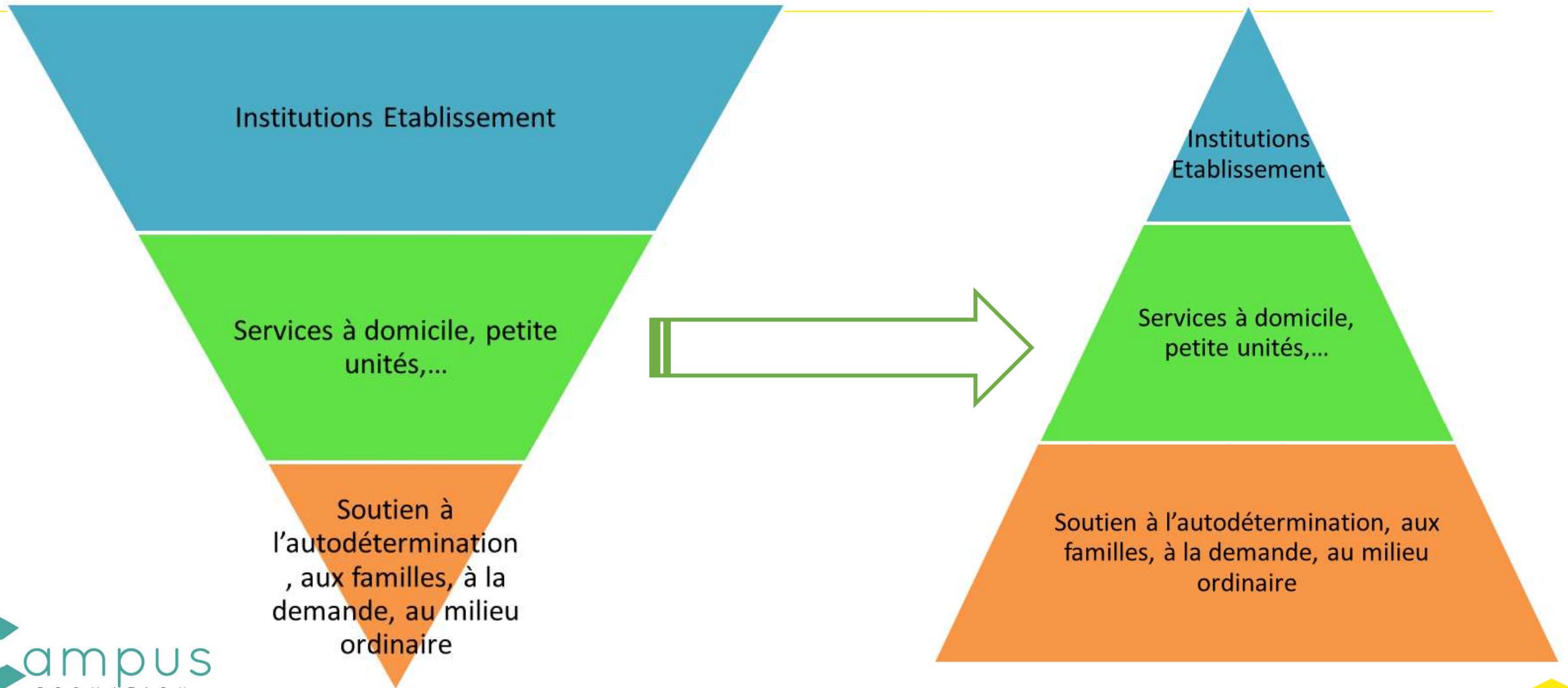


Article 24: Education

- Les États Parties reconnaissent le droit des personnes handicapées à l'éducation. En vue d'assurer l'exercice de ce droit sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances, les États Parties font en sorte que le système éducatif pourvoie à l'insertion scolaire à tous les niveaux et offre, tout au long de la vie, des possibilités d'éducation qui visent :
- Aux fins de l'exercice de ce droit, les États Parties veillent à ce que :
 - Les personnes handicapées ne soient pas exclues, sur le fondement de leur handicap, du système d'enseignement général et à ce que les enfants handicapés ne soient pas exclus, sur le fondement de leur handicap, de l'enseignement primaire gratuit et obligatoire ou de l'enseignement secondaire;
 - Les personnes handicapées puissent, sur la base de l'égalité avec les autres, avoir accès, dans les communautés où elles vivent, à un enseignement primaire inclusif, de qualité et gratuit, et à l'enseignement secondaire;
 - Il soit procédé à des aménagements raisonnables en fonction des besoins de chacun;
 - Les personnes handicapées bénéficient, au sein du système d'enseignement général, de l'accompagnement nécessaire pour faciliter leur éducation effective;
 - Des mesures d'accompagnement individualisé efficaces soient prises dans des environnements qui optimisent le progrès scolaire et la socialisation, conformément à l'objectif de pleine intégration.
- [Vidéos pédagogiques sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées | Gouvernement.fr](#)



Transformer l'offre



Institution Vs Etablissement...Parlons de culture institutionnelle...

- Plutôt de caractériser une institution par sa taille, c'est-à-dire par le nombre de ses résidents, des rapports font référence à l'existence d'une « culture institutionnelle » se caractérisant par les points suivants :
 - Dépersonnalisation de l'accompagnement (retrait des effets personnels, des signes et symboles de l'individualité)
 - La rigidité de la routine (horaires fixes pour le réveil, les repas et les activités sans tenir compte des préférences ou des besoins personnels)
 - Le traitement en groupe (traiter les personnes en groupe sans intimité ou individualisation)
 - La distance sociale (qui symbolise le statut différent du personnel et des résidents)
- Bien souvent les résidents de ces institutions développent un comportement passif, (institutionnalisé) en s'adaptant aux routines. De même, les professionnels suivent le même chemin.
- *« Une institution peut dès lors être définie comme tout établissement résidentiel de soins dans lequel :*
 - *les usagers sont tenus à l'écart de la vie en société ou sont contraints de vivre ensemble ;*
 - *ces usagers ne disposent pas d'un contrôle suffisant sur leur vie et sur les décisions qui les concernent*
 - *les exigences de l'organisation elle-même tendent à passer avant les besoins individualisés des usagers. »*



Echange

- A partir de la définition de ce qu'est une culture institutionnelle, auriez vous des exemples à partager?
 - 10 minutes





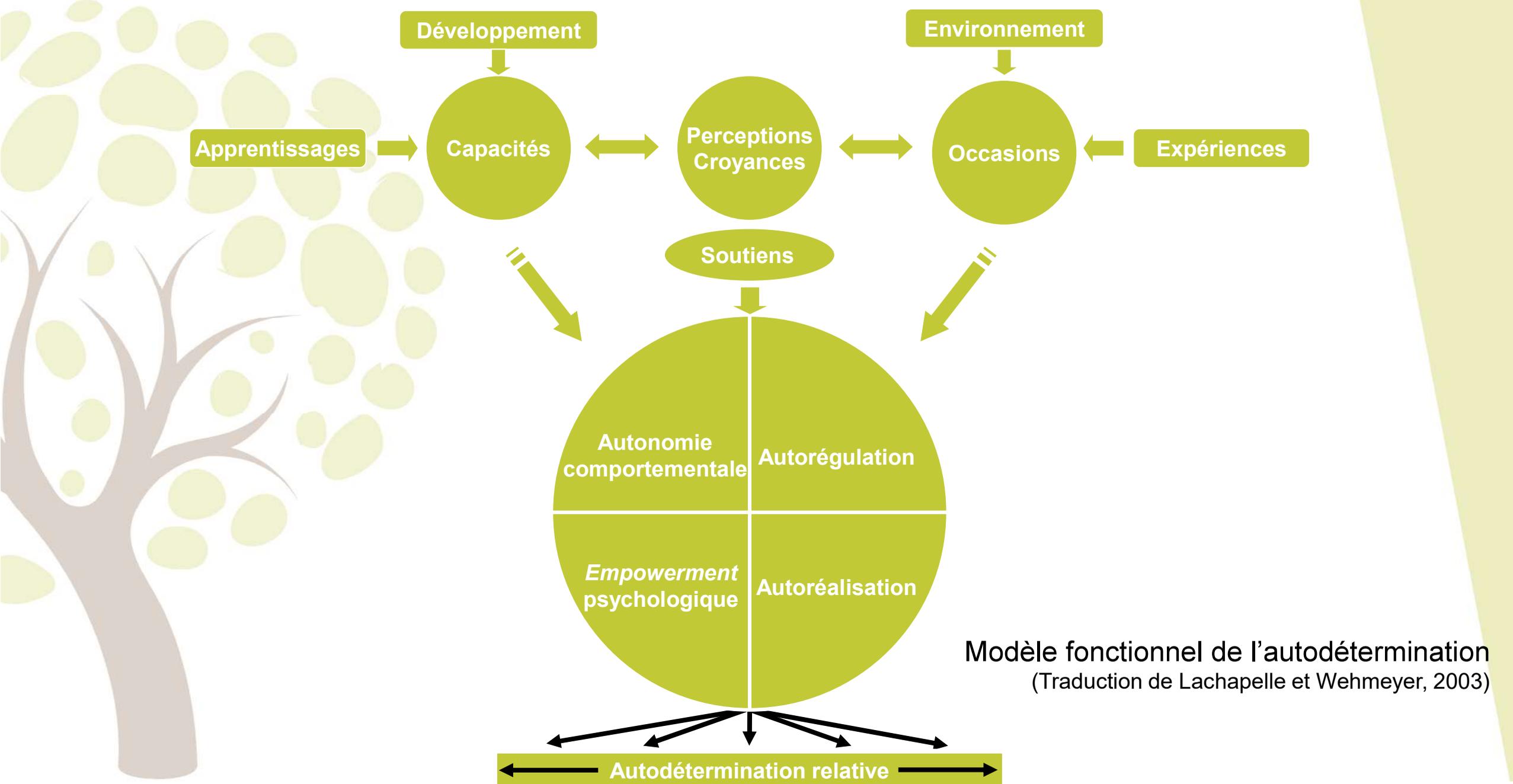
L'autodétermination des jeunes et des adultes en situation de handicap



3 principaux éléments de l'autodétermination

- Exercer du contrôle dans des domaines de vie jugés importants
- Exercer sa liberté face aux influences externes (garder son libre arbitre)
- Poser des actions afin de façonner le cours de sa vie





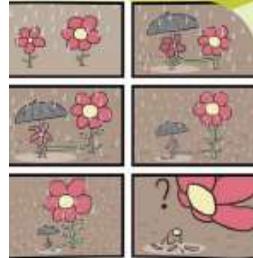
Modèle fonctionnel de l'autodétermination
(Traduction de Lachapelle et Wehmeyer, 2003)

LA GESTION DES RISQUES



S'autodéterminer, c'est risqué!

Le risque zéro n'existe pas. Personne ne veut vivre sous une cloche de verre, à l'abri de tous les dangers, mais aussi de toutes les occasions d'expérimenter. Surprotéger une personne avec une déficience intellectuelle ou autiste peut limiter la personne dans le développement de ses compétences. Un peu comme la fleur que l'on veut protéger de la pluie. Personne n'aime être trempée, mais la fleur a besoin de la pluie pour grandir!



Le risque perçu

- Le premier risque qui nous vient en tête!
- C'est un risque subjectif qui est propre à la personne.
- À ce niveau, la prise d'initiative est souvent découragée.

Le risque réel

- Ce type de risque est davantage objectif. Voici des questions à se poser:
 - Les risques sont-ils plus grands pour cette personne que pour une autre?
 - Quelle est la probabilité que ce risque arrive?
 - Est-ce que ce risque a des conséquences graves?

4 TYPES DE RISQUE

Le risque acceptable

- C'est le niveau de risque qui permet de s'autodéterminer!
- Pour rendre le risque acceptable, nous pouvons favoriser l'apprentissage de nouvelles compétences ou encore, adapter l'environnement.

Le risque partagé

- C'est important d'être bien entouré et de partager les risques acceptables d'une situation.
- Il faut assumer solidairement le risque, sans chercher à trouver un coupable en cas de pépin.



LA GESTION DES RISQUES

(SUITE)



La situation

Le risque perçu

Quels sont les risques perçus dans cette situation?
Quels sont les risques perçus pour mon enfant/proche?
Quels sont les risques perçus pour moi?
Quels sont les risques perçus pour les autres?

Le risque réel

Quelle est la probabilité que ce risque arrive?
Quelle est la gravité si ce risque arrive?

4 TYPES DE RISQUE

Le risque acceptable

Quelles compétences doivent être développées?
Comment pouvons-nous adapter l'environnement?

Le risque partagé

Avec qui pouvons-nous partager les risques acceptables?



Autodétermination et Management

L'autodétermination concerne le fait de gouverner sa vie sans influence externe indue (Wehmeyer, 1996)

Autodétermination

Normalisation

Valorisation des rôles sociaux

Intégration sociale

Participation sociale

Coopération et Management

Directif

Persuasif

Participatif

Coopératif



LA COOPERATION

*C'est un mode de travail qui vise et s'appuie sur **la posture d'interdépendance** (individuelle, collective, qui travaille sur la culture de la valorisation et tout ça dans une méthode organisationnelle dédiée).*

