



APAJH

APAJH
Gironde

au service de la personne en situation de handicap

PROJET ASSOCIATIF

*272 Boulevard du Président Wilson
33000 BORDEAUX
Tel : 05 56 01 42 90*

PREAMBULE

Notre projet et nos choix politiques sont fondés sur notre éthique et notre vision de la société.

L'APAJH agit pour que la personne en situation de handicap appartienne pleinement à la société selon les principes républicains avec pour référence :

- l'accompagnement, la représentation, la défense des personnes,
- l'écoute, la prise en compte des besoins et l'innovation,
- la communication, la discussion, la persuasion voire la pression sur les décideurs de la politique nationale du handicap.

L'APAJH de la Gironde

Créée en juin 1970, l'APAJH 33 s'est engagée pour l'intégration de la personne en situation de handicap et tout particulièrement pour l'intégration scolaire.

Historiquement, l'APAJH a développé et orienté ses actions pour accompagner tous les handicaps : sensoriel, intellectuel, moteur, psychique et polyhandicap, dans toutes circonstances et tout au long de la vie.

Aujourd'hui, l'APAJH de la Gironde accompagne environ 4400 personnes dans des situations de handicap des plus légères au plus lourdes, grâce à près de 800 salariés travaillant dans 28 établissements et services¹ majoritairement dans la CUB mais aussi, et de plus en plus, dans des zones permettant de satisfaire notre ambition d'une meilleure couverture du département pour répondre aux besoins.

Les valeurs de l'APAJH

« La personne en situation de handicap est une personne avant d'être handicapée. »

Avec pour références, la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, la Convention internationale de l'ONU ratifiée par la France en 2010, le projet associatif de la Fédération des APAJH de 2011, les lois de janvier 2002 et février 2005 et son histoire, l'APAJH de la Gironde affirme le principe fondamental de la **primauté de la personne** au-delà de son statut, en tenant compte de son histoire, de son parcours et de ses choix. L'outil institutionnel se met au service du sujet handicapé et s'adapte à ses besoins et non l'inverse.

Fondées sur le respect de l'autre, la mise en action des valeurs de l'APAJH doit permettre à la personne accompagnée ou accueillie, de donner une signification à ses actes et du sens à sa vie, à travers son propre projet. L'APAJH 33 se veut le garant de sa mise en œuvre.

¹Historique des établissements et services de l'APAJH 33

L'APAJH revendique l'axiome « **Égale dignité, égale citoyenneté** » des personnes. Pour cela elle défend leur libre arbitre, leur droit à compensation des inégalités et l'accès pour tous à tout.

« Ce qui est utile au handicap est utile à la société tout entière. »

L'APAJH agit pour la promotion de l'**accessibilité universelle** prenant en compte tous les handicaps pour **garantir à tous le droit commun** :

- à l'école,
- à la formation et à l'emploi,
- aux loisirs, à la culture, au sport et aux médias
- à une vie adulte autonome, vie civique, vie affective
- au logement,
- aux soins,
- à vivre dignement sa situation de personne vieillissante.

« L'APAJH est, au regard de la loi, une entreprise de l'économie sociale et solidaire à tendance laïque ».

Elle est attachée aux **principes de la laïcité**, au respect de l'autre : personne accueillie ; adhérent ; membre du personnel, dans ses convictions philosophiques, politiques, morales ou religieuses.

Elle refuse tout sectarisme, prosélytisme, totalitarisme, racisme ou intégrisme.

« La solidarité fondée sur le droit ! »

L'APAJH refuse l'appel à la charité publique. Elle agit pour une véritable **solidarité nationale** et entend être le relais actif de cette solidarité.

Elle met en œuvre cette solidarité active par :

- son adhésion et sa participation au mouvement fédéral des APAJH ;
- par le lien social qu'elle tisse entre ses membres – usagers, parents, salariés, bénévoles ;
- par sa capacité de médiation entre les personnes en situation de handicap, les partenaires sociaux et les Pouvoirs Publics ;
- par l'adaptation et le développement de ses moyens au bénéfice de la personne en situation de handicap.
- Par l'élaboration ou l'adhésion à des partenariats divers.

L'APAJH 33 se dote de tous les moyens lui permettant à la fois de procéder à l'évaluation de son offre de service, de ses prestations mais aussi d'anticiper l'évolution des besoins des personnes au sein de ses structures et sur le territoire.

Notre organisation

L'APAJH de la Gironde est une association loi 1901 qui œuvre par délégation de service public et qui regroupe sans distinction d'âge, de sexe, de religion, de nationalité, des membres actifs, donateurs ou bienfaiteurs ainsi que des membres honoraires : personnes en situation de handicap, leurs parents et leurs familles et plus généralement toutes les personnes, associations ou organismes qui souhaitent

agir en leur faveur. L'APAJH n'est pas une association de parents, même s'ils y ont, historiquement, une place importante et nécessaire.

L'APAJH 33 est organisée autour d'une **Assemblée Générale**, d'un **Conseil d'Administration** et d'un **Bureau**. Ce mode d'organisation, assurant une médiation éminemment démocratique, permet les échanges, les débats et les prises de décisions.

Des **commissions** spécialisées, ouvertes, composées d'administrateurs, d'adhérents, de professionnels et de personnes ressources externes viennent renforcer ce dispositif. Des **comités de pilotage** peuvent être créés à la demande pour répondre ponctuellement à une commande précise. Un **comité de vigilance national**, un **contrôle interne** et des **chargés de missions** du siège et du conseil d'administration assurent le contrôle des bonnes pratiques professionnelles et de la prévention des risques de maltraitance.

L'APAJH se doit de participer aux instances du secteur social et médico-social qu'elles soient associatives ou publiques mais elle se doit aussi de développer :

- une **politique de communication** en interne et ouverte sur l'extérieur afin de sensibiliser à la condition de la personne en situation de handicap pour construire la société inclusive ;
- une **politique de partenariat** qu'elle entretient avec des partenaires représentatifs de tous les secteurs d'activités de la société : élus et collectivités ; établissements scolaires ; associations et groupements médico-sociaux, sportifs, culturels et de loisirs ; entreprises ; syndicats ; mutuelles...

Enfin, l'APAJH veille et prend en considération les impératifs économiques, écologiques et sociaux car elle est totalement inscrite dans **une démarche de développement durable**.

Nos missions et nos moyens

Association militante, l'APAJH s'appuie sur ses valeurs fondatrices, sur l'évolution de la législation en vigueur, sur l'évaluation des besoins au niveau départemental, sur les priorités retenues par les autorités de contrôle et de tarification à chaque niveau de compétence, départemental, régional, national.

L'APAJH a pour mission de répondre aux besoins de la personne en situation de handicap en matière de **participation à la vie sociale** ou **d'accompagnement par une structure médico-sociale** dans le cadre d'un agrément et d'un financement public. Elle se donne les moyens de détecter et transmettre les besoins des personnes en situation de handicap aux Pouvoirs Publics, à qui il appartient exclusivement de les traduire en termes politiques. Elle est force de propositions pour faire entendre la voix des corps intermédiaires par tous moyens de communication.

L'APAJH a pour mission de garantir **l'application de la Charte des droits et des libertés de la personne accueillie**². Les **professionnels** de l'APAJH sont les acteurs **responsables** de la mise en œuvre des principes de cette Charte. Ils apportent **soutien et conseil** aux personnes accueillies, à leurs familles ainsi qu'à

² Arrêté du 8 septembre 2003 et article L311-4 du code de l'action sociale et des familles.

toute demande extérieure. L'APAJH s'assure de l'effectivité par ses outils de contrôle.

Association gestionnaire, l'APAJH pratique une **politique patrimoniale, financière et budgétaire rigoureuse et transparente** pour assurer au mieux et durablement ses missions dans le respect de son projet.

Pour offrir une bonne qualité de service, l'APAJH s'assure :

- du professionnalisme par un recrutement de salariés prenant en compte la valeur humaine de la personne, ses qualifications, ses motivations ; par une réflexion sur la formation initiale et continue ; par une vigilance des conditions de travail au cours du temps et par une politique de promotion interne.
- du meilleur accueil matériel dans des locaux entretenus, adaptés dans le temps, agréables et tous rendus accessibles par un suivi des responsables des structures et de la commission patrimoine.

CONCLUSION

Une **société inclusive** qui agit énergiquement pour les personnes en situation de handicap doit, d'abord, les percevoir comme des citoyens et la collectivité doit mettre en place les moyens humains et matériels nécessaires à une véritable compensation de leur situation.

L'association s'est donnée pour vocation de **défendre et d'accompagner** les personnes en situation de handicap.

L'APAJH 33 agit selon **deux axes pour défendre** les personnes en situation de handicap :

- au niveau national, en soutenant et en participant à l'action de la Fédération afin que la loi organise cette société inclusive et mette en place les moyens nécessaires. Il faut que les lois promulguées ces dernières années, et qui apportent de réels progrès, soient appliquées et complétées ;
- au niveau local en développant une expertise concernant le handicap en général et l'accompagnement des enfants en particulier et son évolution dans la grande région, en militant auprès des décideurs et en informant le public sur les problématiques liées au handicap.

L'APAJH 33 s'est donné **quatre objectifs pour accompagner** les personnes en situation de handicap :

- de veiller au **respect des droits fondamentaux** des personnes accueillies³ ;
- **d'assurer**, de manière humaine, efficace et efficiente, **la gestion d'établissements médico-sociaux** qui leurs sont destinés, en y promouvant la bientraitance, la prévention de la maltraitance, l'amélioration de la qualité et l'ouverture vers le monde extérieur ;
- **d'agir auprès des financeurs** pour que ses établissements évoluent et se développent en fonction des besoins et pour qu'ils facilitent toujours plus

³ Sept droits fondamentaux reconnus par l'article L311-3 du code de l'action sociale et des familles, rappelés en annexe 2.

l'épanouissement des personnes accompagnées, au sein de leur famille et de leur environnement, ainsi que leur accès à la citoyenneté ;

- de proposer aux personnes en situation de handicap **des services qui contribuent à la réalisation de leur projet de vie.**

Une Histoire qui se construit depuis 45 ans...

1972 Création du service de tutelle aux incapables majeurs, il reçoit en 1986 l'habilitation pour recevoir des Tutelles État et en 1987 celle l'habilitation pour recevoir des Tutelles aux Prestations sociales, il devient la Tutelle aux Majeurs Protégés et aujourd'hui le Service mandataire Judiciaire.

1984 Création du premier service aquitain et de soutien pour enfants déficients intellectuels moyens intégrés dans une école primaire au Bouscat.

1984 Création du premier Service de Soins rattaché à la classe intégrée du Bouscat Centre I (SESSAD Aquitain) permettant d'accueillir dans le cadre de l'intégration scolaire de jeunes enfants déficients intellectuels.

1984 Reprise de la gestion des CMPP de Bordeaux, Cenon et Pessac

1984 Reprise de la gestion de l'IMPP d'Artigues aujourd'hui ITEP « L'Hirondelle »

1984 Reprise de la gestion de l'IME de Lussac

1985 Reprise de la gestion de l'IMP Roul aujourd'hui IMP « La Forêt » (Eysines)

De 1986 à 1990 suivis éducatifs et pédagogiques d'enfants déficients visuels

1987 ouvertures d'un deuxième Service de Soins rattaché à la classe intégrée dans une école primaire à Villenave d'Ornon (SESSAD)

1988 Création d'un atelier protégé « les ateliers de l'APAJH » à St Seurin sur l'Isle

1989 Création d'un Service d'Aide à la Vie Sociale à Bordeaux

1990 Création de la Maison d'Accueil Spécialisé « Le Barail » à Mérignac

1990 Création de la classe spécialisée dans le groupe scolaire Deyris pour l'accueil d'enfants de 6 à 11 ans présentant des troubles de la personnalité et de la communication en coopération avec le médecin chef de l'hôpital de jour de la Pomme Bleue (Charles Perrens). Préfiguration de la CLIS qu'elle deviendra gérée par l'Éducation Nationale.

1990 Reprise et restructuration de l'Institut d'Éducation Motrice d'Eysines qui accueille des enfants, des adolescents et des jeunes adultes de 5 à 21 ans présentant des déficiences motrices avec une section dite des Traumatisés Crâniens. Adossé à l'École Régionale d'Enseignement Adapté qui assure la scolarisation, l'établissement permet les soins et l'accompagnement éducatif.

1991 Création d'un Centre d'Aide par le Travail hors les murs à Villenave d'Ornon et Cressonnet à St Seurin/Isle.

1992 Création du Foyer «Marc Bœuf » à Saint Médard en Jalles

1992 Création de la Maison d'Accueil Spécialisé « Le Junca » à Villenave d'Ornon

1993 Ouverture d'un SESSAD pour déficients moteurs à Bordeaux

1994 Les Services de Soins rattachés à des écoles sont transformés en SESSAD pour déficients intellectuels moyens

1995 Création d'un atelier protégé « Les ateliers de la Maye » à Villenave d'Ornon

1996 Création d'un Service d'Aide d'Accompagnement et de suite (SAAS) à Villefranche de Lonchat

1997 Ouverture d'un quatrième SESSAD pour troubles graves de la personnalité à Bordeaux

1999 Ouverture de la Base de loisirs à Andernos

2000 Création du Centre Occupationnel de jour à Bordeaux

2009 Reprise de la Clé des Âges

2009 Reprise de l'Archipel Aliénor

2010 Création d'une antenne du CMPP de Cenon à Libourne

2014 Déménagement du SESSAD pour déficients intellectuels moyens

2015 Création d'une antenne du SESSAD déficients moteurs à St Laurent Médoc

2015 Création du CMPP Sud Bassin d'Arcachon au Teich

PROJETS

Création d'un CMPP dans le Médoc

Maillage territorial de CMPP sur la Gironde

Structure d'accompagnement et/ou d'accueil pour autistes (3^{ème} plan autisme)

Projet de Labellisation EDAP Equipe de Diagnostic Autisme de Proximité (CMPP Bordeaux)

ANNEXE 1

**PROJET
STRATÉGIQUE
2016**

APA JH 33

Notre environnement en 2015

La prise en compte du handicap dans la société française

Depuis le début du siècle, plusieurs lois majeures et attendues, destinées à améliorer la prise en compte du handicap, ont été promulguées. Dans le même temps, d'importantes ressources ont été dégagées qui ont permis d'accroître les moyens destinés à la prise en charge et à la compensation du handicap, tant au niveau quantitatif que qualitatif.

Pourtant, l'effort marque le pas.

- l'objectif national d'accessibilité universelle n'est pas atteint en 2015 et est repoussé jusqu'à 2024 pour certains établissements recevant du public et pour certains moyens de transport ;
- les établissements médico-sociaux souffrent d'une triple contrainte de budgets qui augmentent peu, d'une population salariée dont l'ancienneté moyenne augmente, ce qui pèse sur la masse salariale⁴, de l'augmentation du coût de fonctionnement lié à la normalisation croissante des activités⁵.

Au-delà du tassement de l'effort dans le domaine matériel, on constate aussi que l'attitude de la société face au handicap ne change que lentement.

L'évolution du handicap et des besoins en matière de prise en charge

Les évolutions de la médecine, de la sécurité, des comportements ont des incidences sur le handicap.

La diminution des accidents de la route fait baisser le nombre des traumatismes dévastateurs qui les accompagnent (pavillon Ambre). À l'inverse, des nouveaux nés, qui n'auraient pas survécu il y a quelques années, naissent avec des handicaps lourds qu'il faut prendre en compte (Archipel Aliénor Polyhandicap).

Les progrès de la médecine et de l'accompagnement permettent une vie plus longue aux personnes en situation de handicap, ce qui se traduit par une modification des populations et, en particulier, l'émergence d'une population vieillissante qui nécessitera de plus en plus un accompagnement adapté (unité de fin de vie – création EHPAD personnes en situation de handicap vieillissante).

La volonté d'inclure la personne en situation de handicap dans le milieu ordinaire, que ce soit pour l'éducation, le travail ou les loisirs modifie les besoins en matière de capacité des établissements médico-sociaux.

⁴ Par l'effet du glissement « vieillesse-technicité » (GVT)

⁵ Le respect des normes de sécurité et environnementale, dont l'intérêt est indéniable, coûte de plus en plus cher.

Ces phénomènes ont, dans la durée, des conséquences non négligeables en matière de ressource humaine⁶, de besoins en infrastructures, en équipements, en moyens de transport adaptés. Tous éléments dont l'évolution rapide n'est pas envisageable. Ils exigent une capacité à anticiper (évolution des agréments – création de service d'accompagnement – redéploiement).

Les problématiques liées à la ressource humaine

La ressource humaine consacrée à l'accompagnement des personnes en situation de handicap fait preuve d'un haut niveau technique et d'une grande conscience professionnelle.

Mais les métiers sont souvent usants et difficiles, ce qui met certaines populations en situation de fragilité, accentuée par l'augmentation de la moyenne d'âge (taux accident de travail, d'arrêt de travail, de licenciement pour incapacité, RPS...)

Le niveau de rémunération permis par les conventions collectives en vigueur est, pour certaines professions, peu attractif et génère des tensions en matière de recrutement.

Enfin, nous l'avons déjà vu, les évolutions du handicap imposent des changements dans son accompagnement. La mise en œuvre de ces changements est parfois difficile.

L'évolution de la société

L'association cultive d'excellents rapports avec l'immense majorité de ses interlocuteurs, et en particulier les familles des personnes accompagnées qu'elle soutient individuellement ou par l'intermédiaire des associations de parents. Les contacts et la coopération qui existent entre les bénévoles et le personnel de l'association d'une part, les familles et, quand leur état le permet, les personnes accompagnées d'autre part, apportent de grandes satisfactions.

Il n'empêche que les cas où les familles se comportent surtout comme des consommateurs exigeants et peu enclins à faciliter la vie de l'établissement ou du service concerné existent.

De même, des demandes appuyées de prise en compte des facteurs culturels ou religieux sont parfois faites (réponses légales aux libertés individuelles des professionnels et des personnes accueillies dans le respect de la laïcité).

Le plus souvent, un équilibre entre l'exigence du respect de la personne en situation de handicap et de sa famille, les exigences du fonctionnement des établissements et services et, enfin, le respect des valeurs de la laïcité est trouvé.

Mais les bénévoles et le personnel se trouvent parfois confrontés à des situations plus difficiles à maîtriser, auxquelles ils doivent être préparés.

⁶ Au niveau des effectifs par métier et en matière de besoin en formation.

Nos réponses aux défis de demain

L'APAJH AD 33 a choisi trois axes stratégiques déclinés en lignes d'action :

- développer l'action de l'association,
- améliorer les prises en charge et accompagnements existants,
- répondre aux défis et besoins nouveaux.

Axe 1 : Développer l'action de l'association

A/ Entretenir et développer l'expertise de l'association relative à tous les domaines touchant au handicap

Du niveau d'expertise de l'association découlera sa capacité à analyser la situation, évaluer les besoins, élaborer des solutions et convaincre.

L'APAJH AD 33 a acquis un haut niveau d'expertise qui trouve sa source dans :

- la participation de l'association aux activités et aux travaux de la fédération ;
- les contacts étroits avec les autorités de tutelle du secteur médico-social en région ;
- les relations avec d'autres associations œuvrant au profit des personnes en situation de handicap ;
- l'effort personnel d'information et de formation conduit en permanence par les membres actifs de l'association ;
- la gestion directe de nombreux établissements et services médico-sociaux qui couvrent la plus grande partie du spectre du handicap.

Le maintien, voire l'augmentation de ce niveau d'expertise exige un effort et une curiosité permanentes qui s'appuieront en particulier sur :

- le maintien d'un dialogue étroit entre les dirigeants bénévoles et les directeurs d'établissement et de service ;
- la participation aux activités de la fédération ;
- la participation aux colloques, congrès, réunions traitant du handicap, en premier lieu dans la région Aquitaine et, si l'intérêt le justifie, partout en France ;
- le dialogue avec les autorités de tutelle et les financeurs ;
- les relations avec d'autres associations départementales, régionales et du réseau APAJH ;
- la consultation de la presse spécialisée.

B/ Développer la capacité de communication de l'association

La communication est un facteur clé de la réussite d'une association. Elle prend une importance particulière pour une association qui a l'ambition de faire évoluer l'image du handicap dans la société et l'attitude vis-à-vis des personnes en situation de handicap. Elle permet d'accroître la visibilité de l'APAJH AD 33 et sa crédibilité, ce qui augmente ses chances de convaincre, au minimum d'être écoutée. Elle permet de montrer ce que sont, ce que font les personnes que l'association accompagne, participant en cela à l'accomplissement individuel de chacun. Elle sert à faire connaître la qualité du travail fourni par les collaborateurs, objet de légitime fierté, et participe en cela à la motivation de tous. En cas de crise, elle peut aussi éviter que des rumeurs viennent ternir injustement l'image de l'association ou d'un établissement ou service, voire se traduisent par un traumatisme frappant les personnes qui y évoluent.

Mais les « cibles » sont diverses : personnes en situation de handicap et leur famille, population en général, financeurs, collaborateurs, militants. De même, elle peut prendre diverses formes.

À ce jour, le journal de l'APAJH AD 33, les réunions organisées, les fêtes, la participation aux colloques ou congrès sont les principaux vecteurs de l'information associative. Dans les années à venir l'association agira dans les directions suivantes :

- maintien de la qualité de l'existant ;
- conduite d'une réflexion commune sur le domaine de l'information au sein de l'APAJH AD 33, débouchant sur la rédaction d'une procédure cadre ;
- Utilisation accrue des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) avec la mise en place au minimum d'un site internet et, dans la mesure des moyens disponibles, d'un site intranet.

C/ Favoriser la coopération avec d'autres structures du secteur médico-social

La coopération avec d'autres structures du secteur médico-social facilite un échange d'expérience et un partage de l'expertise utile pour tous et permet parfois d'améliorer l'efficacité en partageant divers moyens, ce qui évite leur redondance et leur sous-emploi.

L'APAJH AD 33 pratique cette coopération au niveau associatif, en particulier avec l'APAJH AD 17. Par ailleurs, les établissements et services prennent de très nombreuses initiatives afin d'accroître la coopération avec les établissements proches géographiquement ou qui ont des missions de nature identique.

Toutefois, cette coopération reste parfois tacite. C'est pourquoi l'effort dans le domaine portera sur :

- l'écriture de conventions afin de préciser les devoirs de chacun et de connaître avec précision la portée des engagements, voire des risques pris⁷ ;
- l'étude centralisée des conventions entraînant des obligations, afin d'évaluer, dans sa globalité, les bénéfices, les coûts et les risques liés à la coopération avec d'autres structures du secteur médico-social.

Axe 2 : Améliorer les prises en charge et accompagnements existants

A/ Améliorer la qualité et l'usage des outils de la loi de 2002

La loi 2002-2 du 2 janvier 2002 reconnaît aux personnes malades ou en situation de handicap sept droits fondamentaux énoncés dans l'article L 311-3 du code de l'action sociale et des familles⁸.

Elle impose aussi l'usage de sept outils qui doivent favoriser la mise en œuvre de ces droits :

- le livret d'accueil ;
- la charte des droits et des libertés de la personne accueillie ;
- le contrat de séjour ou le document individuel de prise en charge ;
- la personne qualifiée ;
- le règlement de fonctionnement de l'établissement ou du service ;
- le conseil de la vie sociale ou une autre forme de participation des usagers ;
- le projet d'établissement ou de service.

Au-delà de leur caractère obligatoire, l'APAJH AD 33 a la volonté de faire de ces outils un des principaux vecteurs de la confiance entre l'établissement et les usagers ainsi que leur famille. Ils doivent aussi faciliter la participation des personnes accompagnées à l'élaboration et à la mise en œuvre de leur projet personnalisé.

Pour ce faire, il appartiendra aux établissements et services, responsables de la rédaction, de la diffusion et de l'usage de ces outils, avec l'assistance de l'administration générale et sous condition de l'approbation⁹ par les dirigeants associatifs, de faire un effort sur :

- la cohérence de ces outils, entre eux et avec le projet associatif ;
- leur clarté rédactionnelle, afin qu'ils soient accessibles au plus grand nombre ;
- l'implication du personnel, des usagers et de leur famille dans la conception des documents ;

⁷ Risque d'avoir à indemniser un partenaire en cas de défaillance d'un établissement ou service dans le respect de ses obligations par exemple.

⁸ Rappelé en annexe 2.

⁹ Pour le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement et le projet d'établissement.

- l'utilisation de ces documents dans le cadre des relations avec les usagers et les familles, en particulier au travers du conseil de la vie sociale ou de toute autre instance participative ;
- la cohérence entre ces documents et l'action quotidienne au profit des personnes accompagnées.

B/ Mettre en œuvre les préconisations des évaluations externes et internes

Les évaluations internes et externes sont l'occasion de faire le point sur l'ensemble des domaines d'action de l'association. Dans le cas des évaluations externes, s'y ajoute le regard d'experts extérieurs.

C'est pourquoi l'association doit s'attacher à prendre en compte les préconisations formulées à l'occasion de ces évaluations. Un premier point de situation sera fait par le contrôleur interne au cours de l'année 2015. Il servira de base au suivi ultérieur de l'action associative en matière de mise en œuvre de ces préconisations. Il s'agit en particulier :

- de se prononcer, en fondant la conclusion, sur la pertinence totale ou partielle de chaque préconisation ;
- d'étudier la faisabilité de chacune, les moyens nécessaires, les délais envisageables, et de déduire les actions concrètes nécessaires ;
- d'affecter des priorités aux actions découlant des préconisations ;
- de suivre l'avancée de leur mise en œuvre.

C/ Poursuivre l'amélioration des méthodes de management des femmes et des hommes salariés de l'association

Les établissements et services que gère l'association ont besoin de personnel qualifié, qui œuvre dans un environnement parfois difficile, et dont la rémunération est fixée par une convention collective concernant la plus grande partie des établissements et services médico-sociaux. Certaines professions sont plus particulièrement en tension. Le personnel subit diverses contraintes inhérentes à l'accompagnement de personnes souvent fragilisées et qui nécessitent parfois une attention et des soins constants.

Le management des hommes et des femmes qui mettent directement en œuvre les actions d'accompagnement des personnes en situation de handicap revêt ainsi une importance toute particulière, en premier lieu parce qu'ils constituent la plus grande richesse de l'association, ensuite parce que chacun mérite le respect et l'attention, enfin, il faut aussi le dire, parce que la masse salariale est de très loin la principale charge financière de l'association.

C'est pourquoi l'association lui accorde une importance toute particulière et y consacre de grands efforts.

La stratégie de l'association, dans les années à venir, sera marquée par :

- la poursuite des efforts destinés à veiller à ce que la loi et les conventions collectives soient respectées dans le domaine du management des hommes et des femmes ;
- la continuation de la mise en œuvre d'un dialogue social soutenu et de qualité, marqué par le respect réciproque ;
- le maintien de l'effort en matière de formation du personnel, en particulier au travers de la note d'orientation générale annuelle, présentée au comité d'entreprise, qui sert de base à la construction du plan annuel de formation. La combinaison harmonieuse des actions de formation à l'initiative de l'association et de l'utilisation des droits individuels par le personnel est le gage de la qualité de l'accompagnement proposé aux personnes en situation de handicap ;
- l'encouragement d'un management direct humain, mais qui insiste sur la bienveillance et ne fait pas de concession vis-à-vis de la maltraitance volontaire ;
- la prise en compte des récents travaux relatifs aux risques psycho-sociaux avec pour objectif d'inscrire un plan d'action dans le document unique d'évaluation des risques professionnels pour sa version de mars 2015 ;
- l'évaluation des effets du plan d'action relatif aux risques psycho-sociaux ;
- la recherche de solutions permettant de pallier les difficultés de recrutement concernant les métiers sous tension ;
- l'amélioration du suivi des dépenses de personnel afin d'être en mesure de montrer aux financeurs la réalité des besoins de l'association et le sérieux de sa gestion.

Il est à noter que le premier effort dû aux collaborateurs concerne le respect de leur sécurité. Comme il a été indiqué « *supra* », ce point constitue un axe d'action permanent et donc pas un axe stratégique particulier.

D/ Poursuivre l'amélioration des méthodes de management des ressources autres que la ressource humaine

La mise en œuvre d'un management des ressources rationnel, respectant les règles légales et maximisant l'efficacité et l'efficience est une préoccupation constante de l'association. Il doit permettre, avec des ressources comptées, de mettre à la disposition des hommes et des femmes accompagnés, comme du personnel qui met en œuvre cet accompagnement, les moyens matériels qui permettent de remplir les obligations des établissements et services sans perdre de vue l'objectif de bienveillance.

Ces dernières années l'effort d'amélioration a été marqué par :

- la mise en œuvre de systèmes d'information dédiés à la gestion des ressources humaines et aux ressources financières performantes ;
- la poursuite des actions relatives au développement de la qualité dans les établissements et services de l'APAJH AD 33, dans le contexte de la loi de 2002 et avec le soutien du département Qualité-Vie des établissements de l'administration générale ;
- la mise en place d'une direction de l'administration générale qui assure un meilleur fonctionnement des services du siège et une meilleure coordination entre ceux-ci et les établissements et services ;
- la création d'une fonction contrôle interne qui veille au respect effectif des règles et des décisions associative et, par sa vision large et externe par rapport aux établissements et services et de l'administration générale, exerce une fonction de conseil ;
- la montée en puissance d'un corpus de procédures internes au travers des travaux d'un comité de lecture des procédures qui respecte au plus près les règles de la qualité, même si la certification apparaît aujourd'hui hors de portée compte tenu des moyens alloués à l'association par les financeurs.

Les prochaines années verront se poursuivre ces efforts. Une accélération de l'action, déjà entamée, concernera :

- la mise en place de systèmes d'information performants, couvrant plusieurs domaines d'action de l'association¹⁰ ;
- la création d'un système documentaire facilitant l'accès aux documents réglementaires ou interne ;

Axe 3 : Répondre aux défis et besoins nouveaux

Agir pour améliorer la satisfaction des besoins des personnes en situation de handicap en Gironde, dans les zones où l'offre d'accompagnement est insuffisante demeure une priorité.

L'analyse de la situation relative au handicap en Gironde montre que certaines parties de ce département très étendu ne disposent pas des structures nécessaires à la couverture des besoins en matière d'accompagnement. Cette situation est surtout sensible pour les établissements et services accueillant les usagers en externat, pour la journée ou pour des séances plus courtes, la durée du trajet domicile-établissement ou service prenant alors toute son importance.

L'APAJH AD 33 mène de longue date des actions pour pallier ce manque¹¹. Dans les années à venir, la poursuite de ces actions constituera un des objectifs stratégiques de l'association en particulier :

¹⁰ Dossier de l'utilisateur, gestion particulière des dossiers des majeurs protégés, gestion des plannings et des horaires du personnel.

- en poursuivant l'analyse des durées et des coûts des trajets afin de mieux cerner l'évolution de la problématique de l'éloignement ;
- en menant à terme les projets en cours ;
- en répondant aux appels à projet destinés à satisfaire ce besoin ;
- grâce à l'expertise reconnue de l'association, en menant des actions de lobbying afin de faire mieux prendre conscience de la situation des personnes dépourvues de solutions de proximité aux décideurs politiques et administratifs et de proposer des solutions concrètes qui tiennent compte de la raréfaction des crédits en valeur.

A/Droit à l'accès aux soins

L'APAJH 33 a également pour objet de susciter et de prévoir l'offre médico-sociale, notamment en vue de satisfaire de manière optimale les besoins de la population des jeunes en situation de handicap et optimiser l'allocation des moyens disponibles.

Elle se donne en particulier pour missions :

- de favoriser et renforcer les réponses ambulatoires dans le secteur médico-social (CMPP, SESSAD) et en matière de psychiatrie infanto-juvénile
- d'optimiser le fonctionnement des établissements : prise en charge adaptée, centrée autour du jeune et de sa famille, prise en charge coordonnée favorisant la mise en place en réseau et la complémentarité entre les acteurs du dispositif, prise en charge institutionnelle tournée vers l'intégration en milieu ordinaire et inscrite dans une démarche d'évaluation
- de favoriser la scolarisation en milieu ordinaire en sensibilisant les enseignants et en développant leur information sur le sujet
- d'inciter à la création de réseau pluri disciplinaires où professionnels du soin, communauté pédagogique, centres de loisirs pourraient s'appuyer réciproquement en terme éducatif et de moyens
- de développer la complémentarité entre milieu ordinaire et milieu médico-social
- de favoriser une répartition de l'offre de soin qui soit homogène sur le plan géographique

B/Droit à la scolarisation et à la formation

Dès sa création l'APAJH 33 a mis l'accent sur l'intégration scolaire. La loi de 2005 a reconnu ce droit. Pour autant des obstacles demeurent. Face à cette situation l'APAJH 33 reste vigilante et continuera à agir :

¹¹ Création d'établissements à la limite de la Gironde et de la Dordogne, création d'une antenne de CMPP à Libourne, création d'un CMPP au Teich, projet en cours de création d'un CMPP dans le Médoc.

- en « faisant vivre » la convention cadre¹² signée entre la Fédération des APAJH et le ministère de l'Éducation nationale,
- en militant au sein et avec l'association Droit au Savoir (collectif associatif travaillant sur l'accès et l'accompagnement des personnes en situation de handicap en formation professionnelle et dans l'enseignement supérieur),
- en veillant à la mise en accessibilité des bâtiments scolaires et de formation mais aussi des moyens de transport collectifs desservant ceux-ci. L'instauration d'un dialogue régulier avec les collectivités en charge de ces questions est un des outils que l'APAJH 33 entend favoriser tels : celui instauré depuis deux ans avec le Conseil régional d'Aquitaine avec les organisations du CERAq et celui avec les municipalités (CCAS).
- en permettant aux jeunes, sur l'ensemble du territoire départemental, de bénéficier au plus près des accompagnements nécessaires (CMPP, SESSAD).

C/Droit à l'accès à la culture et au sport

Outre la mise en accessibilité de l'ensemble des installations culturelles et sportives, la pratique culturelle et sportive doit être favorisée.

L'APAJH 33 entend poursuivre au sein des établissements les actions de promotion et de développement du sport adapté, par les pratiques en interne et dans les clubs, par la participation aux événements. Elle entend aussi poursuivre au sein de ses structures les pratiques artistiques accompagnées par des professionnels : artistes, compagnies ou associations et continuer une approche extérieure par des visites : musées, exposition, festivals.

La signature de conventions de partenariat avec des associations sportives et culturelles qui permet de privilégier la mixité et l'inclusion en milieu ordinaire.

D/Droit au logement et à l'accès au travail

Si des solutions spécifiques telles les FAM sont indispensables, assurer l'autonomie et l'inclusion des personnes en situation de handicap implique le développement de l'offre de logements en milieu ordinaire (logement accessible, logement adaptable, logement adapté).

Les municipalités en charge de la délivrance des permis de construire et les bailleurs sociaux sont des interlocuteurs qu'il nous faut sensibiliser et convaincre.

L'accompagnement des personnes en recherche d'un logement est l'un des moyens permettant de faire prendre conscience aux décideurs de l'importance du sujet.

¹² ANNEXE... La convention cadre Éducation Nationale / APAJH

Les ESAT bien que confrontés à des difficultés croissantes dans la conjoncture économique actuelle, représentent une solution pour nombre de personnes en situation de handicap dans l'accès au travail. Ces établissements ont depuis longtemps engagé et vont renforcer les actions en vue de permettre aux Travailleurs Handicapé qu'ils accueillent d'accéder notamment par des détachements au milieu ordinaire du travail. Démarche renforcée par l'action de formation et de reconnaissance des acquis (VAE..) qui peut faire de ces structures et pour tous ceux qui le peuvent des tremplins vers le monde ordinaire donc des outils indispensables pour la réalisation d'une société inclusive.

E/Aide aux familles

-La loi reconnaît aux familles un « droit au répit », pour que celui-ci puisse réellement être mis en œuvre il est indispensable que soit développé l'accueil temporaire, provisoire.

Des places répondant à cet objectif doivent pouvoir être créées ou développées dans les établissements (accueil de jour et internat). La diversité des besoins d'accompagnement et prises en charge en fonction du handicap implique une coordination plus étroite des établissements gérés par l'association mais nécessite aussi que cette démarche soit collective de la part des associations sur l'ensemble du département.

-L'APAJH 33 dispose d'un « service vacances », en liaison avec le service de la Fédération il peut envisager de répondre au mieux aux besoins formulés par les personnes en situation de handicap et leurs familles.

-Pour éviter les situations de rupture et le sentiment d'abandon, la création d'un pavillon des familles est à l'étude pour permettre l'hébergement temporaire de courte durée des parents lors de l'accueil des tout-petits en internat.

F/Avancée en âge

Cette réalité qui est une donnée démographique générale, traduit à la fois les progrès de l'accompagnement des personnes et de la médecine. Pour les établissements accueillant des personnes en situation de handicap, elle se traduit par deux problématiques : **l'arrivée à l'âge adulte et le vieillissement.**

Couramment dénommés les amendements Creton, de jeunes adultes sont maintenus en établissements pour enfants faute de réponse à l'orientation décidée par la MDPH.

Deux situations dans ce cas se font jour : les jeunes pouvant vivre de façon autonome et ceux qui nécessitent une prise en charge.

- Pour répondre à la première situation et dans le cadre d'un appel à projet de l'ARS, l'APAJH 33 et d'autres organisations du Libournais ont élaboré un

projet coopératif afin d'accompagner les jeunes de ce secteur. La démarche expérimentale, si elle voit le jour et après évaluation, doit pouvoir servir de guide à d'autres actions réunissant les acteurs du champ du handicap dans le département.

- La deuxième situation est plus problématique. Pour l'APAJH, outre l'obligation qu'impose la législation, il est difficilement envisageable qu'un jeune soit purement et simplement renvoyé dans sa famille. Cependant, le maintien dans l'établissement se traduit par une double difficulté : l'impossibilité d'accepter des enfants orientés par la MDPH et la nécessité de mettre en place une prise en charge spécifique (donc des moyens spécifiques).

Pour permettre la prise en charge de ces jeunes dont les situations sont très variables, il est évident que la création de places nouvelles est indispensable, attendre que des places se libèrent ne permet pas de résoudre la situation (il faut y voir la conséquence du constat de départ).

La création d'unités innovantes, passerelles ou d'attente, adossées à des établissements existants est sans doute la réponse la plus adaptée en terme de souplesse de la réponse et de coût.

Le vieillissement, en particulier des usagers des ESAT, se traduit par des questions de logement, d'accompagnement... lorsque ceux-ci ou du moins une partie d'entre eux cessent leur activité, faisant valoir leur droit à la retraite.

Plus problématique est l'accueil de ceux qui, en particulier pour des raisons de santé et d'accompagnement, ont besoin de structures spécialisées et à qui ne correspond pas une admission en maison de retraite.