

Autodétermination



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

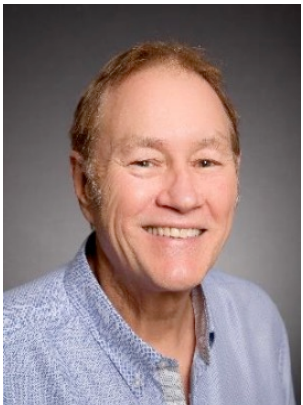
La mission : proposer des actions de formation, de conseils, d'accompagnement et de communication



NOS DIRECTIONS SCIENTIFIQUES

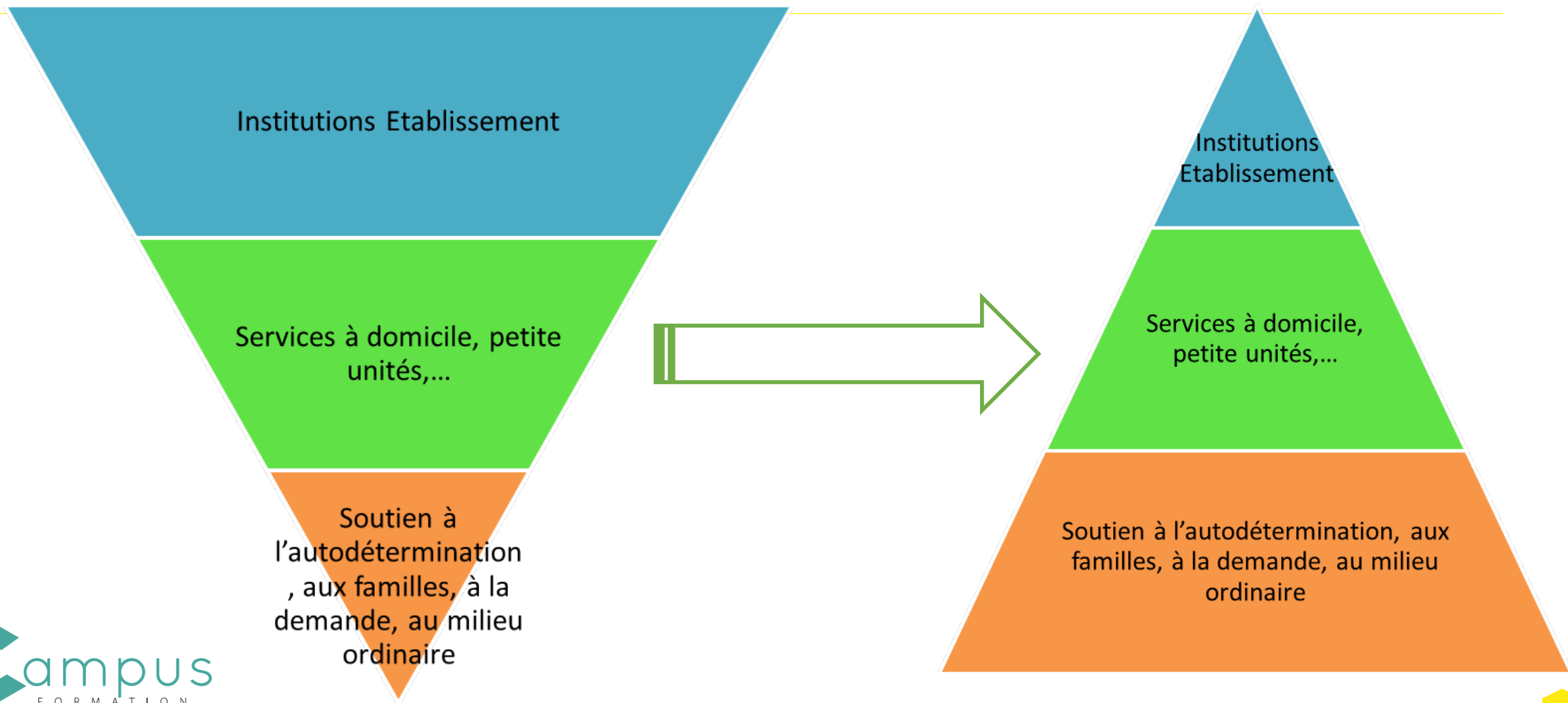


- Le docteur **Martin Caouette**, professeur et titulaire de la Chaire Autodétermination et Handicap, structure de recherche et de transfert de connaissances rattachée à l'Université du Québec à Trois-Rivières.



- 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.

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. »*



Partenaires de la chaire

UQTR



Université du Québec
à Trois-Rivières



CIRRIS

Centre interdisciplinaire de recherche
en réadaptation et intégration sociale

**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Mauricie-et-
du-Centre-du-Québec**

Québec 



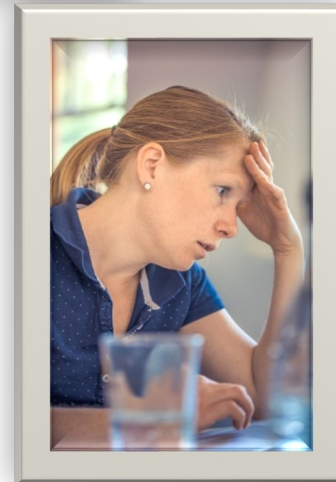
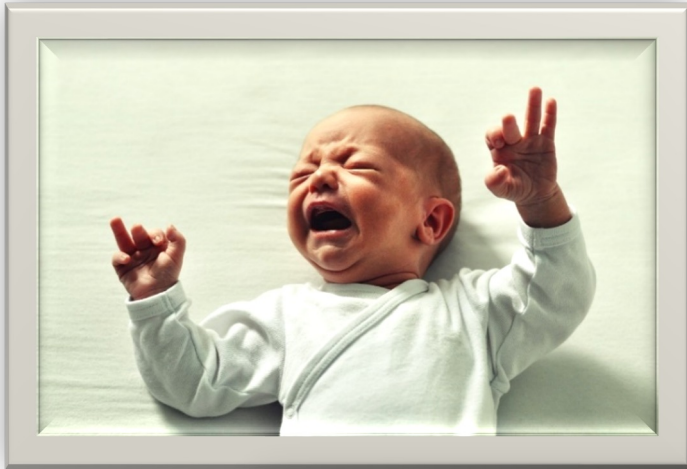
groupe
DALLAIRE

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



L'autodétermination : un besoin



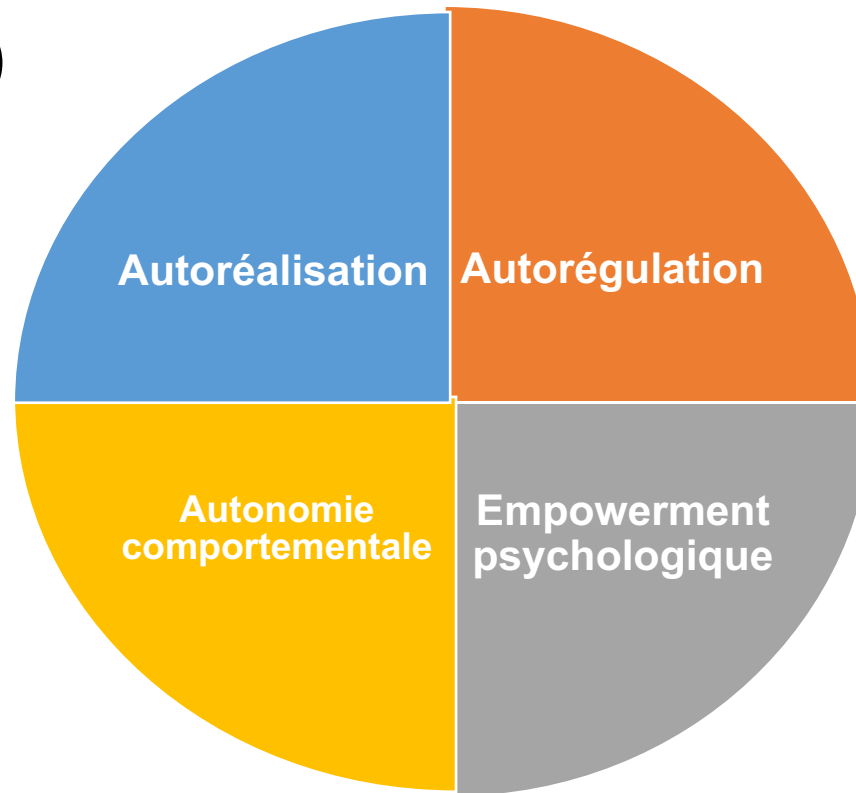
L'autodétermination : un besoin

- Un besoin qui se manifeste tout au cours de la vie
- Un besoin fondamental de l'être humain lié à ses motivations
- Une non-réponse à ce besoin qui a ses conséquences
 - Apathie
 - Comportements problématiques



L'autodétermination : un construit

Quatre caractéristiques essentielles (composantes)



L'autodétermination : un construit



Empowerment psychologique

Croire que l'on peut agir, qu'on a « tout ce qu'il faut » pour agir.

C'est un processus d'apprentissage qui nous permet d'accroître notre perception de contrôle.

(Haelewyck & Nader-Grosbois, 2004)



L'autodétermination : un construit



Autonomie comportementale

« Ensemble des habiletés d'une personne à indiquer ses préférences, à faire des choix et à amorcer une action en conséquence ».

(Sand & Wehmeyer, 1996)

L'autodétermination : un construit



Autorégulation

« Capacité d'un individu à faire face à son environnement et de prendre des décisions quant à ce qu'il doit faire, de passer à l'action, d'évaluer les conséquences de ses actions et de réviser ses positions s'il y a lieu »

(Lachapelle & Wehmeyer, 2003)



L'autodétermination : un construit

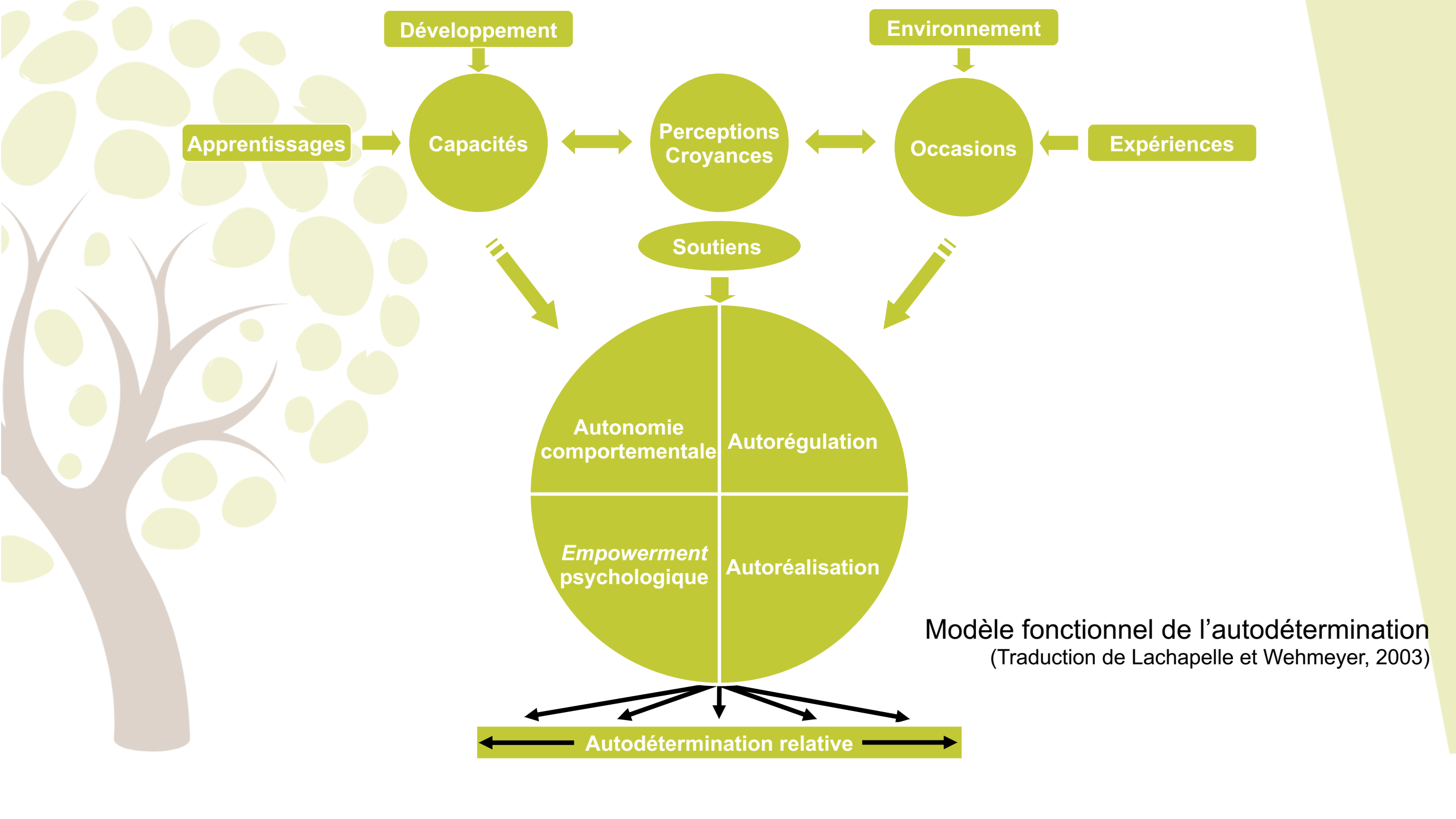


Autoréalisation

« Capacité d'une personne à influencer ou à façonner le cours de sa vie; implique le développement d'une connaissance de soi »

(Lachapelle & Wehmeyer, 2003)





Développement

Environnement

Apprentissages

Capacités

Perceptions
Croyances

Occasions

Expériences

Soutiens

Autonomie
comportementale

Autorégulation

Empowerment
psychologique

Autoréalisation

Autodétermination relative

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

Le modèle fonctionnel de l'autodétermination

- L'autodétermination découle des capacités individuelles, des occasions fournies par l'environnement et des types de soutien dont bénéficie la personne
- Les capacités individuelles sont déterminées par le développement personnel et les situations d'apprentissage
- Les occasions sont déterminées par l'environnement et les expériences de vie

Le modèle fonctionnel de l'autodétermination

- Les soutiens peuvent être humains ou matériels
- Les soutiens peuvent être ponctuels, transitoires ou permanents
- Les croyances et les perceptions de la personne et de ses proches influencent les capacités, les occasions et les soutiens
- La manifestation des quatre composantes de l'autodétermination mène à une autodétermination relative

Ce que l'on sait sur l'autodétermination

- Les personnes présentant une déficience intellectuelle sont les personnes les moins autodéterminées.
- Elles peuvent devenir plus autodéterminées avec un accompagnement et un soutien adéquat.
- Des facteurs tant individuels qu'environnementaux peuvent prédire l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle.
- Développer le niveau d'autodétermination d'une personne a des conséquences positives sur différents plans (scolaire, social, résidentiel, professionnel, etc.).
- Certains programmes d'intervention ont démontré leur capacité à accroître l'autodétermination des personnes, particulièrement en contexte scolaire.

(Wehmeyer & Abery, 2013)



Les croyances limitantes liées à l'autodétermination (biais cognitifs)

- L'autodétermination Vs indépendance, Liberté? Faire ce que je veux quand je veux?
- Cela veut dire qu'il n'y a plus de cadres plus de règles?
- Prise de risque Vs Mise en danger?
- S'autodéterminer cela veut dire être autonome, indépendant donc tout faire tout seul?
- Ils servent à quoi les éducs si les personnes décident tout?
- Mon identité professionnelle change, je suis perdu... je m'étais engagé pour protéger les personnes
- L'autodétermination c'est un truc à la mode
- Cela fait 30 ans que l'on fait de l'autodétermination...



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?



Situation de Philippe

- 23 ans, en Travailleur en ESAT
- Trouble du développement intellectuel léger, peut avoir des accès de violence si sa demande n'est pas respectée
- Vit en Famille
- Demande: Devenir monteur de chapiteau et passer un CAP
- En tant que Cadre, directeur, professionnel, que faites vous de cette demande?



En conclusion sur l'autodétermination

- L'autodétermination, c'est un outil de la promotion identitaire de chacun
- C'est difficile pour les systèmes de se transformer
- Comment faire avec les assignations que la société nous donne, dont ?
- Dépasser la position d'expert pour les professionnels
- Accepter de devenir un outil pour les personnes
- Pas de relation asymétriques avec les personnes, nous sommes des alliés.



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

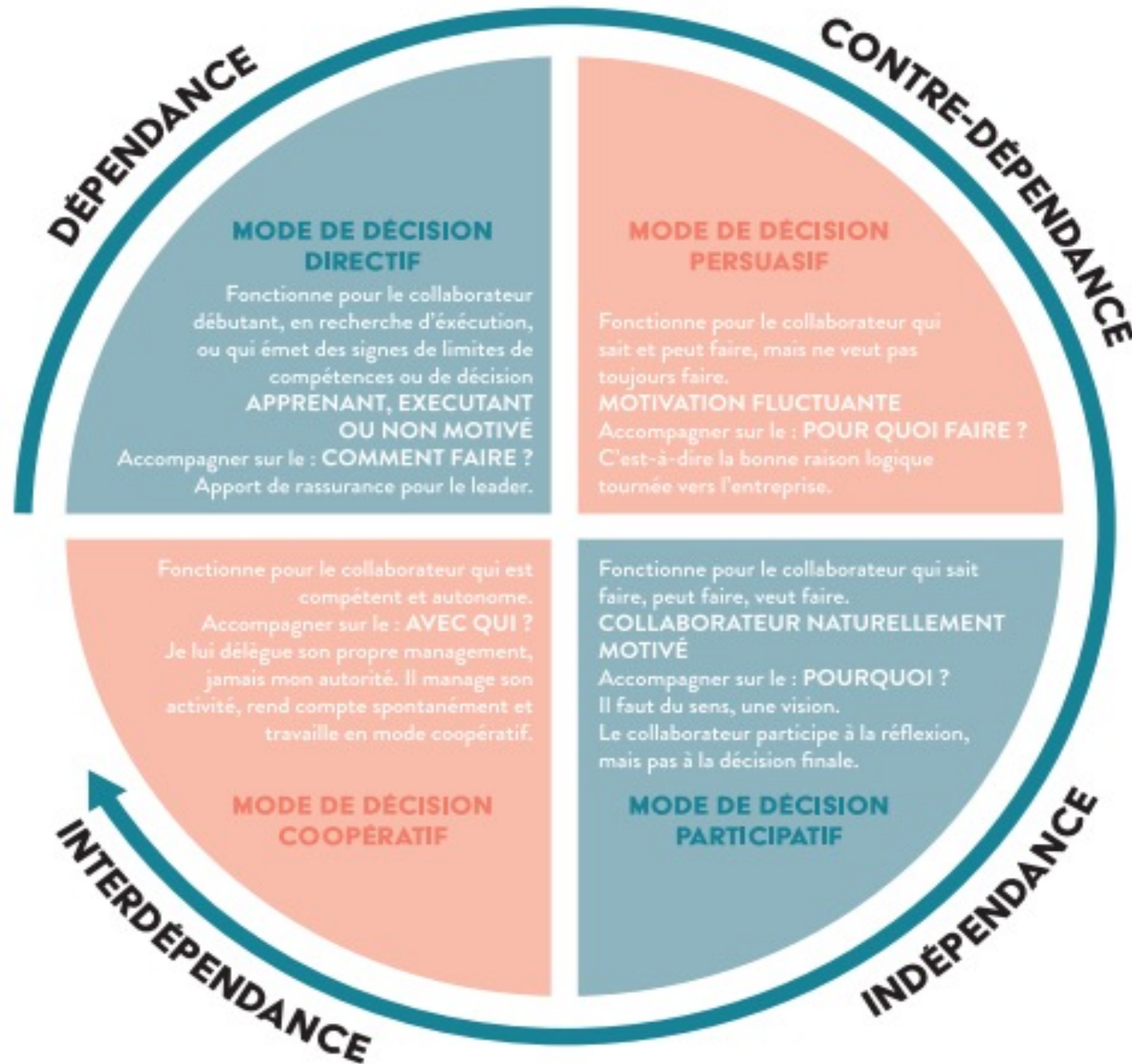


LA COOPÉRATION AU GAPAS

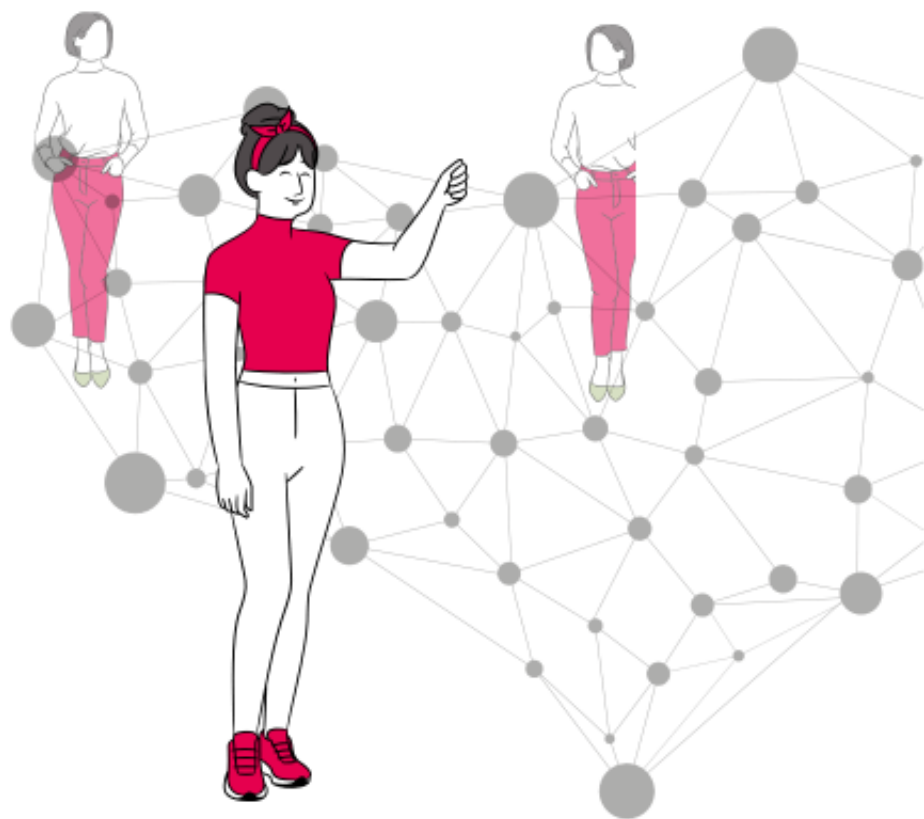
POSTURE PROFESSIONNELLE, TRAVAIL COOPÉRATIF, MANAGEMENT, OUTILS

LIVRET DE RÉFÉRENCE INTERNE
VERSION 2 - JANVIER 2023

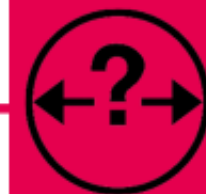




INTERDEPENDANCE



*Je connais
mon périmètre
de
responsabilité*



*Je connais
et exprime de
manière
constructive
mes besoins*



*Je suis en
interaction avec
mes parties
prenantes
(partage et appui)*



*Je prends en
compte les
besoins de mes
parties prenantes
et les miens dans
mes décisions*



ALORS QUEL ROLE

DU MANAGER

DANS TOUT CA ?



L'HOMME EST UN
ANIMAL MIMETIQUE

Exemplarité



Le recrutement collaboratif

- Evaluation du besoin et des critères de sélection en amont
- Entretien collectif avec 5 à 6 candidats maximum
- 5 à 6 observateurs; N+1, N+2, N-1, N-2, collègue, PSH
- Des temps de facilitation toute la journée
 - Présentation original: venir avec un objet, blason,
 - Échange en grand groupe sur une thématique: débat
 - Speed meeting avec les observateurs
 - Jeux!
 - Mise en situation
- A l'issue de la journée, débriefing, et pris de décision en participatif avec les membres par la personne ayant délégation
- Résultats: sortir de la logique entretien individuel, permet de voir des candidats tout au long d'une journée, Evaluation des postures et des soft skills, Les candidats nous remercient pour la journée, ils ont vécu un bon moment, une belle expérience



Le pilotage de l'autodétermination et de la coopération

- Vision 2030: projet Asso
- Stratégie tous les 3 ans
- Objectifs Annuels
- Comité de pilotage avec ambassadeur AutoD
- Comité Ethique
- Action de recherche : Chaire, FIRAH,...
- CCPA + Nouvelle Gouvernance, Auto représentant
- Montée en charge sur la Pair aideance
- Edition de support de communication: Video, Audio, Ouvrage
- Refonte des projets personnalisés

Missions d'ambassadeurs AutoD

- Il anime des actions de sensibilisation à l'autodétermination à destination des professionnels, des familles et des personnes accompagnées selon une programmation définie au niveau régional.
- Il anime des communautés de pratiques de l'Autodétermination selon la stratégie définie au niveau régional.
- En s'appuyant sur son expertise, il accompagne la réflexion de ses collègues sur les ajustements de leurs pratiques.
- Il soutient la montée en compétence des professionnels sur l'Autodétermination.
- Il met régulièrement à jour ses connaissances.
- Il rend régulièrement compte de son travail via un outil proposé par le GAPAS servant de suivi au COPIL AUTOD & COOP.

Les facteurs de réussite (1/2)

- Une politique de formation forte (budget initial doublé) et avec des priorités: Autodétermination, Valorisation des Rôles Sociaux, Processus de production du handicap, qualité de vie
- Formation de Formateur Autodétermination pour des salariés du Gapas pour l'interne
- Séminaire et coaching sur le management coopératif pour tous les cadres et formation sur la coopération pour tous les professionnels
- Un financement dans la Chaire de Recherche Autodétermination et Handicap de l'Université du Québec à Trois Rivières, dirigée par Martin Caouette, professeur et titulaire de la chaire, directeur scientifique du programme de formation sur l'autodétermination à Campus



Facteurs de réussite (2/2)

- Création d'une instance éthique en interne pour faire remonter les situations qui posent des défis aux professionnels
- Création du Conseil Consultatif des personnes accueillies en 2018 et création d'un collège du CCPA au conseil d'administration du Gapas en 2022
- Un accompagnement à la transformation de l'offre de service avec design de services pour partir du choix des personnes
- Formation des professionnels sur des nouveaux métiers: APPV
- Des communautés de pratique sur l'autodétermination et d'autres sur le management
- Des projets portés par des personnes et des professionnels
 - Gapasport
 - Association RAIVE: Regard Autodétermination Inclusion Vivant Environnement
 - Politique de recrutement par les personnes
 - Un chez soi d'abord
 - Projet [DESHMA](#)
 - Parent expert
 - ...



Les freins

- Pré requis: un conseil d'administration qui doit accepter de faire confiance à la DG
- Un DG qui doit accepter de se remettre en question et être exemplaire dans sa pratique: accepter que des décisions en coopération n'aillent pas dans son sens
- Se parler du risque et ne pas en faire un sujet tabou
- Distinguer le risque de la mise en danger des personnes
- Quand on touche aux valeurs des professionnels....
- Les relations avec les IRP
- Quand on prend des décisions, expliquer quand on est en directif en participatif et en coopératif
- Coût financier important, en formation, séminaire, coaching
- Des professionnels qui ne veulent pas changer de posture, « mon métier c'est de soigner et donc de protéger », « c'est au chef de décider », « il est payer pour ça »
- Pédagogie de la coopération et de l'explication
- Bien définir le cadre: l'autodétermination, ce n'est pas ce que je veux quand je veux; idem pour la coopération



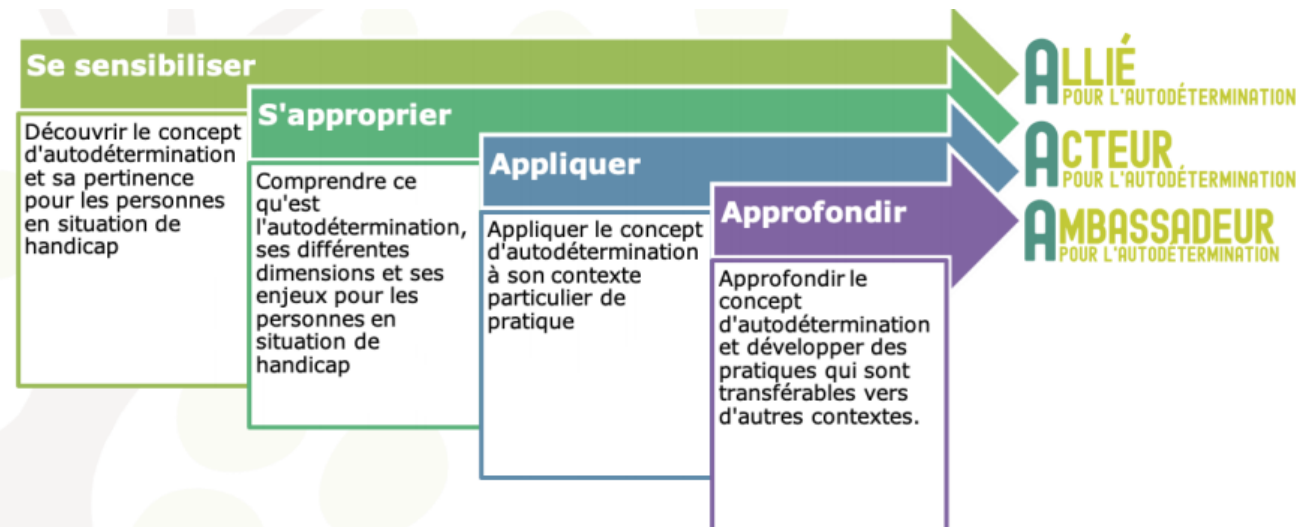
En conclusion

- Ne pas être dans la prescription
- Communiquer les compétences des pro des rôles sociaux des pros
- Valoriser les pros sur ce qu'ils savent faire
- Aller voir comment les autres ont fait pour transformer
- Soutenir les espaces d'innovation et de progrès
- S'inspirer d'autres qui ont mis en place l'autodétermination
- Se mettre en mouvement: lancez vous! Expérimentez, essayez, testez, évaluez, trompez vous!
- Posture d'humilité: il n'y a pas d'échec, il n'y a que des apprentissages.



Quel est l'accompagnement nécessaire pour les professionnels (compétences, formations) ?

- Evaluer votre style de management, votre organisation, vos prises de décisions: sortir de la logique pyramidale, des petits chefs...
- Formations VRS PPH, Qualité de Vie, Normalisation, participation sociale
- Programme autour de l'autodétermination



Pour en savoir plus...



Livret sur la coopération: [ici](#)



2 saisons, 20 épisodes en écoute libre
3^{ème} saison sur le management et l'autodétermination
septembre 2022
Prochaine Saison en sept 2023



Ressources

- [Chaire Autodétermination et handicap](#)
- [Projet I SAID](#)
- [C'est ma vie, je la choisis Trisomie 21 France](#)
- [100 Idées pour promouvoir l'autodétermination](#)
- [L'autodétermination : une responsabilité collective et partagée](#)
- [Guide d'Utilisation de l'Échelle d'Autodétermination pour Adultes du LARIDI](#)
- [Livrets SMILE \(évaluation de la qualité de vie\)](#)
- [ÉCHELLE D'AUTODÉTERMINATION DE L'AIR](#)

Merci 😊



Marine BALLE mballe@campusformation.org

François BERNARD fbernard@gapas.org

