

colloque
national



MAR. MER.
9 10
JUN & 2015
RENNES



Sommaire

Mardi 9 juin	3
~ Ouverture du colloque ~	3
~ Film d'ouverture « Un avenir après le travail » ~	9
~ Ouverture par l'association Nous Aussi ~	10
~ « La Chance de vieillir... » ~	11
~ Table ronde ~ Dispositifs d'accueil et de travail des personnes en situation de handicap : quels rôles dans la préparation de la fin d'activité professionnelle ?	21
~ « Vieillir handicapé, de la compassion à la gratitude... » ~	33
~ 4 ateliers ~ Accéder aux droits de toute personne retraitée : Comment vivre au cœur de son environnement ?	43
~ Dispositifs développés en régions ~	44
Le dispositif « Âge libre, vers une retraite qui me ressemble »	44
Le projet « Un avenir après l'esat »	45
~ Initiatives ~	46
~ Soirée conviviale galettes saucisses et Fest-Noz ~	46
 Mercredi 10 juin	 47
~ Expressions de terrain / restitution des ateliers ~	47
ATELIER 1 – DROITS et DEMARCHES ADMINISTRATIVES	47
ATELIER 2 – LOGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	48
ATELIER 3 – VIE SOCIALE	48
ATELIER 4 – PREVENTION SANTE ET ACCES AUX SOINS	50
~ Regards d'experts ~	51
CONNAÎTRE SES RESSOURCES	51
LA MUTUALISATION DES COMPETENCES TERRITORIALES, UN HABITAT CITOYEN AU SERVICE DE LA FLUIDITE DES PARCOURS	52
MOBILISATION NATIONALE CONTRE L'ISOLEMENT SOCIAL DES AGES	54
SANTÉ ET PRÉVENTION	56
~ Quelles politiques publiques ? ~	60
~ Table-ronde ~	65
DE L'EXPERIENCE DU DEPART A SA REALITE	65
« COMMENT J'AI VÉCU CE PASSAGE »	69
RELIER ET RELIRE SON HISTOIRE	69
LA PLACE DE LA RECONNAISSANCE DANS LE PARCOURS DE VIE	75
~ Conclusion du colloque ~	81

Mardi 9 juin

Les travailleurs en situation de handicap, éclaireurs pour construire l'avenir après le travail ?

~ Ouverture du colloque ~

Daniel Croizé,
Administrateur de l'Aresat



Bonjour à chacune et à chacun ! Vous êtes nombreux à avoir répondu présent à notre invitation, ce qui témoigne de l'intérêt que vous portez les uns les autres à cette étape de la vie qu'est la retraite. Le colloque « Un avenir après le travail » s'inscrit dans le cadre du projet « un avenir après l'Esat » piloté par l'Aresat Bretagne, soutenu et co-financé par plusieurs partenaires privés et publics.

La retraite est pour tout professionnel, une étape importante dans son parcours de vie. Elle est souvent l'objet d'interrogations et de changements, car elle vient modifier des habitudes de vie liées à l'activité d'emploi, et par là-même fait évoluer son identité et ses relations sociales. D'ici à 5 ans, environ 25 % des personnes accompagnées en esat – environ 1 200 personnes en Bretagne et plus de 20 000 en France - seront concernées par une arrivée en retraite.

« D'ici à 5 ans, 25 % des personnes accompagnées en esat seront concernées par une arrivée en retraite. »

Face à ce phénomène lié à l'âge des premiers établissements sociaux et médico sociaux, le projet « Un ave-

nir après l'esat » a été initié en 2011 par l'Aresat Bretagne pour répondre à des enjeux majeurs et essentiels et **permettre à la personne accompagnée :**

- ✿ **d'être auteure et actrice** de cette étape de son existence et de pouvoir investir les questions qui l'animent- les droits et les ressources, l'habitat et l'accompagnement social, la vie sociale, la santé ;
- ✿ **de développer ses compétences** personnelles dans un cadre différent de l'esat (valorisation de l'expérience) ;
- ✿ **de vivre une transition vers la retraite** le plus sereinement possible et sans rupture (limiter le risque d'une perte de reconnaissance sociale).

Comment répondre à ces enjeux ? Tout d'abord en développant une dynamique de territoire par la participation de tous : personnes accompagnées en esat, acteurs de la gérontologie, de l'aide à domicile, de la vie associative et sociale, institutions... Puis, par la formation de professionnels référents dans les établissements et la sensibilisation des acteurs des dispositifs de droit commun à l'accueil des personnes en situation de handicap. Le développement au sein des établissements et de leur environnement d'une « culture de la vie sociale et du bien-être à la retraite ». Enfin, pour la personne accompagnée, future retraitée et/ou retraitée, une information accessible et adaptée. Il s'agit de trouver à proximité de son lieu

de vie et de travail la possibilité d'être informée et accompagnée pour développer son projet de future retraite.

Les 4 principaux outils qui constituent aujourd'hui ce projet vont être largement abordés au cours de ce colloque, puisqu'ils font l'objet des ateliers. **L'objectif du colloque** « Un avenir après le travail », en premier lieu, **est de favoriser la prise de parole des personnes accompagnées sur leurs attentes vis-à-vis de leur retraite**, c'est envisager la poursuite du projet et son développement sur la région Bretagne, en rassemblant les principaux acteurs qui s'inscrivent dans cette dynamique.



C'est aussi, ne l'oublions pas, un colloque d'envergure nationale avec pour objectifs :

- ✿ **sensibiliser les acteurs**, en les rassemblant pour travailler autour de questions communes recueillies dans le cadre de l'expérimentation bretonne sur les quatre thématiques,
- ✿ **sensibiliser et rassembler de nouvelles régions** sur ce projet, afin de l'enrichir de nouvelles expérimentations et expériences,
- ✿ **fédérer les esat, les services d'accompagnement et les partenaires** de droit commun autour d'un projet partagé et organiser sous la forme de réseaux d'échanges réciproques de savoirs pour « co-élaborer » des réponses adaptées,
- ✿ **mobiliser l'ensemble des acteurs**, à partir d'un événement permettant de « récolter » et de « diffuser » les réflexions, quels que soient les champs d'intervention, d'action ou d'expertise (politique, professionnel, médico-social, social...), afin de favoriser des actions concourantes sur les territoires.

Ont été invités quatre types d'acteur dans le cadre de cet événement :

- ✿ les personnes accompagnées en esat,
- ✿ les professionnels des esat et services d'accompagnement,
- ✿ les acteurs de la vie sociale engagés sur les territoires bretons sur ce projet,
- ✿ les institutions concernées par le projet : les Agences régionales de santé (ARS), les conseils départementaux (services personnes âgées – personnes handicapées), les Maisons départementales des personnes handicapées ou MDPH, la Maison départementale pour l'autonomie MDA, les centres locaux d'information et de coordination CLIC, les centres communaux d'action sociale CCAS – CIAS.

Depuis l'origine du projet en 2011, initié et mené très activement par Gwenaël Planchin, les partenaires sont très nombreux. Ils sont représentés dans les 4 thématiques qui seront abordées cet après-midi. Citons parmi eux, (ils sont plus d'une quarantaine) la Carsat Bretagne, des Clic, le Clarpa Comité de liaison des associations de retraités du Morbihan, la Mutualité française Bretagne et l'Ireps (prévention santé).

Gwenaël Planchin

Responsable du projet « un avenir après l'Esat » - Aresat Bretagne

« En donnant accès au droit commun, on fait avancer le droit pour tous ! »

Vous serez plus de 300 sur ces deux jours à vous croiser, à échanger, à partager. Vous venez pour certains d'Alsace, d'Aquitaine, de Basse-Normandie, de la région Centre, de Champagne-Ardenne, de Haute-Normandie, d'Île-de-France, de l'Île de La Réunion, de Martinique, de Guadeloupe, de Nord-Pas-de-Calais, des Pays-de-la-Loire, de Picardie, de Bretagne ! Bienvenue à vous !



C'est quoi la proposition « Un avenir après le travail ? » C'est un temps pour échanger et s'enrichir des expériences et des pratiques. Tugdual, échangeons nos stylos si tu le veux bien... On a toujours, chacun, un stylo. Maintenant, si je te donne une idée et que tu me donnes une idée, on a chacun deux idées. C'est un temps pour donner la parole, et pour la donner durablement aux personnes concernées par cette étape de leur vie. Un temps pour co-construire. Nous venons de différents secteurs, nous occupons différentes responsabilités et ce sont ces rencontres constructives qui ont permis de lancer ce projet avec les caisses de retraite, des tuteurs et des curateurs, des travailleurs en esat... Nous avons compris qu'en donnant accès au droit commun, on faisait avancer le droit pour tous. Alors, on s'est dit qu'il fallait le partager pour que cela devienne réalité pour tous. Préparer et vivre sa retraite.

L'Aresat Bretagne souhaite remercier chaleureusement :

- ✿ **Les deux retraités qui ont ouvert et éclairer la voie** de ce projet en Finistère, il y a quelques années.
- ✿ **Yoann, Christian, Louis et Raymond** qui ont très vite cru en ce projet collaboratif.
- ✿ **Tous nos partenaires** : La CNSA, le CCAH, Malakoff-Médéric, Humanis, AG2R, B2V, la Mutualité Française Bretagne, Mutualité santé-social 29-56, la CARSAT Bretagne, les Conseils départementaux des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille et Vilaine et du Morbihan, La ville de Rennes, le Fonds Handicap et Société et le Crédit Coopératif de Rennes. Et au tout premier, la Fondation de France qui s'est intéressée très vite à cette question.
- ✿ **Tous les organisateurs, animateurs, contributeurs et intervenants**, de cette proposition qui n'aurait jamais pu avoir lieu sans vous.
- ✿ **Chaque adhérent** qui contribue à ce projet, en partageant son expérience, en s'engageant sur son territoire, en inventant et en explorant des pratiques nouvelles avec de nouveaux acteurs.

Guylaine Layec, Marie-Annick Boulaire, Armel Layec et Jean-Michel Kernin

Membres de l'association Nous Aussi – Délégation de Vannes

Nous voulons dire ce que l'on a envie pour plus tard, dans l'avenir. Nous sommes les représentants de Nous Aussi. Nous faisons partie des délégations locales de Vannes et d'Auray. Nous essayons de rendre la société plus facile à vivre pour nous. Nous avons fait un guide de visite pour les sites de Carnac et Locmariaquer. Nous voulons aller partout facilement : au théâtre, au musée, au ci-

« Nous voulons bien préparer notre retraite.. »



néma, au restaurant, faire des activités et des loisirs... Nous voulons pouvoir aller partout aujourd'hui et plus tard quand on sera plus âgés. C'est important pour toutes les personnes qui ont un handicap. Nous voulons bien préparer notre retraite.

Véra Briand,

Adjointe à la maire de Rennes, déléguée aux personnes âgées et aux personnes handicapées



Je voudrais tout d'abord excuser Nathalie Appéré, maire de Rennes, qui m'a chargée de vous transmettre ses plus chaleureuses salutations et ses encouragements pour la suite que vous saurez lui donner.

Je suis donc adjointe au maire de Rennes, déléguée aux personnes âgées et au handicap, une double casquette sur une politique qui est volontariste pour une collectivité comme une ville. C'est donc une dimension particulièrement importante et forte que nous souhaitons lui donner en accord avec toute

l'équipe. Bien sûr, vieillir, c'est notre souhait à tous mais il est important de vieillir bien alors qu'on nous dit toujours qu'il faut bien vieillir.

Vieillir bien, c'est individuel, ce n'est pas un diktat, c'est suivant ses volontés, ses aspirations, selon le degré d'autonomie de chacun, ses préférences mais, dans un environnement adapté, propice à favoriser une qualité de vie la meilleure possible. C'est sur cette qualité de vie que nous pouvons jouer, nous les hommes et femmes politiques. Nous avons une responsabilité dans l'exercice de nos mandats sur cette qualité, sur ce terrain propice que nous donnons pour pouvoir bénéficier d'une qualité de vie. Nous pouvons impulser et orienter des politiques qui permettent de faire de cette période, peut être joyeuse comme cela se dit en espagnol « jubilación », cette période de vie après le travail, d'en faire un moment agréable mais aussi un moment qui nous permette de nous impliquer avec et pour, et auprès des autres. C'est donc un moment qui peut avoir plein de sens et de déclinaisons.

Pour ces raisons, j'ai souhaité en 2009 – je suis à l'exercice de mon deuxième mandat – engager la ville de Rennes dans le programme des villes « Amies des

**« Il faut construire ensemble
une ville accessible »**

aînés » de l'Organisation mondiale de la santé. Ce programme nous oblige à avoir une politique de l'âge avec une dimension transversale, une dimension sociale mais aussi sociétale pour faire de la ville, une

ville pour tous, une ville agréable à vivre quelles que soient les situations et quel que soit l'âge. Il faut construire ensemble une ville accessible que ça soit au niveau des transports, de l'habitat, des services, de l'accès à la santé, de la culture, des loisirs ou encore du sport. Une ville pour tous, pour vivre ensemble en intelligence, à tous les âges de la vie.

On peut le décliner de différentes façons... nous avons retenu trois orientations, dans le cadre de ce programme :

- ✿ **promouvoir un habitat favorable au vieillissement.** C'est important de pouvoir vivre chez soi, le plus longtemps possible, dans un environnement sécurisé mais aussi, qui permette de sortir, de s'ouvrir à l'extérieur,
- ✿ **agir contre l'isolement,** permettre aux personnes qui ne sont plus en activité professionnelle de participer à la vie de la cité,
- ✿ **favoriser une meilleure diffusion de l'information** et de la communication en direction des personnes vieillissantes. En ce sens, les Clic, centres locaux d'information et de coordination, jouent un rôle important pour cette période de la vie.

Ces trois axes, s'ils sont bien combinés, déclinés et si les personnes peuvent se les approprier, contribuent fortement à rester citoyen et acteur de la vie de la cité dans ce temps, après la période travail. Au-delà de ce programme, nous sommes engagés également, depuis bien avant la loi de 2005, dans une démarche d'accessibilité pour tous, dans le cadre de notre mission « handicap citoyenneté ». Aujourd'hui, avec cette double casquette dont je bénéficie, nous croisons les expériences de la mission avec celles de la direction des personnes âgées. Nous avançons ensemble, pas sur tout, mais sur un dénominateur commun, sur un socle que nous construisons. Nous veillons à nous entourer de l'expertise des représentants des personnes âgées et des personnes en situation de handicap qui acceptent de nous accompagner pour construire des réponses mais aussi, pour changer le regard de nos concitoyens, à la fois sur le handicap et sur le vieillissement.

« **Changer le regard de nos concitoyens, à la fois sur le handicap et sur le vieillissement.** »

Nous avons aussi une politique très forte, à Rennes métropole, à la ville de Rennes ou au CCAS en faveur de l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Au-delà de cet engagement interne, nous valorisons les actions collectives, comme la vôtre aujourd'hui, autour de l'emploi comme par exemple, *la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées* qui a lieu chaque année en novembre ou le salon *Handi Market* qu'a organisé récemment l'Aresat. C'était une première et il a connu un succès très important. C'est une action qui mérite d'être reconduite. Ce salon avait pour objectif de faire valoir le savoir-faire des esat et des entreprises adaptées, et d'inciter les collectivités, les grandes entreprises à s'engager dans ces achats auprès de ces structures. Avec ma collègue, chargée des approvisionnements, nous avons la volonté ferme de développer encore plus l'action que nous menons aujourd'hui.

Ce travail m'a aussi permis de développer, avec les partenaires présents aujourd'hui et sous l'égide de l'association *Psychologie et vieillissement*, la fondation de France et les caisses de retraite, **une recherche-action pour mieux préparer ce nouveau temps de la vie**. Il s'agissait de croiser les expériences et de faire connaître les champs des possibles, l'engagement citoyen, associatif que l'on peut avoir pour apporter un plus, au quotidien, pour contribuer rien qu'en participant. Nous avons mené cette recherche-action sur trois ans, en croisant des publics différents, des salariés, des personnes à la retraite, des personnes envisageant une retraite, des personnes sans emploi.

Ce chantier est très grand. Il peut avoir des formes complètement diverses, variées, différentes, mais c'est une tâche passionnante et un travail qui n'est jamais terminé. Je compte vraiment m'y employer, avec mes services, avec vous. Ce colloque est un nouveau point de départ pour aller vers d'autre créativité. Je vous remercie pour l'organisation de ce colloque. Je le vis comme une pierre importante que vous apportez à la construction de notre vivre ensemble, de notre société, afin de favoriser une participation de chacun à la vie de la cité, de sorte à contribuer à consolider le socle de nos valeurs républicaines qui sont fondamentales et nous permettent de vivre ensemble, en fraternité.

Anne-Françoise Courteille,

Première vice-présidente du Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine, en charge des solidarités, des personnes âgées



Comme ma collègue Véra Briand, qui est aussi vice-présidente du Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine, je suis ravie d'être parmi vous ce matin. J'ai en charge la question des personnes âgées, des personnes en situation de handicap et des solidarités. Je suis donc particulièrement intéressée par la question. Je commence mon propos en excusant Jean-Luc Chenut, président du conseil départemental, qui ne peut pas être là ce matin.

Nous sommes très heureux, au niveau de notre département, d'accueillir ce temps fort. La population du département compte plus d'un million d'habitants avec une démographie très active et dynamique. Ce sont à peu près 10 000 nouveaux habitants par an, quelquefois des personnes à la retraite qui arrivent. On est donc directement concerné, comme bien d'autres départements par la question du vieillissement de la population. Sur les 15 dernières années, on a connu une augmentation de plus de 30 000 personnes qui ont plus de 75 ans. Sur les cinq années à venir, ce sont 8 % de la population qui vont entrer dans une situation de dépendance sachant que par ailleurs, la dépendance n'est pas uniquement liée à l'âge. Aujourd'hui, on sait que la population vit mieux donc la dépendance est plus autour de 90 ans.

Nous avons donc des enjeux forts sur le département : un million d'habitants, c'est un budget d'un milliard d'euros dont 60 % consacrés à l'action sociale et 120 millions par an pour les personnes âgées, presque autant pour les personnes en situation de handicap. Plus précisément, sur la question des travailleurs en esat, sur notre département, on a 320 personnes qui travaillent en esat et qui dans les cinq années à venir, sur une vingtaine d'établissements, vont être concernées par un départ à la retraite.

Que disent les études qui ont été conduites ces dernières années par les associations, les établissements où les services du département ? On n'est pas sur des attentes fondamentalement différentes pour un travailleur dit en situation de handicap et un travailleur tout court qui part à la retraite. On attend à pouvoir continuer à disposer de ressources suffisantes, d'un logement, d'une bonne santé, de liens sociaux. En sachant que, la particularité pour les travailleurs en esat, certains d'entre eux font l'objet d'accompagnement par des services mais ce n'est pas forcément le cas de tous.

« La vie après le travail ne doit pas être stigmatisée. »

Ce qui est important, c'est d'être au maximum dans le droit commun pour que la vie après le travail ne soit pas stigmatisée pour une certaine catégorie de travailleurs par rapport à d'autres. Cela me paraît important de le dire. La recherche

d'innovation qui est conduite par l'Aresat, cette démarche d'un avenir après le travail, lancée depuis quatre années, s'inscrit pleinement dans la politique départementale. Nous sommes nous aussi, sur cette préoccupation de qualité de vie. Le département par ailleurs, a été classé avec d'autres, au niveau national, comme le meilleur département en termes de qualité de vie. Nous avons envie de garder cette qualité de vie. Nous nous inscrivons pleinement dans cette démarche, cette prise en compte de la qualité de vie, au maximum dans le droit commun. C'est pourquoi le département a soutenu cette démarche et soutient particulièrement ce temps fort, sur deux journées. Je vous souhaite un excellent colloque. Je ne doute pas que tous, nous allons nous enrichir de ces temps d'échange et je remercie à

la fois les organisateurs et les contributeurs. J'ai aussi bien saisi la démarche de partenariat qui est absolument indispensable. On ne peut pas agir seul pour des chantiers aussi énormes que ceux-là. Je suis donc vraiment très heureuse que le département d'Ille-et-Vilaine puisse s'inscrire dans cette démarche et je vous remercie de votre attention.

Sylvie Merville,

Médecin gériatre, Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie CNSA

Je voudrais tout d'abord excuser Madame Geneviève Gueydan, la directrice de la CNSA, qui n'a pas pu venir aujourd'hui malgré le grand intérêt qu'elle porte à ce projet et qui, à ma grande chance, m'a déléguée pour être présente ici.



« Un avenir après le travail » a bénéficié du financement de la CNSA au titre du soutien à la recherche, l'innovation, l'expérimentation. Le projet que l'Aresat nous a présentés il y a quelques années maintenant a été sélectionné car il s'inscrit pleinement dans les objectifs. Il s'agit bien d'une organisation innovante, réunissant un grand nombre de partenaires autour des personnes en situation de handicap, à une étape décisive de leur existence. Ce projet vise à éviter la rupture de leur parcours, limiter leur perte d'autonomie. Il en profite pour revisiter le projet de vie à un moment crucial de l'existence en s'appuyant le plus possible sur le droit commun ce qui est essentiel pour ne pas stigmatiser cette population et en associant aussi les champs du handicap et de la gérontologie.

« **Le colloque vise à diffuser des bonnes pratiques.** »

Le colloque, que soutient également la CNSA, vise à diffuser ces bonnes pratiques repérées et de diffuser à la connaissance au plus grand nombre, dans l'idée de pouvoir reproduire de telles actions particulièrement importantes pour les personnes en situation de handicap. Bon nombre de personnes aujourd'hui témoignent de l'intérêt que bon nombre d'entre vous partagez sur ce sujet. La CNSA vous souhaite donc de venir alimenter toute cette réflexion pour pouvoir rendre ce projet encore plus intéressant qu'il ne l'est déjà et surtout, pour donner à d'autres les idées de se lancer sur cette thématique autour du bien-être de nos populations en situation de handicap. Je vous remercie.

~ Film d'ouverture « Un avenir après le travail » ~

Anne-Marie KERVERN

Adjointe à la ville de Brest

Film réalisé par **Céline Melloni** ([Cliquez ici pour le visionner](#))

Tugdual Ruellan : Nous vous proposons de poursuivre avec la présentation d'un film qui a été réalisé par Céline Melloni, réalisatrice des Côtes d'Armor, spécialement pour ce colloque à la demande l'Aresat. Gwenaël, quelles étaient vos intentions au travers de ce film ?

Gwenaël Planchin : on a demandé à Céline de nous raconter une histoire, celle de la préparation à la retraite. Quatre personnes, en Bretagne, ont répondu à cette invitation. Elles vont vous faire partager, chez elles, leurs expériences.

« **Changeons de posture, pour faire se rencontrer la politique du handicap et celle du vieillissement !** »

Anne-Marie Kervern : La politique du handicap et la politique du vieillissement sont traitées de manière distincte. Changeons de posture pour se faire rencontrer ces deux politiques !



Tugdual Ruellan : Céline Melloni termine son film par cette phrase : « *Ils seront peut-être des retraités pas comme les autres mais comme les autres, ils seront... des retraités.* » Gwenaël, selon toi, que nous dit d'important ce film ?

Gwenaël Planchin : j'ai entendu deux choses qui me semblent importantes. La première, c'est que la retraite, ça se prépare, c'est une étape de vie. Parfois, on a envie qu'elle soit le plus tard possible, mais la préparer semble quelque chose d'important. La deuxième chose, c'est qu'en mobilisant les acteurs de droit commun, on arrive à faire des choses fort intéressantes et pour tout le monde.

Tugdual Ruellan : qu'est-ce que la retraite, de quoi donc ont besoin les personnes accompagnées ? Que souhaitent-elles réellement ? Elles vont nous le dire à présent. Nous retrouvons à nouveau les représentants de l'association Nous aussi...

~ Ouverture par l'association Nous Aussi ~

Clément Jøguet, Myriam Oligo, Armel Layec, Jean-Michel Kernin et Christian Talmon

Membres de l'association Nous Aussi – Délégation de Vannes

1 - Nous voulons bien préparer notre retraite

La retraite c'est quand on a fait son temps à l'esat : « Il a assez travaillé », « Elle a assez cotisé », « Il a assez de points ». Nous avons besoin d'aide. Nous pouvons rencontrer l'assistante sociale de l'association pour préparer la retraite. Nous voulons des informations accessibles sur nos droits. Nous voulons des informations sur nos ressources et sur les aides. Nous pouvons aller à la Carsat. C'est la caisse de retraite. La Carsat nous explique la retraite. Pour le départ en retraite, il faut y penser avant, quand on a 50 ans. La Carsat nous dit quand on peut partir en retrait. La Carsat nous dit combien on gagnera en retraite.



2 - Nous voulons prendre notre retraite et bien vivre

Parfois le vieillissement se fait sentir avant la retraite. Le travail c'est fatigant. Nous voulons rester en bonne santé pour avoir une bonne retraite. Certains veulent travailler moins. Nous voulons choisir comment travailler : à temps plein, si on est en forme, à mi-temps, si on ne se sent pas trop en forme. On peut aussi changer

d'atelier, ou être en UATP. C'est la personne qui choisit la date de départ en retraite.

3 - Vivre où nous voulons

Quand nous serons à la retraite, quand nous vieillirons, nous voulons vivre où nous voulons. Nous voulons rester proches de nos familles et de nos amis. Nous voulons continuer à vivre dans notre domicile ou dans notre quartier.

4 - Nous voulons profiter de notre retraite

Pour profiter de notre retraite, nous voulons être aidés. Les services doivent continuer à nous accompagner.

Nous pouvons garder la curatelle. Nous voulons profiter de la retraite pour faire plein de choses. Par exemple, certaines personnes font du bénévolat. Nous pouvons aider les autres. Nous voulons rencontrer des personnes pour des jeux, des loisirs.

Nous voulons garder le contact avec nos amis et continuer à faire des sorties, des activités. Si nous avons dû mal à trouver une activité, il faut nous aider.

Nous voulons être heureux à la retraite !



Gwenaël Planchin : le programme est là pour nos deux jours ! Merci à vous. Il paraît important, quand sur un territoire, des établissements, des adhérents font appel à nous pour une animation de territoire, de démarrer à partir des attentes des personnes. Ensuite, on organise ensemble. Nous devenons juste un organe facilitateur.

~ « La Chance de vieillir... » ~



Michel Billé,
Sociologue



Un avenir après le travail : qui en douterait ? Il arrive que les poètes disent mieux que nous ce qui nous habite, ce qui nous tracasse. Aragon se voit vieillir et, à plusieurs reprises, dans sa vie, écrit des choses, même contradictoires, en particulier ceci :
« *J'arrive où je suis étranger. Rien n'est précaire comme vivre, rien comme être n'est passager. C'est un peu fondre pour le givre ou pour le vent être léger. J'arrive où je suis étranger.* »

Belle question qui se pose pour chacun de nous. Au fond, que savez-vous de ma vieillesse ? Moi-même qui vieillis, qu'est-ce que je peux vous dire de ma vieillesse ? Nous savons que ce sont les choses parfois les plus intimes dont on a le plus de mal à parler. Je vis ma vieillesse. Qu'est-ce que je peux bien vous en dire ? Vous pouvez être psychologue, médecin, gériatre, spécialiste... au fond, que savez-vous de ma vieillesse ? Acceptons donc d'arriver dans un univers dont nous ne connaissons presque rien. A peine avons-nous quelques repères et nous allons avoir à procéder à une formidable aventure qui va consister à explorer ce monde où nous sommes étrangers. Et après tout, nous pourrions regarder cela comme une chance qui nous est donnée, qu'il nous est donné de vivre, encore faut-il que

nous nous en saisissons pour la cultiver, la faire grandir, l'exploiter, faire exploser véritablement cette chance qui nous est donnée.

Pourtant la cessation d'activité professionnelle est en France souvent difficile à vivre, peu ou mal préparée, subie, précipitée, retardée, problématique... et ceci pour chacun d'entre nous. Alors quand la situation de la personne considérée se complique d'un handicap, on imagine assez bien que cet avenir après le travail puisse se transformer en une aventure difficile à vivre.

Pour chacun de nous, pourtant, la vieillesse constitue une chance que nous avons à saisir, à cultiver, à faire grandir pour nous-mêmes et pour les autres. Encore faut-il, pour que nous puissions vivre cette vieillesse comme une chance, que chacun nous y soyons accompagnés à la mesure de nos besoins dans tous les domaines de notre vie : habitat, loisirs, culture, soins, relations familiales et sociales, déplacements, etc. Accompagner les personnes en situation de handicap constitue donc un enjeu formidable, encore faut-il s'y préparer, il y a désormais urgence. Et c'est ainsi que l'on parle aujourd'hui d'adapter à son vieillissement une société qui ne le souhaite pas, qui n'en a pas envie et qui n'aime pas sa vieillesse...

La vieillesse, période de ma vie où je peux m'investir, pour peu que vous m'y aidiez...

Nous vieillissons...

Nous vivons, dans les sociétés occidentales, la France en particulier, une situation étrange, étonnante : nous atteignons désormais des âges¹ auxquels nos parents et grands-parents n'auraient même pas pu penser et ce qui devrait constituer une bonne nouvelle est vécu, le plus souvent, comme un problème, comme une maladie, voire comme un délit.

- ✿ **Un problème** : le problème du vieillissement de la population... sous-entendu qui va payer ?
- ✿ **Une maladie** : la vieillesse est de plus en plus souvent considérée comme une maladie dont il faudrait se prémunir grâce aux bons soins de la médecine... Le gériatre est devenu le spécialiste de la vieillesse comme le pédiatre est devenu le spécialiste de l'enfance ou le pédopsychiatre le spécialiste de l'adolescence...
- ✿ **Un délit** : les vieux sont presque accusés, coupables de vieillir, d'être encore là et de n'avoir pas eu l'élégance de quitter la scène, de n'avoir pas eu le « savoir vivre » qui les aurait fait mourir avant d'être vieux... « C'est quand même pas de ma faute si je n'suis pas encore morte... »

« L'espérance de vie en bonne santé s'est accrue »

Nous vieillissons donc, du moins nous avançons en âge et dans le même temps, l'âge pour la vieillesse recule, se déplace. Personne, aujourd'hui, ne considérerait quelqu'un de 50 ou 60 ans comme un vieux... Nous avons bien conscience que l'on est vieux de plus en plus tard et que finalement la vieillesse est sans doute bien autre chose qu'une question d'âge...

Nous admettons donc que la société où nous vivons vieillit. L'espérance de vie augmente, réjouissons-nous, plus intéressant encore, l'espérance de vie en bonne santé s'est accrue de façon constante, quand nous vieillissons, c'est la durée de vie en bonne santé qui augmente voilà encore une bonne nouvelle, contrairement au discours ambiant qui tend toujours à nous faire prendre la vieillesse comme une

¹ L'augmentation fulgurante de l'espérance de vie au cours de la seconde moitié du vingtième siècle donne aujourd'hui 85 ans pour les femmes et 78 ans pour les hommes. Notons de plus que l'espérance de vie gagnée est d'abord une espérance de vie en bonne santé, sans incapacité et que l'âge pour les problèmes, s'ils doivent apparaître, recule.

catastrophe. Situation nouvelle, donc, c'est la première fois dans l'histoire de l'humanité que nous sommes vieux, aussi vieux, aussi nombreux à devenir vieux.

Nous vieillissons dans un monde en transformation(s)...

En même temps que l'espérance de vie augmente, nos modes de vie se transforment, et ces transformations, nous le savons, sont dues à l'industrialisation, à la mondialisation des rapports marchands, à la modification du rapport à l'espace, à la vitesse, etc. Nous assistons donc (et nous participons) à des phénomènes multiples et entremêlés qui modifient considérablement la structure même des relations sociales et plus particulièrement des relations familiales et des relations entre les générations.

- * **Dispersion géographique** : il n'est plus rare que nos enfants et petits-enfants ne vivent pas dans le pays où vivent leurs parents, à plus forte raison leurs grands-parents... Les distances entre les lieux de résidence des uns et des autres ne cessent d'augmenter même si les moyens de transport sont de plus en plus rapides...
- * **Le rapport au temps se modifie** : nous vivons aujourd'hui dans une société de l'instant, de l'immédiateté, société du « temps réel », dit-on, et ce nouveau rapport au temps n'a que faire de ce qui dure... l'obsolescence est programmée, il faut acheter, utiliser, jeter, recycler et racheter quelque chose qui, à son tour, ne durera pas... Dans cette société, les vieux sont une contrevalet, il faut du temps pour vieillir, il faut du temps pour faire un vieux... beaucoup de temps pour faire un très vieux...

« Il faut du temps pour faire un vieux... »

- * **Les structures familiales se modifient** : ce qui fait la famille a changé et change encore :
 - * **Le toit, l'unité d'habitation, faisait la famille** : étaient de la même famille ceux qui vivaient sous le même toit... Il y a bien longtemps que le toit ne suffit plus à faire la famille, les unités d'habitation sont multiples...
 - * **Le nom** faisait la famille : étaient de la même famille ceux qui portaient le même nom... Même s'il continue, pour une part à y contribuer, il y a bien longtemps que le nom ne suffit plus à faire la famille et l'on peut même s'en réjouir...
 - * **Le droit** faisait la famille : étaient de la même famille ceux qui étaient liés par le droit, par un contrat de mariage... Il y a bien longtemps que le droit ne suffit plus à faire la famille... La famille peut même se construire sans qu'aucun contrat explicite ne vienne la lier.
 - * **Le sang** faisait la famille : étaient de la même famille ceux qui étaient du même sang... Le sang, euphémisme pour parler de l'innommable, le sperme... Il y a bien longtemps encore que le sang ne suffit plus à faire la famille, les sangs sont multiples, mélangés, métissés, et là encore on peut même s'en réjouir.
 - * **Plus que jamais, c'est le choix** qui fait la famille : sont de la même famille ceux qui choisissent de se relier durablement, de tisser des liens familiaux, liens d'affection, d'amour, de fidélité... Engagement durable du lien dans une société de la connexion toujours déconnexion possible...

On comprend mieux, en la regardant de cette manière, la fragilité des structures familiales contemporaines. On comprend également que, dans ce contexte, les relations entre les générations soient tantôt mises à mal, tantôt appelées à retrouver des bases solides et pourquoi pas à se réinventer sous des formes auxquelles nous n'aurions pas pensé il y a peu encore.

On comprend également que les familles des personnes handicapées qui vieillissent sont évidemment traversées par ces redéfinitions et qu'au moment où nous souhaitons avoir recours à elles, c'est dans cette complexité qu'il nous faut essayer de travailler.

Des générations de plus en plus nombreuses

Ces transformations sociétales profondes, et ce ne sont pas les seules mais je ne peux pas tout développer, modifient considérablement les relations sociales qui peuvent se tisser entre les générations à l'intérieur et à l'extérieur de nos familles, quelles qu'en soient les formes particulières. Nous assistons de plus à une multiplication notable du nombre de générations concomitantes : il n'est plus rare de voir dans la même unité familiale 4, voire 5 générations :

- ✿ **Les aïeux** : 95 à 105 ans,
- ✿ **Les grands parents** : 75 à 85 ans,
- ✿ **Les parents** : 55 à 60 ans,
- ✿ **Les enfants** : 30 ans,
- ✿ **Les petits enfants** : 0 à 5 ans...

Cette multiplication des générations ne dit rien de ce qui peut ou ne peut pas s'y vivre, en fonction de ce que nous évoquions tout à l'heure : dispersion géographique, niveaux socio-économique, compositions et recompositions familiales, etc.

Rôle essentiel de la génération pivot

Dans cet édifice familial à 4, voire 5 générations, il faut souligner le rôle essentiel joué par la génération que j'appelle la « génération pivot », génération des « aidants », et il faut plus particulièrement souligner le rôle des femmes de cette génération. Elles sont en effet mises à contribution de multiples manières et à tous les niveaux de l'édifice :

- ✿ **Elles ont leur vie de femme**, en couple ou non, souvent avec une activité professionnelle intense, bref, vous connaissez.
- ✿ **Elles élèvent ou ont élevé des enfants**, ils ont peut-être quitté le domicile des parents, mais y reviennent pour peu que séparation, divorce ou chômage, les laissent désemparés. Tanguy n'est pas prêt de partir...
- ✿ **Elles ont des petits enfants** dont elles ont plaisir à s'occuper et dont les parents ont tendance à croire qu'il est normal que les grand-mères soient constamment disponibles...
- ✿ **Elles ont des grands-parents** qui vivent peut-être à domicile et ont de toute façon besoin d'être soutenus, aidés... Là encore elles assument.

« C'est aux femmes qu'est culturellement dévolu le rôle d'éducation, d'aide, de soin.... »

- ✿ **Elles ont des parents** qui ne sont pas encore très vieux mais qui vont le devenir au moment où justement leurs parents à eux, la génération la plus ancienne, partiront. Évidemment elles assureront !
- Loin de moi l'idée de dire que les hommes ne seraient pas concernés par cette situation complexe... Mais il faut bien avouer que dans notre culture occidentale c'est aux femmes que culturellement est dévolu le rôle d'éducation, de soutien, d'aide, de soin, de service...

Ce rôle est le plus souvent passé sous silence, comme s'il était « naturel » d'assigner aux femmes ces rôles d'aidants...

Une situation inédite et paradoxale...

Tout est paradoxal dans cette situation :

- ✿ Nous sommes donc dans une situation inédite, une nouvelle fois où la multiplication des générations concomitantes multiplie les occasions d'établir des relations entre les générations au moment même où nos modes de vie les rendent de plus en plus difficiles.
- ✿ Mais les relations, quand nous parvenons à les maintenir ou à les établir sont d'autant plus intéressantes à vivre que nous ne sommes plus contraints d'habiter ensemble, sous le même toit à trois ou quatre générations. N'ayant plus l'obligation de nous supporter chaque jour, nous pouvons d'autant mieux nous entendre.
- ✿ Le rétrécissement des unités familiales est compensé par leur éclatement qui multiplie les partenaires potentiels à l'intérieur de constellations familiales de moins en moins formelles de moins en moins contraintes mais potentiellement plus libres.

- ✿ Une situation inédite : à 3 générations on sait faire, depuis longtemps, mais tout se complique quand on ajoute une quatrième et une cinquième génération.

La France n'aime pas sa vieillesse

Injonction paradoxale : vieillissez, à condition de rester jeune.

Cette injonction qui se fonde sur la peur de la mort passe par :

- ✿ ce que nous demandons au médecin : se faire surveiller...
- ✿ ce que nous mettons dans notre assiette...
- ✿ ce que nous utilisons comme produits cosmétiques : crèmes antirides et anti-âge...
- ✿ la normalisation de nos comportements : bien se comporter pour bien se porter.

Société de l'âgisme, la vieillesse fait tellement l'objet de représentations négatives que l'on va jusqu'à parler de prévention du vieillissement. Imaginons ce que serait une prévention du développement de l'enfant.

Regarder la vieillesse comme cette période de ma vie qui me rapproche de ma mort ou qui m'en sépare...

**Vieillir bien, c'est devenir vieux...
Ce n'est pas un défaut !**

Les enjeux de la solidarité entre les générations

Qu'est-ce que la solidarité ? Un lien, une dette.

Un lien, parce qu'ils sont définitivement nos frères en humanité...

Une dette, même si nous n'avons pas conscience de l'avoir personnellement contractée.

Être solidaire, c'est bien accepter de répondre de cette dette à cause du lien qui nous relie aux plus faibles, pauvres, malades, vieux, étrangers, handicapés... La dette n'est pas que financière, nous nous devons les uns aux autres : attention, protection, secours, etc...

Au niveau macroéconomique ou macrosocial

Les vieux sont l'emploi des jeunes.

L'argent des vieux pour les jeunes et réciproquement, l'argent des jeunes pour les vieux... L'argent consacré au social et au médico-social n'est pas tant une dépense qu'un investissement !

Au niveau microsociale

Quel contenu ? Rien si on n'en prend pas soin.

Entraide, réciprocity et multiplicité des services : vacances, prêt d'une maison ou d'un appartement, bricolage, couture, restauration d'un studio, d'un appartement, jardinage et cuisine, etc. Aides financières internes aux familles... Affection...

Humour qui fait rire les vieux ? Leurs petits-enfants !

Les personnes handicapées vieillissent aussi...

Longtemps, nous avons pensé que les personnes handicapées ne vieilliraient pas. Pourtant **elles vieillissent, et ceci constitue une bonne nouvelle** même si nous avons une terrible tendance à ne regarder ce phénomène qu'à travers les questions, difficultés ou défis qu'il nous pose.

Elles vieillissent grâce à une pédagogie adaptée qui leur a permis un développement personnel le plus harmonieux que possible, tant sur le plan intellectuel que physique, psychoaffectif, culturel, social... Les personnes handicapées vieillissent, grâce à la qualité de l'accompagnement, dont ils bénéficient durablement pendant leur vie d'adulte.

Elles vieillissent en France et en Europe, dans une société qui globalement voit augmenter l'espérance de vie et la moyenne d'âge de la population. Ils « profitent » de ce phénomène comme l'ensemble des hommes et des femmes de même génération et d'âge comparable. Elles vieillissent dans des familles ou en lien avec des familles vieillissantes elles-mêmes² et qui ne peuvent, de ce fait, assumer seules et durablement cette situation nouvelle.

Les personnes handicapées vieillissent dans ce contexte sociétal, trop rapidement esquissé, et ce contexte est à prendre en considération au moment où nous tentons de proposer d'inventer des réponses aux difficultés que rencontrent ces personnes et leurs familles.

Cette réalité a des conséquences pour tous les protagonistes de la situation :

- ✱ **Pour les parents d'abord.** Leur vie durant, ils ont, chaque jour, porté le handicap. Ils se voient vieillir, savent qu'ils vont mourir et espèrent que des solutions stables, durables, dignes et adaptées seront proposées à leur « enfant » jusqu'à la fin de la vie de celui-ci. Angoisse qui peut aller jusqu'à espérer secrètement que leur fils, leur fille meure avant eux...
- ✱ **Pour les frères et sœurs de la personne handicapée.** Ils n'ont rien demandé mais ils « héritent, » parfois d'ailleurs avec un certain bonheur, d'une part au moins des problèmes que leurs parents ont portés. Ils peuvent souhaiter s'impliquer ou accepter de le faire il leur faut trouver le niveau d'implication « juste » qui permette que celle-ci soit durable.
- ✱ **Pour les personnes handicapées elles-mêmes.** En effet, on aurait parfois voulu leur éviter cela, pourtant elles auront des deuils à faire. Vivre c'est toujours avoir des deuils à faire. Mais, on le sent bien, il s'agit de deuils difficiles, ceux qui sont engendrés par le décès des parents, des proches des familiers... Ces deuils-là, il faudra apprendre à les accompagner.

Elles vieillissent, dans des institutions et dans des conditions qui méritent que l'on y apporte la plus grande attention : parce que s'y produisent des phénomènes qui auront des incidences sur leur qualité de la vie : vieillissement des personnels, augmentation de la moyenne d'âge des résidents, inévitables rupture à gérer et à assumer, etc.

Les personnes handicapées vieillissent donc, et avant de prendre en considération les questions ou les difficultés que pose ce vieillissement, il faut d'abord souligner que ceci constitue un progrès dont se réjouissent toutes les personnes concernées : parents, professionnels, personnes en situation de handicap elles-mêmes. Pour les accompagner dans cette étape de la vie, il nous faut tenter de saisir les questions qui se posent à eux et qu'ils nous posent...

Les personnes handicapées vieillissent, et cela constitue un progrès...

Qu'est-ce que vieillir ?

Évidemment c'est avancer en âge mais c'est surtout bien autre chose : comme une aventure personnelle et pour une part collective qui se caractérise par différents processus.

« *J'arrive où je suis étranger...* » Aragon.

² Michel BILLÉ : « *La chance de vieillir, essai de gérontologie sociale* ». Editions L'HARMATTAN, coll. La gérontologie en actes. Paris, avril 2004.

Vieillir c'est perdre, apprendre à perdre, (travail du deuil) c'est par conséquent apprendre à opérer des remaniements :

- ✱ Remanier son rapport au temps et par conséquent à l'espace.
- ✱ Remanier son rapport au monde : argent, habitat, travail, domicile, maison, voiture, culture, activités...
- ✱ Remanier son rapport aux autres : conjoint, parents, présents ou disparus, relations familiales, affectives, amoureuses, amicales, professionnelles, engagements associatifs, politiques...
- ✱ Remanier son rapport à soi-même : à commencer par l'image que l'on a de soi, remaniement identitaire... Et puis, questions de santé, activité, exercice physique et intellectuel, etc.

Ces différents remaniements, lorsqu'ils s'articulent constituent un véritable projet de vie... Mais attention à cette notion de projet ou plutôt à l'usage parfois mécanique que l'on en fait. C'est toujours dans les moments où justement on est en difficultés majeures qu'il nous faut répondre à la question : quel est ton projet de vie ?

Jean Paul Sartre : « *L'homme est projet et sera d'abord ce qu'il a projeté d'être* ». Si, par conséquent, nous voulons accompagner les personnes déficientes intellectuelles vieillissantes dans cette période de leur vie, nous avons à **inventer cet accompagnement** qui les aide dans ces différents remaniements pour qu'elles puissent vieillir handicapées, certes, **dépendantes, peut-être, mais autonomes**... Car l'autonomie n'est pas le contraire de la dépendance, et c'est bien l'interdépendance qui nous fait hommes...

Nous leur devons des solutions

Nous ne pouvons pas nous satisfaire de l'enfermement quelle qu'en soit la forme... Les quelques éléments que nous venons d'évoquer dessinent à peine l'ampleur des questions auxquelles nous devons répondre. Comme toujours, l'angoisse devant l'avenir nous pousse à inventer des solutions lourdes pour être durables.

Nous avons tendance, alors, à créer des établissements, sortes d'EHPAD³ spécialisés, qui ressemblent à la fois à l'établissement que la personne handicapée a connu, plus jeune (de type foyer d'hébergement, par exemple) et à la maison de retraite communément répandue. Pourquoi pas ? Nous aurons besoin, indéniablement, de ce type de réponse. Mais de même que pour le commun des mortels, **l'accueil en établissement n'est pas la panacée**, de même, il n'est pas la panacée pour les personnes en situation de handicap. Certaines d'entre elles auront suffisamment d'aide



pour vivre à leur domicile, il faudra qu'elles puissent le faire en bénéficiant, pour cela, de tous les services d'aide et de soins appropriés. D'autres pourront intégrer des établissements ordinaires d'hébergement pour personnes âgées, il faudra qu'elles puissent le faire. D'autres encore vivront mieux si nous savons les aider à poursuivre, pour un temps, au moins, les solutions qu'elles ont connues durant leur période d'activité. Il faudra, que, surlout, les institutions s'adaptent aux personnes et nous savons bien, d'expérience, que ce n'est jamais très facile. Nous aurons sans doute besoin d'une palette de solutions.

Le handicap ne prend pas sa retraite...

D'abord, il faut que leur statut légal et administratif soit clarifié ; une partie, au moins, de leurs ressources financières en dépend. La loi doit y pourvoir, rien n'est tout à fait arrêté au moment où nous écrivons ces lignes. Espérons que le législateur aura la sagesse d'entendre les parents et leurs associations qui crient, depuis tant d'années, que le handicap n'a pas d'âge, qu'il ne s'arrête pas avec la retraite,

³ EHPAD : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes.

ni à 70 ou à 75 ans, et que les mesures d'accompagnement humain, technique et financier ne peuvent pas être soumises à une limite d'âge.

Il nous faudra disposer de réponses diverses pour des situations variées. Il n'est pas pensable qu'une solution unique traite correctement, même à l'intérieur d'une même « famille » de déficience donnée, des situations différentes : niveaux de handicap, ressources économiques, ressources familiales, entourage psycho-affectif, histoire de la personne, vécu institutionnel etc.

Cette palette de réponses doit permettre de garantir :

- ✿ la personnalisation des réponses,
- ✿ la progressivité des décisions,
- ✿ la continuité de la prise en charge ou de l'accompagnement,
- ✿ l'adéquation des réponses,
- ✿ la sauvegarde des liens familiaux et affectifs,
- ✿ le respect du choix de la personne,
- ✿ la recherche de son consentement éclairé.

Tout cela suppose qu'un **personnel nombreux, disponible, compétent, bienveillant, formé et qualifié** puisse assurer cet accompagnement de qualité dans des services et établissements qui n'oublent jamais ce que l'on pourrait appeler la référence à l'ordinaire : ce à quoi tout un chacun peut prétendre en fonction de son âge, les personnes en situation de handicap au même âge, doivent pouvoir y prétendre.

L'avenir de quelqu'un dépend, en partie, du discours que l'on tient et du regard que l'on porte sur lui. Le double regard dévalorisant dont les personnes handicapées, vieillissant, font l'objet, comme handicapées et comme vieilles pourrait, si nous n'y prenons garde, nous conduire à des solutions indignes de ce qu'elles ont été, de ce qu'elles sont, de ce que nous avons voulu qu'elles soient. Leur vieillissement se produit au moment même où la société française est confrontée à sa vieillesse et à l'investissement humain et économique qu'elle demande. **L'égalité républicaine exige que l'effort le plus grand soit fait en direction de ceux qui en ont le plus besoin, quand bien même ils revendiquent peu.** C'est la base même de la **solidarité** qui consiste toujours à décider de se relier avec le plus démuné et à se reconnaître à son égard une dette au nom de ce lien, parce qu'il est mon frère en humanité, porteur d'une dignité inaliénable. Si nous renoncions demain à cette utopie nécessaire et féconde nous risquerions bien d'accepter trop vite, pour eux, des solutions que nous refuserions pour nous-mêmes. Si nous savons, demain pour chacun, travailler dans ces directions, alors Aragon avait raison d'écrire :

*« Maintenant que la jeunesse
A fui, voleur généreux,
Me laissant mon droit d'ainesse
Et l'argent de mes cheveux
Il fait beau à n'y pas croire,
Il fait beau comme jamais... »*

Bibliographie de Michel Billé :

"La société malade d'Alzheimer" Ed. Eres. Mai 2014.

"Lien conjugal et vieillissement" Ed. Eres. Oct. 2014.

"Manifeste pour l'âge et la vie: réenchanter la vieillesse" avec C. Gallopin et J. Polard Ed. Eres.

"La chance de vieillir Essai de gérontologie sociale" Ed. L'Harmattan.

"La tyrannie du bien vieillir" avec D. Martz. Ed. Le Bord de l'eau.

"Dépendance quand tu nous tiens!" Avec D. Martz et MF. Bonicel. Ed Eres. Fév.2014

Tugdual Ruellan : Michel Billé, le groupe de travail nous propose cette réflexion que je vous soumets : les travailleurs, en situation de handicap, éclaireurs pour construire l'avenir après le travail ?

Michel Billé : j'aime bien cette notion d'éclaireur. L'éclaireur devient repère, il ouvre la lumière, il permet d'explorer. De temps en temps, nous sommes en mesure de nous rendre compte que, non pas ce qui est vrai pour nous est vrai pour eux mais l'inverse. Ce qui est vrai pour eux devrait devenir vrai pour nous. Exemple : tous, nous sommes en questionnement sur l'âge du départ à la retraite. On comprend que, pour des raisons d'équilibre économique, des caisses de retraite, de cotisations, tout ce système un peu complexe, on soit amené, à certains moments, à décider de retarder de quelques mois, une année, deux années, l'âge du départ à la retraite. En plus, ce n'est pas forcément catastrophique de retarder un peu l'âge du départ à la retraite quand par ailleurs, l'espérance de vie augmente. On peut comprendre qu'il y ait des équilibres difficiles à trouver et à tenir, ce qui est une bonne réponse à tel moment ne soit pas forcément la bonne réponse pour toujours. On peut comprendre que ça change. Ce n'est pas forcément agréable quand on avait la perspective de partir à tel moment d'apprendre qu'on ne partira que... mais, on comprend tout cela.

On voit bien qu'il nous faudrait inventer un système immensément plus souple que celui dans lequel nous sommes parce que, la pénibilité au travail, par exemple, devrait contribuer beaucoup plus que cela ne le fait aujourd'hui à déterminer l'âge du départ à la retraite. Quand la pénibilité se conjugue à d'autres facteurs défavorisants, évidemment, il faudrait pouvoir partir plus tôt. On le comprend bien ça. Mais, comme c'est difficile à inventer... Si on regarde les personnes qui travaillent en esat, on se dit que, pour certaines d'entre elles, il faudrait qu'elles puissent partir très tôt, à 45 ans, à 40 ans peut être. C'est bien comme ça. D'autres, il faudrait qu'elles puissent partir plus tard, beaucoup plus tard parce « qu'elles sont heureuses au travail ». Cette espèce de variabilité, qui serait définie, à partir de la personne... on pourrait imaginer d'autres systèmes. Je commence à travailler, je cotise, j'ouvre des droits et au bout de 10 années de cotisation, on pourrait se dire, j'ai acquis un droit à une année de retraite. Si jamais je la prends, au lieu de partir à 62, je partirais à 63 ans. Et cette année de retraite que je prendrais, j'aurais 35 ans, la voilà l'année sabbatique, la vraie ! En plus, il faudrait me remplacer : ça ferait un chômeur de moins. Pendant cette année, peut-être vais-je me reposer, faire une formation, voyager, avoir un enfant...

Tugdual Ruellan : c'est peut-être aussi une nouvelle façon d'envisager le travail. Je ne sais plus quel sage disait : choisis le travail que tu aimes et jamais tu n'auras l'impression d'aller travailler⁴.

Michel Billé : tout à fait et si on observe correctement les personnes qui travaillent en esat, si on les écoute, je crois qu'elles nous parlent de réponses de ce type qui seraient incroyablement intéressantes à mettre au travail, pour nous aussi.

Tugdual Ruellan : vous parlez de ré enchanter la vieillesse, d'anticiper les pertes... autant de choses qui se travaillent aussi dans l'accompagnement, qui font partie de la mission de l'encadrant...

Michel Billé : bien sûr. Je prends l'exemple de la perte de l'acuité auditive. C'est quand même étrange ce qui se passe. Vous allez dans le métro, deux jeunes de moins de 25 ans sur trois ont des écouteurs vissés dans les oreilles. Si jamais vous avez plus de 60 balais et que vous avez des écouteurs vissés dans les oreilles,

⁴ Confucius (551 av. JC – 479 av. JC)

vous avez le droit à une remarque : « *alors, papy, tu l'as branché ton sonotone !* » Et pourtant, quelle différence y-a-t-il ? On est dans des représentations. Comment voulez-vous que les personnes vieillissantes anticipent la perte d'acuité auditive tant que l'écouteur prothèse a mauvaise presse ? Il y a longtemps que les designers se sont emparés de nos lunettes... il faut absolument qu'ils s'emparent de nos prothèses auditives, comme ça, elles deviendront viables. Il y a un travail gigantesque à faire...

Tugdual Ruellan : Michel Billé, une question nous est transmise. Vous avez fait référence à l'uniforme que l'on porte à l'armée. Y a-t-il une place pour les objecteurs ?

Michel Billé : belle question à laquelle je n'avais pas pensé ! Oui, certainement car je crois que l'on a vraiment besoin de gens qui viennent questionner les pratiques. La place de l'objection, c'est la place de l'éthique. Un peu partout dans les établissements, on a mis en place des instances de réflexion éthique. Il arrive même qu'elles fonctionnent bien pour peu qu'il y ait l'apport de quelqu'un d'extérieur qui aide à avancer, à poser les questions. Le comité d'éthique ou l'instance de réflexion d'éthique, ça serait ça l'objecteur ou la place de l'objection c'est-à-dire, cette réflexion dans laquelle on accepte que deux choses, même contraires, puissent être pleinement valables en même temps. Et on est toujours déstabilisé par cette démarche comme on l'est par la démarche de l'objection de conscience. Donc, oui, il y a de la place.

Intervention des clowns analystes, le Bataclown

Le Bataclown est une compagnie de clown-théâtre fondée en 1980 et implantée en Gascogne, près de Toulouse. Actif et reconnu dans les trois domaines de la Formation, de la Clownanalyse et du Spectacle, le Bataclown est aujourd'hui à la tête d'un réseau solide, compétent et diversifié au service de l'art du clown.



~ Table ronde ~ Dispositifs d'accueil et de travail des personnes en situation de handicap : quels rôles dans la préparation de la fin d'activité professionnelle ?



Dominique Thierry,
Président d'honneur de France Bénévolat

Tugdual Ruellan : En introduction à nos échanges, d'abord le regard de Dominique Thierry, président de France bénévolat. Pour vous, l'entreprise « a sa part de responsabilité dans la préparation à la retraite ». Les dernières années de vie professionnelle marquent très fortement la qualité de ce qui va suivre. On donne aux salariés des informations sur le patrimoine, l'assurance... il s'agit en fait de bien d'autres enjeux qui eux, sont totalement ignorés. Dominique Thierry, vous avez beaucoup réfléchi à cette question... De quelle manière, selon vous, la dernière partie de la vie professionnelle impacte-t-elle cette transition ? Quelles sont donc les conditions d'une bonne transition entre une vie au travail et une vie après le travail ?

« **La responsabilité sociale de l'entreprise dans la préparation à la retraite.** »

Dominique Thierry : des psychosociologues assimilent le passage travail-retraite à l'adolescence. Cela veut dire que c'est une transition un peu compliquée. Il y a deux conditions qui facilitent cette transition, bien sûr, y penser longtemps avant et surtout, pas au dernier moment : la façon dont on a géré, dans son entreprise et dans son environnement, sa vie avant, en particulier, les conditions dans lesquelles on a maintenu du lien social. On parle alors de « capital social ». On est multipolaire pour montrer que l'on n'est pas univoque. Tous ceux qui ont bien géré du lien social et développé ce lien social, effectivement, gèrent mieux cette transition.



Et, comment l'entreprise, dans laquelle on était, a aidé à gérer cette dernière partie de carrière ? La plus mauvaise façon, c'est comme on l'a fait depuis 40 ans en France, exclure avant ou placardiser, ce qui est à peu près la même chose ! Le message que l'on adresse alors, c'est : vous ne servez à rien et vous n'êtes bon à rien ! Comment dire alors : vous allez être en retraite, vous allez servir à plein de choses et vous allez faire plein de choses... Cette destruction

Aider à préparer la retraite ne signifie pas mettre à la porte !

identitaire qui peut avoir lieu en fin de vie professionnelle est terrible puisque l'essentiel de ce passage, que l'on va appeler « projet de vie », se construit essentiellement à partir de la capacité à devenir utile ou à rester utile. Si on nous a dit que l'on était inutile avant, cela ne facilite pas les choses pour être utile après. Voilà quelles sont les deux conditions de base pour une bonne transition, indépendamment de l'information, de la préparation, de l'anticipation.

Tugdual Ruellan : comment alors concilier retraite et bénévolat, une fois que la page de la vie professionnelle est tournée ?

Dominique Thierry : beaucoup de gens font déjà du bénévolat avant – au sein d'associations, comme élus municipaux... – pour ceux-là, la transition est plus facile. Ils retombent dans leurs chaussures plus facilement ! Ils vont en effet s'appuyer sur cette expérience pour poursuivre des projets ou en lancer d'autres. Pour

les autres, c'est plus difficile. Certaines thèses disent que si on n'a pas fait de bénévolat avant la retraite, on n'en fait pas après. C'est archi-faux ! Comment donc bâtir ce nouveau projet de vie ? Pour ceux qui ne connaissent pas le monde associatif, France bénévolat peut intervenir, c'est une de ses missions. Si vous ne savez pas ce que vous avez envie de faire, venez nous voir ! Nous avons 250 points d'implantation sur le territoire. Nous menons par ailleurs différentes actions, notamment avec des caisses de retraite.

Ceux qui n'ont pas fait de bénévolat avant, ont souvent deux craintes :

- ✱ La première, c'est d'être complètement bouffé. Non ! Le bénévolat est un engagement personnel et on fait ce qu'on veut, où on veut, quand on veut, tant que l'on veut.
- ✱ La deuxième difficulté, c'est l'absence de connaissance de l'extraordinaire diversité associative.

Généralement, on ne connaît que très peu d'associations, souvent les très grandes. N'oublions pas qu'il y en a 1.300.000 en France. Nous nous efforçons donc de faire connaître toutes ces petites associations, qui militent sur les territoires, qui font des choses extraordinaires à proximité. Nous sommes là pour faire découvrir cette diversité associative de façon à ce que chacun, tranquillement, trouve ce qu'il a envie de faire. L'important, c'est que les gens aient le sentiment de rester utiles.

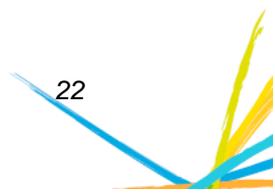
Tugdual Ruellan : ...avec deux thèmes qui vous sont chers particulièrement à France bénévolat, celui de la solidarité intergénérationnelle et celui de la coopération intergénérationnelle. Pouvez-vous préciser ces deux approches ?



Dominique Thierry : la France est la championne du monde la coupure intergénérationnelle ! Pour des tas de raisons... les vieux sont un problème dans ce pays et les jeunes aussi... Prenez n'importe quel journal, vous y verrez écrit « le problème des jeunes » ! Comment un pays peut-il dire que les jeunes sont un problème ? Et le problème des vieux... Ce que nous disons, c'est que ces deux populations ne sont pas des problèmes et justement, que c'est en recréant du lien social entre elles, qu'elles deviennent la solution. La meilleure façon de vivre ensemble, c'est le faire ensemble, surtout pour que, ces personnes âgées ne soient pas une représentation du « faire pour » mais du « faire par. » Comment rester des actifs à part entière ?

On dit aussi que ceux du milieu, que l'on nomme le « moyen âge » sont tout à fait essentiels, car ils sont des passeurs. C'est fondamental que toutes les générations reprennent cette habitude du faire ensemble pour vivre ensemble. C'est vrai que pour des gens en situation de handicap, ils peuvent être condamnés à la « double peine ». Il y a un paradoxe, et c'est un gros travail de France bénévolat, mais il faut que vous nous vous aidiez aussi à le faire, parce qu'on ne peut pas faire tout seul, parallèlement, le bénévolat se « professionnalise ». Les associations sont de plus en plus des missions de services publics de fait donc, montée du professionnalisme. Nous disons, attention, le bénévolat pour tous ! Aujourd'hui, ce droit n'est pas respecté. Si on commence à sélectionner les bénévoles comme on sélectionne les salariés, où va-t-on ? Tous les citoyens ont le droit de faire du bénévolat. Aujourd'hui, les associations sont en situation contradictoire avec le besoin de montée de professionnalisme.

Nous avons publié l'an dernier un texte global sur l'engagement bénévole associatif dans lequel nous avons redéfini les trois finalités de l'engagement bénévole associatif. Bien sûr, **le bénévolat est une ressource**, indispensable, surtout



quand il y a un peu moins de sous mais, **c'est aussi un facteur d'inclusion sociale** en tant que tel. **C'est aussi une finalité d'éducation, de citoyenneté** pour les jeunes. Ces trois dimensions que nous voulons absolument faire rejoindre et que les associations ont un peu tendance à oublier parce qu'elles-mêmes sont prises par des contraintes de service public.

Tugdual Ruellan : Vous nous l'avez dit, la dernière partie de la vie professionnelle impacte fortement la transition. Quels sont d'après vous, les éclairages, les préconisations que vous pouvez émettre aux professionnels ?



Dominique Thierry : je ne connais pas bien vos entreprises mais ce que je vois, dans d'autres entreprises, c'est qu'il y a eu aussi une coupure générationnelle dans l'entreprise et par l'entreprise. Si on n'apprend pas à re-travailler entre générations, dans les collectifs de travail, comment peut-on le penser après ? La façon dont les salariés sont traités, et assez souvent, mal traités, en fin de carrière, c'est déjà une forme d'exclusion. Il faut donc faire renaître la coopération intergénérationnelle, bien sûr à travers des dispositifs comme les contrats de génération. Retrouver dans les collectifs de travail cette habitude de faire ensemble, avec cette habitude de l'intergénérationnel dans les équipes : une répartition du boulot avec les anciens qui ont plus d'expérience, les jeunes qui peuvent faire d'autres types de tâches. C'est à recréer.

Gwenaël Planchin : ...peut-être une question, est-ce le rôle de l'entreprise de préparer la retraite ?

Dominique Thierry : je pense que oui, absolument et ça relève de ce qu'on nomme aujourd'hui, la responsabilité sociétale de l'entreprise. Et ce n'est pas leur dire qu'on veut les mettre à la porte. Cela veut dire que l'on se préoccupe d'eux, non seulement dans l'instant mais aussi, dans leur avenir. C'est une formidable lecture positive pour dire : si l'entreprise se préoccupe de moi sur le « après », ça veut dire qu'elle se préoccupe de moi maintenant. C'est une hypocrisie de dire que ce n'est pas le problème de l'entreprise, c'est aussi un message adressé aux salariés.

Michel Billé : tout à fait d'accord avec ça. Globalement, il y a une question sur laquelle il faut absolument avancer en France, et dans le monde du médico-social en particulier, c'est l'aménagement des fins de carrière. Là aussi, les personnes qui travaillent en esat peuvent être éclairés : regarder pour nous-mêmes, travailleurs sociaux, nous ne savons pas le faire, cet aménagement des fins de carrière, il est très peu réfléchi, mis en avant et nous prenons très peu d'initiatives pour nous-mêmes comme pour les personnes qui travaillent en esat. Il y a un gros chantier à ouvrir.

José Richier,

Directeur Adasms en Champagne-Ardenne, représentant national Andicat (Association nationale des directeurs et cadres d'esat) pour la Haute-Marne, membre de Différent et Compétent Réseau



José Richier : tout d'abord, au nom d'Andicat, je tiens à remercier le comité d'organisation de cette invitation pour un sujet pour le moins complexe, car nouveau pour beaucoup d'établissements, j'y reviendrais, mais passionnant car il nous oblige à co-construire des solutions d'avenir ensemble, et ça j'aime cette ambition. N'étant pas expert de cette problématique, je me suis fixé pour objectif, lors de cette intervention, de planter le décor pour ces 2 journées, c'est-à-dire apporter un témoignage en qualité de directeur d'association, nourri d'échanges et de réflexions sur le plan pluridisciplinaire, mais aussi confirmer la position d'Andicat à ce sujet.

Andicat a été créée en 1997 sur une initiative commune de directeurs d'esat. L'association s'est rapidement érigée alors au rang de première représentante de ces structures et rassemble un millier d'adhérents qui gèrent environ 1 400 établissements et services, lesquels accueillent près de 120 000 personnes en situation de handicap. Andicat représente une véritable force grâce au nombre de ses adhérents, au sérieux de sa réflexion, mais également grâce à sa proximité conservée avec le terrain.

À ce titre, l'espace communication autour d'un forum questions / réponses entre adhérents fonctionne très bien. Ce sont 2 à 3 questions par semaine qui émanent des professionnels du secteur médico-social ayant des responsabilités de direction ou de cadres. Les sujets sont extrêmement nombreux et révèlent la plupart du temps les préoccupations des responsables. J'ai relevé pas moins d'une quarantaine de sujets différents, ces dernières années, tels que l'AAH, l'absentéisme, les droits à congés, le temps partiel, l'invalidité, le mi-temps thérapeutique, la complémentaire santé, ou encore le droit à la formation, la mise à disposition, etc.... Et ce décompte n'est pas exhaustif ! Pour autant, très peu, à ma connaissance, la problématique de la préparation de fin d'activité professionnelle des personnes accueillies en esat, n'a été abordée, en dehors des seuls aspects réglementaires.

Ce constat voudrait-il dire que cette question ne relève pas de la préoccupation des esat ? Ce n'est pas mon hypothèse. Je vous en propose une autre. Mon hypothèse, et elle sera ma clé d'entrée dans la poursuite de ma réflexion, tendrait à penser que cette préoccupation n'est pas encore vécue par le plus grand nombre, que les situations s'imposent petit à petit, une situation après l'autre, aux structures et donc ne s'imposent pas en tant que telle comme une problématique de fond qui imposerait une véritable démarche de réflexions pour construire l'avenir.

Il faut savoir que la moyenne d'âge des personnes accueillies en esat est de 40 ans. En France, les esat (ex. CAT) ont été institués par la loi du 30 juin 1975. Si

Tous les esat seront concernés par la question de la retraite, dans les 10 ans à venir...

une partie de ces établissements ont été créés sur cette période, et pour certains avant, d'autres les plus nombreux ont vu le jour dans les années 80, 85, 90 et explique cette moyenne d'âge de 40 ans. Concrètement, cela signifie que les établissements les plus anciens sont pleinement confrontés aux départs en retraite de leurs ressortissants, alors que les autres ne sont que très peu affectés par cette problématique. Pour autant, dans les dix années à venir, cette préoccupation sera commune à tous les établissements.

Pour illustrer mon propos et poursuivre la réflexion, je vous propose de faire un zoom sur l'association que je dirige. L'Adasms, ou tout du moins l'Association Derivoise d'Action Sociale et Médico-Sociale située en Haute-Marne, région Champagne-Ardenne, gère 6 établissements et services dont un esat, un Foyer d'hébergement, un Foyer de vie, et deux services (SAVS et Samsah). L'esat accueille 103 personnes en situation de handicap. L'établissement a été créé en 1985. La moyenne d'âge des personnes accompagnées est de 39 ans. Nous sommes, à travers cet exemple, complètement dans le cadre d'un établissement de par sa taille et l'ancienneté des personnes accompagnées dans la moyenne en France. Nous avons connu, depuis l'origine de l'établissement, 3 départs en retraite. Le premier en 2007, le second en 2011 et, le troisième tout récemment en 2014.

Permettez-moi de vous retracer brièvement leur histoire et la manière dont notre établissement a géré la préparation de leur fin de carrière. Tout d'abord, la situation de **Michel**. Michel est né en 1942. Il est aujourd'hui âgé de 73 ans. Il est arrivé dans notre structure en 1991, à 49 ans, après avoir vécu une enfance douloureuse en orphelinat, puis une expérience professionnelle extrêmement difficile en qualité de commis de ferme dans des conditions de travail et de vie sociale et personnelle déplorables. Rejoignant notre association, il bénéficie également d'un accompagnement en Foyer d'hébergement. Pour Michel, le travail c'est tout. Le travail donne un sens à sa vie, une reconnaissance, une vie sociale. Il est impensable pour Michel d'envisager un départ à la retraite. À son écoute, l'établissement a repoussé l'échéance au maximum, jusqu'à ses 65 ans. Durant cette période, nous avons également préparé avec lui son déménagement. **Son projet de vie visait à garantir une proximité sociale avec les personnes accompagnées à l'association et un lien avec le travail.** Cet exemple a été l'occasion pour l'association de créer des appartements intermédiaires sur la commune où résident une grande partie de ces anciens collègues et travailleurs de l'esat, avec un accompagnement renforcé du SAVS, portage de repas, etc... Par ailleurs, il est devenu bénévole de l'association, avec statut, et il vient quasiment quotidiennement donner un coup de main à l'agent d'entretien des 2 foyers. Je vous assure, aujourd'hui, à 73 ans, il est pleinement épanoui, avec une forme incroyable, complètement intégré dans la commune. La plupart, surtout les résidents des foyers et travailleurs de l'esat, l'appelle « Papy ».



La seconde situation est celle de **Michèle**, mais cette fois au féminin. Michèle est née en 1951. Elle est aujourd'hui âgée de 64 ans. Michèle est également arrivée tardivement à l'association, après un parcours institutionnel durant son enfance en IME, puis une expérience professionnelle en qualité d'agent de service dans une fondation voisine. Lorsque l'orientation esat avec hébergement a été posée, elle avait 49 ans. Sa situation professionnelle et personnelle était devenue extrêmement compliquée, son implication au travail quasi nulle. Michèle possède un caractère bien trempé. Elle sait ce qu'elle veut et surtout ce qu'elle ne veut pas. Sur l'esat, ses relations au travail et avec ses collègues sont compliquées. Elle aspire à travailler seule, avec le moins de contraintes possible. **Rapidement, nous avons pu l'orienter auprès des services généraux de l'association, dans le cadre d'un stage de longue durée, et l'accompagnement d'un moniteur d'atelier assurant le lien avec le personnel des services généraux.** Cette proposition a été une véritable bouée de sauvetage pour Michèle. Puis elle a demandé à réduire son temps de travail. Nous avons pu mettre en place un accompagnement à mi-temps avec le foyer de vie. Sa retraite, elle l'envisageait en maison de

retraite. Nous avons pu travailler son projet avec une petite maison de retraite locale. C'était une première pour cet établissement qui n'avait jamais accueilli une personne présentant un retard mental, qui plus est aussi jeune. Elle avait alors 60 ans. Aujourd'hui, nous croisons régulièrement Michèle. Elle a coupé les ponts avec ses anciens collègues. Elle vit pleinement épanouie à la maison de retraite, où elle apporte sa jeunesse, son dynamisme, sa joie de vivre.

La dernière situation, enfin, est celle de **Patrick**. Patrick a de l'ancienneté à l'esat. Il est entré en 1985, à l'ouverture de celui-ci, à l'âge 30 ans. Il vit dans un petit village, à quelques kilomètres de l'esat, dans un appartement mitoyen à celui de sa maman. Il possède une voiture sans permis et se déplace de manière autonome pour venir au travail. Patrick n'a quasiment pas de vie sociale en dehors du travail et des relations avec sa maman, aujourd'hui vieillissante et avec laquelle il y a beaucoup de tension. Patrick a aujourd'hui quelques ennuis de santé. Il aspirait à un départ en retraite, mais voulait surtout ne pas perdre d'argent. Après de multiples démarches, visant à le rassurer sur sa future situation financière, il a quitté l'établissement au mois de janvier dernier. **En accord avec lui, il a été proposé à la MDPH un accompagnement du SAVS pour assurer la transition sur le plan de sa vie sociale. Cette demande sera rejetée par la CDAPH !** Il y a encore du chemin à faire....

En résumé, ces 3 situations démontrent une capacité de l'association :

- ✿ **à adapter des solutions d'accompagnement**, en équipe pluridisciplinaire, à l'écoute des demandes et attentes des travailleurs,
- ✿ **à entretenir et à valoriser les partenariats** de l'établissement. Voire d'utiliser les réseaux relationnels de ses partenaires pour élargir les possibilités de coopération de l'esat, pour au moins une situation,
- ✿ **à varier les types d'activités présentes au sein de l'esat** afin de satisfaire les intérêts des travailleurs,
- ✿ **à offrir la possibilité d'aménager leur temps de travail** aux travailleurs.

« Il n'existe pas de modèle d'accompagnement de la fin de carrière... »

Ces 3 situations démontrent également qu'il n'existe pas de modèle de réponse dans l'accompagnement de la fin de carrière. Il n'y a pas dans ces exemples 2 solutions pareilles !

Peut-on parler, à travers ces exemples, de préparation à la retraite réussie pour cet établissement et pour les personnes? Je pense que OUI. Mais, peut-on parler d'une véritable démarche engagée pour accompagner la préparation de la fin d'activité professionnelle des personnes accompagnées. A mon avis, NON. Nos questionnements, nos réflexions, je souhaiterais vous les faire partager. Je vous les propose, dans l'ordre où elles se sont imposées à nous, sans hiérarchisation. Parmi celles-ci, nous trouvons intéressant de :

1 - Recenser les questions fréquemment posées par les travailleurs et les professionnels afin de couper court à des idées fausses. Peut-être un jeu questions/réponses à construire avec eux (ex : « Q/ si je travaille plus longtemps, ma retraite sera plus élevée » - R/ Faux...) ;

2 - Recenser, encore, les témoignages de personnes déjà parties en retraite, sur le principe de la « pair-émulation » : comment cela s'est passé au début, ce qui est bien, les difficultés, comparaisons avec la vie au travail... ;

3 - Travailler à rendre accessible les dépistages systématiques (cancer du sein, cancer colorectal) par un médecin référent ;

4 - Mener un travail avec les communes et associations qui veillent sur les personnes isolées ;

5 - Anticiper les aménagements avec la personne, dans la conduite de réponses personnalisées, face à des situations multiples selon que l'on vienne de foyer d'hébergement, de chez ses propres parents (souvent âgés) ou que l'on soit en appartement autonome depuis déjà de longues années ;

6 - Garantir une veille juridique sur l'évolution des droits de départ à la retraite (dans le contexte actuel) : en expliquant bien le fait de l'âge et le fait de la durée de travail ;

7 - Communiquer autour de la cessation progressive d'activité méconnue des travailleurs ;

8 - Promouvoir la formation professionnelle pour appréhender « la vie après le travail à l'esat » - il s'agirait d'une première prise de conscience de ce à quoi il faudrait réfléchir (logement, aides, envies, budget...) Et, toujours en terme de formation, le tutorat apparaît être pour certains une voie possible pour commencer à se démarquer et partir en transmettant son savoir ;

9 - Valoriser et reconnaître le parcours professionnel en fin de carrière : médaille du travail, pot de départ en retraite + album avec parcours professionnel et photos pour constituer physiquement une mémoire de l'identité professionnelle, un objet de partage avec d'autres ;

10 - Prévenir les situations des travailleurs qui ont surinvesti leur travail / conduites addictives ;

11 - Maintenir l'objectif : vieillir en bonne santé (1 des indicateurs OMS complémentaire à l'espérance de vie) : avec le vieillissement, l'augmentation des risques d'accident. La démarche PRAP adressée aux personnes qui s'approchent de la retraite permet de réduire ces risques aussi bien au travail que dans la vie domestique.



12 - Préparer un « Avenir après le travail ». Un avenir à construire pendant la vie au travail. C'est tout l'équilibre vie privée/vie professionnelle qui est essentiel. L'esat a aussi ce rôle de faire acquérir certains réflexes du « prendre soin de soi », en proposant des activités physiques, des activités de soutien non professionnelles... En donnant accès au bénévolat ; en proposant et surtout en associant les travailleurs à l'organisation de voyages, de sorties avec la gestion d'un budget ;

13 - Ouvrir une collaboration avec les services mandataires à la protection juridique et les autres partenaires ;

14 - Garantir l'accessibilité à la préparation des dossiers de type « Carsat » : certains esat ont une assistante de service social, d'autres non ; associer les travailleurs aux démarches, c'est déjà les préparer tout doucement à... Document Facile à lire et à comprendre récapitulatif pour qu'ils puissent savoir rapidement ce qu'ils vont percevoir et par qui ? Des subtilités à prendre en compte : pupille de la nation par exemple. Un dossier Carsat nécessite que les papiers relatifs au parcours professionnel soient conservés : sensibilisation nécessaire des travailleurs et du SAVS si accompagnement.

15 - Garantir enfin une démarche de Promotion de la santé en esat qui conjugue les différentes composantes de la culture du bien-être physique-mental-social au travail et après le travail et qui évite les cloisonnements droits / logement / vie sociale / santé.

Cette approche réflexive n'est pas exhaustive. Elle marque, le plus honnêtement et plus lisiblement possible, ce que sont nos questionnements à ce jour et, je n'en doute pas, le plus souvent partagés par d'autres établissements. Elle marque également une volonté de travailler à une démarche d'accompagnement préparatoire à la fin d'activité professionnelle qui vise une promotion à la santé des personnes en situation de handicap, qui propose aux travailleurs de participer à l'élaboration de solutions multi-partenariales, qui implique les travailleurs dans la rédaction de documents relatifs à leur parcours, qui identifie les champs où l'esat devra s'appuyer sur des partenariats du fait de sa mission médico-sociale, qui développe des activités où les travailleurs peuvent être reconnus, qui varie les types d'activités présentes au sein de l'esat afin de satisfaire les intérêts des travailleurs et de correspondre à leurs potentialités, qui initie des réflexions et met en commun les expériences de bonnes pratiques sur ce sujet, qui propose aux professionnels des avis de spécialistes, etc...

Pour conclure, de mon point de vue, la préparation à la retraite des personnes accompagnées est de la responsabilité sociale d'un esat (tout comme celui de l'entreprise), et je rajouterai que, comme pour le décret du 20 mai 2009 relatif à la formation professionnelle, à la RAE, et à la VAE, il y a deux manières de répondre à cette mise en mouvement soit au niveau de chaque esat, soit dans une volonté d'ouverture et de coopération, à l'instar de ce que nous propose l'Aresat Bretagne, et c'est bien cette dernière option que je préconise et que soutient le réseau Andicat.

Nicolas Bordet,

Représentant du Gepso (Groupe national des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux), directeur de l'Epsoms à Amiens (Picardie), membre de Différent et Compétent Réseau

et

Philippe Bailly,

Responsable de service de l'Epsoms à Amiens (Picardie)



Nicolas Bordet : l'idée, sur laquelle nous commençons à travailler au sein d'un groupe de travail au Gepso, c'est l'idée de performance. Souvent, en esat, on associe la performance à la rentabilité ou à la performance économique. Il faut dédramatiser ! Ce que nous avons envie de faire émerger, c'est bien l'idée de performance sociale. On peut, on doit être innovant. A travers l'expérience que nous vous présentons, nous pensons que les esat ont leur mot à dire et peuvent être force de proposition pour un meilleur accompagnement des personnes vers la retraite.

Tugdual Ruellan : performance sociale ? Que mettez-vous sous ce terme ?

Nicolas Bordet : à travers l'innovation, c'est travailler à travers des choses qui n'existent pas forcément : des dispositifs innovants qui répondent aux besoins des personnes, en l'occurrence une sacat, section annexe de CAT, qui a pris une autre

tournure et que nous n'avons pas voulu isoler au sein de l'esat. Nous avons travaillé en partenariat avec des maisons de retraite pour constituer une plate-forme de ressources, un centre d'expertise qui puisse accompagner les travailleurs dans leur cessation progressive d'activité. Notre démarche a été validée par le conseil départemental conjointement avec l'ARS. Nous l'avons appelé *l'accueil mosaïque*.

Philippe Bailly : à l'Espoms, l'avenir après le travail se prépare bien avant la cessation d'activité. Anticiper les pertes comme disait Michel Billé... La moyenne d'âge est à peu près de 46-47 ans. Régulièrement, nous sommes confrontés à des départs en retraite et des préparations. *L'accueil mosaïque* est un service qui a été autorisé conjointement par le conseil départemental et l'ARS pour 6 ETP équivalents temps plein. Son objectif principal est de répondre à la problématique du vieillissement induisant des pertes de capacités chez les travailleurs d'esat. Les objectifs sont le maintien des acquis par des ateliers de production douce et une cessation progressive d'activité. On sait que pour les personnes, qui ont parfois 40 ans d'établissement, la valeur travail, c'est quelque chose et il faut les préparer progressivement à cette cessation d'activité. On a aussi demandé le ressenti des moniteurs sur cette question.



Le service a été créé il y a un an et demi. Tous les ans, je demande aux moniteurs d'atelier, sur une grille, avec des indicateurs de perte de capacité ressentis pour qu'ils essaient de quantifier les travailleurs qui sont concernés par l'item. Nous croisons avec des éléments tangibles comme l'âge et l'ancienneté, au-delà de 20 ans dans l'établissement. Nous regardons si nous avons tout mis en place : y a-t-il eu de la formation professionnelle, des changements internes dans les ateliers, des stages externes, une RAE reconnaissance des acquis de l'expérience... tous ces leviers qui peuvent redynamiser ? On regarde aussi le nombre de rendez-vous avec la psychologue. Tout cela est pris en compte. Ensuite, on part du projet personnalisé. A partir de là, on propose aux gens de passer à temps partiel ou d'augmenter leur temps partiel, de participer à des activités de bricolage, cuisine, piscine, relaxation, marche... apprendre à faire pour après. On a demandé aussi à ouvrir à l'extérieur. Nous allons donc rencontrer des jeunes dans des IME autour d'une ferme pédagogique, dans un centre culturel avec les seniors. Tout ce qui peut favoriser l'ouverture vers les associations de quartier, les loisirs...

Tugdual Ruellan : avez-vous initié une démarche particulière de formation des encadrants ?

Philippe Bailly : le personnel, c'est une monitrice à temps plein pour coordonner le service qui accueille 23 personnes avec des éducateurs du foyer d'hébergement qui interviennent durant un matin, une après-midi ou des moniteurs d'ateliers qui se libèrent pour participer à une activité. C'est aussi ça la richesse de ce service. La formation des moniteurs ? Aujourd'hui, non, mais il faudra se poser la question. On forme les éducateurs et les moniteurs à des séquences d'apprentissage, d'éducation, à tirer vers le haut. Mais à un moment, on perd tous en capacité et le moniteur se trouve parfois bien démuni quand il faut faire face à cette situation.

Irène Sipos,
Directrice ehpad Maison Saint-Cyr à Rennes.

Tugdual Ruellan : La question du départ en retraite intéresse aussi les salariés de l'ehpad. Comment vous êtes-vous emparée de cette question ?

Irène Sipos : c'est une expérience très modeste que nous menons et je dois reconnaître que je n'ai pas devancé la réflexion comme vous le préconisez. J'ai plutôt surfé sur ce qui m'était proposé... Dans une maison de retraite comme la nôtre, il y a une centaine de salariés et une moyenne d'âge de 45 ans avec pas mal de gens qui s'approchent de la retraite et des embauches de personnes plutôt très jeunes. Comme vous le savez, c'est un beau travail de travailler en maison de retraite, mais qui peut aussi être astreignant, pas toujours bien reconnu, avec des questions qui se posent autour de ce travail.



La question de la retraite intéresse la majorité des salariés de l'ehpad...

Il y a eu deux temps dans notre démarche : d'abord, la circonstance du **plan emploi salariés âgés** que nous avons signé en 2010, comme toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Comme beaucoup de plans qui nous tombent dessus, quand on est directeur d'établissement, on le vit comme quelque chose encore en plus. Pourtant, je dois reconnaître qu'il a été une première opportunité pour entrer dans ce questionnement de façon un peu organisée en ce qui concerne l'établissement, de faire venir notre principale caisse de retraite élémentaire. Nous avons vu que pratiquement l'ensemble des salariés étaient intéressés par des sessions de deux heures qui étaient organisées l'après-midi sur le droit à la retraite. La première question avant de se lancer dans une réflexion sur la retraite, c'est de savoir si on va avoir de quoi manger, de quoi habiter ! Dans beaucoup de métiers, dans une maison de retraite, on ne gagne pas beaucoup d'argent... Les caisses de retraite en ont profité pour présenter leurs services sociaux.

La deuxième opportunité est celle qui a été produite par la recherche-action, conduite par Isabelle Donnio avec l'AG2R sur la préparation à la retraite. L'idée, était de réunir des salariés, dans leur deuxième tranche de vie, au-delà de 50 ans, mais qui ne sont pas encore en train de partir à la retraite, de différents secteurs, soins à domicile et maisons de retraite pour les faire travailler pendant deux jours de façon assez souple sur leurs préoccupations personnelles, leur vision du travail, de leur ressenti, leur bien-être, leurs craintes et commencer à les aider à se projeter à 10, 20, 30 ans. Dans cette première étape, il n'y avait que quatre salariés de notre établissement. Certains s'attendaient à avoir des recettes mais c'était vraiment du partage. Pour beaucoup, c'était une découverte. On a beau travailler avec des gens très âgés, parfois, on peut être encore plus effrayé que d'autres par le grand âge et peut-être, aborder encore moins cette question. Après ces deux jours, j'ai retrouvé des salariés troublés, remués, mais qui avaient réellement réussi à partager un questionnement, très variable en fonction de leur vécu et de leur personnalité.



L'intérêt de cette démarche est très clair puisqu'elle a tout de suite créé des jaloux ! Nous proposons donc une deuxième session avec 8 autres salariés et d'autres salariés d'autres établissements. On parle toujours de la prévention des risques sociaux, professionnels, on parle de la prévention du burnout, mais dans cette réflexion sur l'avancée en âge, on a vraiment une opportunité majeure pour les salariés qui dépassent la cinquantaine dans un établissement, ce qui peut les aider dans une réflexion personnelle et professionnelle, à la fois aussi pour s'ajuster au niveau de son poste de travail. D'être plus conscient et plus préventif...

Yoann Piplin,
Délégué grand ouest UNEA (Union nationale des entreprises adaptées)

Tugdual Ruellan : Yoann Piplin, pouvez-vous nous redire ce qu'est une entreprise adaptée et ce qu'elles représentent au niveau national ?

Yoann Piplin : un mot sur l'UNEA qui fédère quasiment 500 entreprises adaptées en France. L'entreprise adaptée est une entreprise à part entière, qui permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés, orientées « marché du travail » d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins. Sa vocation est de soutenir et d'accompagner l'émergence et la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé à efficience réduite, en vue de sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises. Elle emploie 80 % de travailleurs handicapés minimum, qui sont rémunérés au SMIC mini. Le recrutement se fait via le SPE service public de l'emploi (Cap emploi, Pôle emploi, mission locale). L'entreprise adaptée signe un contrat d'objectif triennal avec l'État et bénéficie d'aides forfaitaires au poste, plus une aide spécifique.



Quelques données générales du secteur adapté : ce sont 730 entreprises adaptées en France qui génèrent plus d'1 milliard de chiffre d'affaires. 60 % d'entre elles sont des associations, 40 % sont de statut privé (SARL, SA, Scop...) 200 entreprises ont été créées depuis 20 ans. Elles emploient 30 000 salariés, soit 23 000 travailleurs handicapés et 7 000 valides. 66 % ont au moins 3 activités. 28 % des salariés ont plus de 50 ans, 13 % ont une ancienneté de plus de 20 ans.

Tugdual Ruellan : de quelle manière les entreprises adaptées se sont-elles emparées de cette question d'un avenir après le travail ?

Yoann Piplin : aujourd'hui, le profil du salarié entrant en entreprise adaptée a évolué. La majorité des recrutements se fait sur un public senior. Les coûts sociaux auxquels doivent faire face les entreprises adaptées sont en pleine explosion. Les entreprises adaptées sont trop souvent vues comme une voie de secours pour répondre au problème de vieillissement des salariés en entreprise classique et à des licenciements pour inaptitude. Les chiffres des Cap Emploi montrent qu'un tiers du public pris en charge a plus de 50 ans. La principale modalité de recrutement des entreprises adaptées est l'appui par le réseau Cap Emploi, donc une forte proportion de seniors.

Une forte proportion de public vieillissant et de recrutement de salariés licenciés pour inaptitude dans un autre emploi implique une forte évolution des taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles, le coût de la couverture sociale explose. La forte concentration de public à risque – 80 % Affection Longue Durée (ALD), 6 % pour l'entreprise classique - contribue à des surcotes des organismes de prévoyance sur leur couverture invalidité notamment. Il y a donc un effet entonnoir qui est accentué, car en 2012 les entreprises adaptées ont signé un pacte pour l'emploi, notamment les publics les plus éloignés de l'emploi et les plus de 50 ans à recruter en priorité.

Tugdual Ruellan : quel rôle jouent donc, auprès des salariés, les entreprises adaptées dans la préparation de la fin d'activité professionnelle ?

Yoann Piplin : les entreprises adaptées sont en soi un espace de transition et de reconstruction d'identité professionnelle. Accompagner les salariés dans leur projet fait partie de l'ADN des entreprises adaptées. Entreprise adaptée signifie aussi Entreprise accessible, Environnement accessible... Que font les entreprises adaptées ? Elles contribuent au développement de la formation, à l'individualisation des parcours professionnels et personnels, à l'organisation personnalisée des conditions de travail par exemple, en proposant des temps partiels, des aménagements de postes... Elles sont organisations apprenantes et responsables (RS entreprise adaptée – AFAQ 26 000) et sont engagées dans la norme SCHISO et TRISO, profondément humaines. Elles développent par ailleurs le sens du travail, des partenariats sur le territoire, le recrutement partagé de compétences dédiées (assistante sociale, ressources humaines, CESF conseiller en économie sociale et familiale...). Des plans seniors sont proposés avec entretien individuel – c'est un rôle de prévention. Elles veillent au bien-être au travail. Souvent des situations de décrochage professionnel sont liées à des points de fragilité, des bouleversements d'ordre personnel. On ne peut pas séparer vie personnelle et vie professionnelle comme ça... C'est le même être humain qui vit les choses de la vie !

« Des plans seniors sont proposés, avec entretien individuel »

Tugdual Ruellan : les entreprises adaptées sont engagées dans cette responsabilité sociale depuis plusieurs années et sont comme des « laboratoires » d'expérimentation. Quelles sont selon vous les pistes d'amélioration, les préconisations que vous pouvez faire pour mieux construire l'avenir après le travail ?

Yoann Piplin : pour la gestion de fin de carrière, c'est certain, il manque des solutions « positives » pour la personne et l'entreprise adaptée. Trop souvent, les entreprises adaptées peuvent se retrouver dans l'obligation de licenciement pour inaptitude... c'est le résultat de tout un parcours de vie avec une accumulation de fragilité. Il y a à penser une meilleure portabilité des droits et une prévoyance mutualisée (mutuelle + prévoyance, en conservant 12 mois à la sortie d'une entreprise). Pour les personnes qui sortent de l'entreprise pour inaptitude, il faudrait que cela ne soit pas porté par l'assurance privée de l'entreprise, mais par le système de portabilité des droits. Il faut aussi un plafonnement des taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles, comme c'est le cas en entreprise d'insertion ; établir un taux moyen, par branche, par secteur d'activité, ou un taux mixte ; une retraite anticipée ou un financement particulier de fin de carrière. Par exemple, les Ateliers fouesnantais proposent une compensation financière du temps partiel (PI 1ère catégorie) en partenariat avec la médecine du travail, la CPAM et le médecin traitant... Il faudrait aussi un système de prévoyance amendé, une retraite progressive à partir de 57 ans, ce qui baisserait aussi les inaptitudes, une mutualisation des fonds pour payer les inaptitudes s'il y a une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. Autant d'éléments sur lesquels nous poursuivons notre réflexion et sur lesquels l'UNEA agit auprès des pouvoirs publics.

Quelques réactions dans la salle et sur Twitter...

Tugdual Ruellan : Une réaction nous est proposée : « la coopération intergénérationnelle contribue à l'intégration des plus âgés mais aussi à celles des plus jeunes ». Dominique Thierry, vous êtes d'accord ?

Dominique Thierry : pour définir la solidarité intergénérationnelle, on dit aux jeunes : « j'ai confiance en toi ». C'est ce qu'on oublie de leur dire depuis 40 ans ! C'est aussi dire aux seniors : « j'ai besoin de toi ».

C'est exactement ce qu'on ne leur dit pas depuis 40 ans... C'est dire au « moyen âge » : « vous servez de passeurs ». Un de nos bénévoles a tout résumé : « c'est permettre aux jeunes de grandir mieux et aux seniors de vieillir moins vite ! »

Tugdual Ruellan : un autre commentaire : « l'anticipation du vieillir bien se fait bien avant le départ en retraite. L'intervention des SAVS retraités auprès des ouvriers dans le cadre des Assemblées Générales permet d'aborder ces questions et ces réflexions sur la retraite et la vie après le travail. Il faut appuyer sur la participation aux associations de loisir, mettre de l'argent de côté pour éventuellement investir dans l'immobilier, ce qui permet également d'anticiper sur les difficultés financières des retraites d'esat. Plusieurs expériences montrent l'intérêt réel de tous les ouvriers d'esat. »

« La solidarité intergénérationnelle, c'est permettre aux jeunes de grandir mieux et aux seniors de vieillir moins vite ! »

Michel Billé : tout au long de la matinée, nous avons évoqué les uns et les autres une multitude de points d'inquiétude et il y a de quoi s'inquiéter. Vraiment, il y a urgence ! Mais, en face de cette inquiétude et de cette urgence, je voudrais vraiment clore, pour ma part, avec une note formidablement positive, optimiste, qui n'a rien de démagogique. Ce qui me réjouit, c'est que vous soyez là pour vous casser la tête là-dessus. Quand on regarde ce que vous avez, nous avons, le monde du handicap, le monde professionnel, le monde associatif, parents engagés, militants et professionnels, ce que nous avons été capables d'inventer en 40-50 ans, franchement, quand on regarde la qualité de ce qui a été inventé, il n'y a aucune raison que l'on n'invente pas quelque chose de qualité pour les 10, 20, 30 ans qui viennent... et votre mobilisation là-dessus est vraiment porteuse d'optimisme pour l'avenir.

La préparation de la fin de l'activité professionnelle est bien l'affaire de tous !

Gwenaël Planchin : le comité de pilotage avait posé cette question, quel rôle pour les établissements de travail et pour les services d'accompagnement, finalement, ce n'est pas le rôle de l'autre, c'est bien le rôle de tous puisque nous accompagnons un même être humain. La préparation à la retraite, ce n'est pas un stage, mais c'est bien toute la vie.

~ « Vieillir handicapé, de la compassion à la gratitude... » ~



Yves Jeanne,

Ancien éducateur et directeur d'établissement en Haute-Savoie, Maître de conférences à l'université de Lyon 2, Docteur en sciences de l'éducation

Tugdual Ruellan : Vous êtes auteur de plusieurs ouvrages dont « Vieillir handicapé – pour une éthique de la gratitude » paru chez Erès en 2011. C'est autour de cette thématique que vous nous proposez aujourd'hui de réfléchir...

Yves Jeanne : j'aimerais introduire mon propos en prenant appui, si vous le permettez, sur un exemple éloigné du vieillissement et de la déficience, celui de Janusz Korczak.



Ce médecin pédagogue, juif polonais, exige, au moment où les juifs de Varsovie sont contraints par les nazis de rejoindre le ghetto, d'y entrer avec eux et de diriger l'ensemble des orphelinats dudit ghetto. Ayant appris la date à laquelle les nazis avaient décidé de l'envoi de l'ensemble des enfants au camp d'extermination de Treblinka, il entreprit (il était passionné de théâtre) de leur faire jouer une pièce de l'auteur bengali Rabindranath Tagore intitulée « Le courrier ». Cette pièce décrit l'entrée dans la maladie, l'agonie et la mort d'un enfant. L'occupant en interdit la représentation, Korczak passa outre et, lorsqu'on lui demanda pourquoi il tenait tant à faire jouer cette pièce, il répondit : « parce qu'il me reste à apprendre aux enfants à mourir dignement ».

Ainsi, jusqu'au terme de la vie, l'accompagnement est ce qui donne sens à l'existence. Car il s'agit, au-delà de vivre, d'exister. Si vivre renvoie au biologique (et les soins du corps s'attachent à cette dimension évidemment essentielle), exister est ce qui fait vivre en moi la certitude d'être un « être », singulier, unique. Ce sentiment profondément ancré en chacun de nous est frappé du sceau de la fragilité. Il se construit dans le rapport que j'entretiens à l'autre. Je n'existe que par le regard d'autrui. Ce premier regard, celui que la mère porte sur son enfant nouveau-né,

**« Je n'existe que par le regard d'autrui
et si je suis relié à une communauté... »**

l'humanise en ce qu'il l'introduit au monde et le place d'emblée dans un réseau de significations.

Mais pour exister il faut aussi que je sois relié à une communauté au sein de laquelle je développe et entretiens des sentiments d'appartenance, d'utilité, de connivences. Exister c'est aussi prendre plaisir à ce qu'on fait, rêver, exister c'est ne pas être déterminé par autrui (vieux, handicapé), ne pas subir les comportements afférents à cette réification, ne pas être dépossédé de soi. De plus, pour les personnes en situation de handicap, et je pense ici plus particulièrement à celles et ceux qui sont affectés par une déficience mentale, la stabilité des repères environnementaux, la fiabilité des proches, sont indispensables à la construction et à la pérennité de ces sentiments générateurs de la conscience d'exister. La finalité des missions de celles et ceux qui les accompagnent pourrait alors se formuler ainsi : soutenir jusqu'au terme de la vie la conscience d'exister.

Cependant, force est de constater que nos sociétés refusent l'évidence des fragilités et des vulnérabilités irréductiblement liées, un jour ou l'autre, à toute existence humaine. Obsédées par la performance, obnubilées par l'ici et maintenant de la réussite, dopées par une idéologie de la prouesse, elles s'offrent au miroir complaisant et mensonger de leur narcissisme au point que « Le déni de la mort s'inscrit dans notre contexte social et culturel occidental comme une norme acceptable ». Au refus de la mort, elles ajoutent l'occultation du vieillissement assimilé quasi exclusivement à la déchéance et, reléguant les vieux loin des regards, s'exonèrent de toute culpabilité par la délégation, à des professionnels, de la tâche d'en prendre soin. De surcroît, bornées, serrées par des contraintes économiques de plus en plus prégnantes qui focalisent sur le « combien ça coûte », elles en arrivent à oublier le « combien ça vaut » laissant les professionnels délégués à l'accompagnement des personnes englués dans la gestion du quotidien au point parfois de tolérer l'inacceptable et de négliger, à bon compte, leurs responsabilités éthiques. Une première question est alors posée : les représentations sociales du vieillissement et de la déficience étant très massivement péjoratives, il est essentiel de contribuer à l'émergence d'un nouveau regard, de nouvelles lumières et sur le vieillissement et sur la déficience.

C'est évidemment plus simple à dire qu'à faire, et, par-delà la langue de bois des intentions louables, la difficulté pour changer ce regard est avérée. En atteste, par

exemple, la permanence de cette recommandation dans les différents rapports qui se succèdent concernant la formation des intervenants professionnels. Le rapport Gohet de 2007 insistait sur ce point et le rapport triennal de l'Observatoire national sur la formation, la recherche et l'innovation sur le handicap de 2011 reprend exactement la même préconisation. Ce qui, à l'évidence témoigne d'un certain immobilisme.

**Comment passer
de la prise en charge
à la prise en compte ?**

En effet, avant d'imaginer un changement de regard de l'ensemble du corps social, peut-être est-il utile, déjà, de modifier en profondeur celui que les professionnels portent sur les personnes afin de passer d'une logique de prise en charge à une logique de prise en compte, pour ne plus aborder les personnes par la seule focale de leur déficience et de leurs besoins, mais par celle de leurs aspirations.

Sommes-nous des êtres réductibles à des besoins ou bien des hommes et des femmes portés par des désirs, des aspirations, des rêves, des utopies même ? Un accompagnement digne de ce nom ne saurait se réduire à permettre la satisfaction des seuls besoins, il a pour ambition, ainsi que le formulait déjà au 18^{ème} siècle le pédagogue Johann Heinrich Pestalozzi, de permettre à autrui de faire « œuvre de lui-même ». Être un homme, c'est dépasser le besoin, s'extraire de la seule nécessité, pour se réaliser comme une œuvre singulière, unique et ce, tout au long de son existence. Or, bien souvent les professionnels qui interviennent auprès des personnes dans les dimensions concrètes de la vie quotidienne (lever, toilettes, change, etc.) ont une formation exclusivement centrée sur le besoin et sur des besoins présumés, pas ceux exprimés par les personnes. Ce sont des besoins construits. À tel point qu'on assiste, par exemple, à des regroupements de personnes parfois très lourdement dépendantes qui refusent les interventions des professionnels et qui emploient des étudiants qu'elles « forment » elles-mêmes, y compris pour des gestes très techniques dont dépend leur survie (aspiration de la canule pour respirer). On voit bien, par-là, à quel point il serait précieux, y compris au plan de l'efficacité de l'intervention, de prendre en compte une expertise des personnes pour ce qui les concernent alors que toutes les formations sont construites sur le modèle inverse : l'illusion de former des experts des besoins d'autrui. Comment intégrer, dans la conception de l'accompagnement, l'expertise des personnes ? C'est un chantier ouvert et qui est fort peu défriché.

La formation des professionnels du sanitaire comme du médico-social devrait être un des fers de lance de ce changement de regard. Cependant, la structuration culturelle des professions de l'aide et du soin, rendent difficile l'émergence d'un paradigme nouveau, au fondement pourtant de la loi de 2005. En effet, toutes les formations sont construites à partir un savoir sur l'autre, jamais sur un savoir avec l'autre. Or, on ne sait jamais l'autre et les personnes elles-mêmes sont les premières expertes (du latin expertus « éprouvé, qui a fait ses preuves », participe passé de experiri « faire l'essai de » dont dérivent aussi expérience, expérimenter). L'expert est celui qui sait par son expérience.

**On n'est jamais expert
d'autrui !**

Du côté des professions canoniques de l'éducation (éducateurs spécialisés et autres), la culture professionnelle est, d'une part, celle de l'autonomisation des personnes et l'action de ces professionnels est fondée sur cette dynamique évolutive ; d'autre part et de manière paradoxale, celle de la « prise en charge » des personnes réduites à leur dépendance. Le vieillissement des personnes dès lors qu'il entraîne une diminution de leurs capacités d'agir met à mal ce fondement de l'identité professionnelle des éducateurs et génère bien souvent un sentiment

d'inutilité, précurseur de leur démobilité, propice à l'apparition de phénomènes d'usure professionnelle et, par voie de conséquence, de maltraitance.

Du côté des professions du soin, le modèle médical et individuel centré sur la déficience et les incapacités qui présidaient à la classification de Wood, reste massivement en vigueur. Celui de la CIF (Classification Internationale du Fonctionnement, du Handicap et de la Santé), modèle bio psycho social, qui insiste sur la participation sociale et les entraves liées aux défaillances de l'environnement n'est pas, loin s'en faut, un modèle de pensée qui irrigue ces professions. Il exige des professionnels qu'ils changent de posture. Viser à la satisfaction des besoins primaires ne suffit plus. Il convient de réduire les situations de handicap en agissant sur l'environnement et de mettre en œuvre les compensations liées aux situations de handicap rencontrées par la personne dans l'exercice de ses droits fondamentaux.

Agir sur les représentations, mais comment ?

Les personnes en situation de handicap captent autour d'elles un ensemble d'intervenants venus d'horizons de formation très différents les uns des autres. Il est



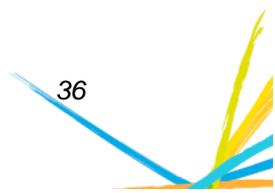
à nos yeux indispensables qu'ils puissent constituer, si ce n'est une culture commune, à tout le moins une culture partagée. Cependant nous constatons que, dans leurs diverses formations, la connaissance des « handicaps » est réduite à une approche des pathologies. Or les pathologies ne constituent pas les handicaps. Elles sont à l'origine de situations, contextuellement ciblées, dans lesquelles le sujet, entravé par sa déficience et/ou par les failles de l'environnement dans lequel il

se meut, vit une situation de handicap. Rabattre le handicap sur la pathologie exonère l'interrogation essentielle sur l'environnement. De plus, la formation sur ces questions est réduite à la portion congrue dans les études infirmières et n'excède pas quelques dizaines d'heures dans celle des médecins. De surcroît, les dispositifs d'accueil des personnes âgées, qu'elles soient en situation de handicap ou non, concentrent un nombre considérable de professionnels de niveau 5 dont la formation n'excède pas quelques mois.

De plus, concernant les intervenants sociaux, la connaissance des déficiences à l'origine des situations de handicap, si elle est prise en compte dans les formations initiales, est, elle aussi, insuffisante. La formation des éducateurs spécialisés par exemple est extrêmement généraliste puisque ces professionnels pourront être amenés à exercer leur métier dans des environnements aussi divers qu'un esat, un dispositif de protection de l'enfance, un CHRS ou encore auprès de jeunes délinquants abordés sur le terrain de leur environnement social.

Par conséquent, **la place de la formation continue est primordiale**. Elle devrait être, pour les établissements, un atout considérable car elle seule permet de rassembler l'ensemble des salariés d'une institution autour de questions communes et de les mettre au travail de façon transversale et pluridisciplinaire. Elle permet aussi de les former au travail partenarial dont l'importance est maintenant reconnue par tous. Mais on peut aussi en espérer davantage. En effet, le vieillissement des personnes en situation de handicap est un phénomène récent. Sait-on que l'espérance de vie des personnes polyhandicapées qui était de 4 ans en 1950 est maintenant proche de 40 ans ? Il en est de même pour celle des personnes trisomiques, par exemple, dont l'espérance de vie se rapproche de celle de l'ensemble de la population.

Ces transformations, peu anticipées par les politiques de santé sont trop peu prises en compte dans les formations initiales. Le cri d'alarme lancé par l'Unapei



en 2009 en témoigne et ses conclusions sont toujours d'actualité. Elles n'en constituent pas moins un défi à relever dans la formation de tous les intervenants. Là encore la formation continue peut être un levier précieux en ce sens que son caractère non programmatique et moins formel peut permettre de l'adapter au plus près des problèmes rencontrés par les acteurs. À ce propos, on ne peut que regretter la très difficile émergence, dans l'Université française, de laboratoires spécialisés en sciences du handicap à l'image des disability studies anglo-saxonnes. Ils seraient précieux pour ouvrir des pistes de connaissances nouvelles et assurément fructueuses.

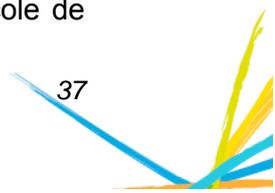


Sans négliger les aspects techniques et pragmatiques, la formation et la réflexion continue des intervenants devraient, à nos yeux, prendre appui sur une réflexion éthique qui doit être mise au cœur de toute pratique d'accompagnement. Ce dernier n'est éthique que s'il reconnaît et promeut l'autre, un autre à la fois comme un être unique (ipsité) et comme un autre pareil à soi et je prendrai appui, dans ce qui va suivre, sur la définition de l'éthique telle que formulée par le philosophe Paul Ricœur.

Selon lui, l'éthique est la « visée de la vie bonne avec et pour les autres dans des institutions justes ». Phrase lumineuse dont l'évidente simplicité dissimule, en réalité, quelques questions redoutables à commencer ce que l'on entend par « autres ». Pour ce qui concerne l'accompagnement des personnes, cela revient à considérer que tous les hommes sont dignes d'en bénéficier, mais, au-delà, cela nous impose de concevoir que notre propre dignité ne se réalise jamais autant que dans cet acte fondamental qu'est leur accompagnement. Or cela n'a rien d'évident car, durant la plus grande partie de l'histoire de l'humanité cette dignité fut refusée à celles et ceux que l'on considérait, du fait de leur déficience, hors de l'humanité. Se pose, en premier lieu, la question de savoir ce qu'il en est de la nature de la dignité de l'homme. Deux conceptions s'affrontent tout au long de notre histoire : la première postule que l'homme est digne par essence, la seconde, que l'homme est digne par ses œuvres. En d'autres termes, suis-je digne parce que je suis ou bien suis-je digne par ce que je fais ?

Pour Pic de la Mirandole, auteur du « Discours sur la dignité humaine » en 1486, la dignité de l'homme tient à ce qu'il nomme sa plasticité, c'est-à-dire au fait qu'il est ontologiquement en capacité de se transformer, d'évoluer. Cependant, la dignité n'est liée ni la qualité ni à la mesure de cette transformation, mais simplement au fait qu'elle est une potentialité. Poursuivant dans la même voie, le philosophe Emmanuel Kant postule que ni sa position sociale, ni ses connaissances, ni son action (toutes choses qui relèvent de la mesure) ne sauraient être la marque de la dignité de l'homme, car il n'est pas une marchandise et ne se jauge pas. Chaque homme, en tant qu'homme, quelles que soient ses qualités et ses façons de vivre, est naturellement doté de dignité en vertu de sa seule nature. La dignité de l'homme, est, dit-il « une idée pratique qui doit nécessairement servir de prototype ».

Par conséquent, si la dignité de l'homme ne saurait être mesurée, un accompagnement fondé sur l'éthique de la dignité par essence est indispensable au respect de l'essentielle dignité de chacun. A contrario, Jean-Jacques Rousseau affirme haut et fort que seuls sont dignes de recevoir des soins celles et ceux qui en tireront un profit socialement utile. Il peut ainsi écrire dans l'Emile ou de l'éducation : « je ne m'occuperai jamais d'un enfant cacochyme qui serait inutile à lui-même et à la société ». Plus près de nous, dans le champ de l'éducation par exemple, Paul Robin, pourtant penseur libertaire et précurseur de l'éducation nouvelle, n'hésite pas à renchérir : il sélectionne ses élèves et n'accepte pas, dans son école de



Cempuis, ceux qu'il appelle les « dégénérés ». Il s'en justifie en arguant que ces « dégénérés ne viendront plus au monde avec les progrès de la science » !

Ce débat n'est pas clos, il serait illusoire de le penser. L'histoire du 20^{ème} siècle a abondamment prouvé, s'il en était besoin, que **nos sociétés, dans leurs pires moments, étaient enclines à affirmer qu'il y avait des vies inutiles** (je pense au programme T4 qui organisa de façon rationnelle l'extermination des « dégénérés » dans l'Allemagne nazie), je pense aux 40 000 patients des hôpitaux psychiatriques en France, morts de faim ou d'abandon durant la seconde guerre mondiale mais aussi, plus près de nous, et en Démocratie, à la stérilisation forcée et systématique des femmes porteuses d'une déficience intellectuelle en Suède par exemple. Ne soyons pas dupes, de façon moins radicale, dans notre société, **ce débat est toujours actuel**. En témoignent les multiples entraves qui persistent, à tous les niveaux pour édifier une société qui soit réellement inclusive.

D'autre part, si un accompagnement ayant pour finalité le respect des aspirations des personnes s'impose à une société dès lors qu'elle reconnaît à chacun une égale dignité, il s'impose aussi, de façon personnelle, aux accompagnants s'ils veulent conserver la leur. Pourquoi? Tout simplement parce qu'il n'y a pas moyen de faire autrement. On pourrait ici paraphraser la célèbre expression de Martin Luther à la diète de Worms. Déjà excommunié et sommé de se rétracter sous la menace d'être mis au ban de la société s'il persistait à ne pas reconnaître sa soumission à l'Église de Rome, il affirmera : « Je suis debout devant vous, autrement je ne puis, que Dieu me vienne en aide ». Transposé à l'accompagnement, cette éthique de la nécessité absolue prend tout son sens. Si l'on veut rester un homme debout, alors prendre soin d'autrui est une exigence inconditionnelle.



Cela étant, trop souvent, nous réduisons la réflexion éthique à une fonction de contrôle de l'action, à une sorte de surmoi moral. Si elle contrôle les actes (ai-je le droit de faire à autrui ce que je lui fais ?) sa fonction dynamogène doit être mise en lumière car la réflexion éthique est intrinsèquement liée à l'action ; elle lui donne sens, la guide et la contrôle, mais, au-delà elle en inspire les modalités et impose qu'elles soient congruentes avec elle. Ce faisant, elles ne les contraignent pas. Bien au contraire, la réflexion éthique irradie et alimente sans cesse l'action. S'en exonérer, laisser à d'autres le soin d'en définir les lignes de force, réduit l'action à l'exécution de procédures. La créativité, dans laquelle l'art de prendre soin se réalise, s'en trouve alors annihilée.

Si l'éthique, telle que nous l'avons proposée, est au cœur du procès d'accompagnement reste à savoir ce qui, ontologiquement, la fonde. Sur quoi prendre appui pour concevoir des réponses, respectueuses de la dignité des personnes ? En effet, si les approches compassionnelles s'exonèrent volontiers, ainsi que l'a démontré Myriam Revault d'Allones, de la nécessité de l'action, si les logiques comptables découragent l'innovation, il est permis de douter, ainsi que le suggère Eric Fiat, que le seul respect du droit suffise à fonder un pacte social suffisamment solide pour modifier en profondeur notre regard sur les personnes et fonder des pratiques sociales qui soient à même de satisfaire à leurs aspirations. Aussi, l'idée d'analyser les ressorts d'un dispositif ayant, sur une longue période, largement fait preuve de sa pertinence s'impose-t-elle à nous.

La Case di riposo, fondée par le compositeur Giuseppe Verdi, nous servira de fil d'Ariane. Voici un établissement qui, depuis plus d'un siècle, accueille des personnes vieillissantes et dont l'intelligence de la conception est telle qu'il n'a jamais été nécessaire d'en modifier ni l'architecture ni l'organisation. La Pia Casa di Riposo per Musici, maison de retraite qui accueille soixante pensionnaires, artistes

lyriques, choristes, instrumentistes, danseurs, professeurs, compositeurs ou chefs d'orchestres est plus connue sous le nom de Casa Verdi.

Giuseppe Verdi a passionnément voulu cette Casa di Riposo. Dès 1889, il fit, dans le plus grand secret, l'acquisition d'un terrain aux portes de Milan. Les travaux commencèrent en 1896. Il en suivit l'avancée avec la plus grande attention, décidant des moindres détails d'aménagement et ne ménageant pas sa peine - il est âgé de 83 ans - pour contrôler la bonne exécution de ses directives. La construction fut achevée en décembre 1899.

« Tout est ici pensé pour qu'aucune dimension de la vie des personnes ne soit négligée. »

L'intelligence de la conception frappe car, bien au-delà des services ordinairement attachés à un tel établissement (hôtellerie adaptée aux contraintes de personnes âgées, suivi médical et infirmier) tout est ici pensé et conçu en sorte qu'aucune dimension de la vie des hôtes ne soit négligée. Et Verdi connaît son monde ! Il a partagé la vie des artistes aux modes de vie bien souvent originaux et farouchement attachés à leur liberté⁵ ; aussi, loin des règlements infantilisants qui trop souvent caractérisent l'organisation des établissements pour personnes âgées, rien ici n'est imposé et chacun continue de mener, comme bon lui semble, son existence.

Il sait aussi que, par-delà leur carrière effective, ils continuent à vivre leur art, à vivre par leur art ; de là les nombreux studios de répétition, qui permettent de continuer à pratiquer la musique; de là aussi la salle de concert qui, en accueillant régulièrement de nouveaux interprètes, fait entrer la vie musicale contemporaine dans la maison⁶. Il n'ignore rien de leur personnalité, qui s'exprime bien souvent dans la mise en représentation permanente de soi, cette mimésis du quotidien qui codifie, régule et harmonise leurs rapports sociaux. Verdi la respecte et agence les lieux collectifs comme dans un théâtre ; meublés et décorés avec raffinement, salons et boudoirs seront propices à l'exercice de cette sociabilité particulière. Il connaît les fragilités, les jalousies, les mesquineries, rejets de la permanente compétition avec les pairs et de la peur de faillir aux exigences de l'exécution musicale qui ont accompagné la carrière tout entière ; il aura le souci de diminuer les prétextes de leur déclenchement en veillant par exemple à ce qu'aucune chambre (toutes individuelles, un luxe inhabituel pour l'époque) ne bénéficie d'avantages qui pourraient la faire préférer à une autre. En définitive la conception et l'organisation de la Casa di Riposo permettent à chacun de continuer à vivre selon son désir en respectant les besoins profonds d'activité et de créativité qui sont l'expression la plus aboutie de la dignité. D'ailleurs, plus d'un siècle après sa création, elle accueille toujours les artistes âgés sans qu'il n'ait été besoin de rien modifier d'essentiel.

La genèse de la Casa di Riposo présente, à nos yeux, l'intérêt de mettre en lumière ce qui est à l'œuvre dans un projet afin qu'il soit en osmose, au-delà de la satisfaction convenable des besoins primaires, avec les aspirations des hommes et des femmes auxquels il est destiné. Si nous voulons penser, pour les personnes en situation de handicap vieillissantes, des *modus operandi* plus adaptés que ceux que nous connaissons trop souvent, la compréhension des ressorts profonds de la « plus belle œuvre » de Verdi peut être un précieux viatique. En effet, si sa philanthropie suffit à expliquer la création de la Casa, son originalité et sa parfaite

⁵ Dans l'un de ses ouvrages les plus célèbres, la *Traviata*, Verdi met en scène l'amour passionné d'un jeune homme de « bonne famille » pour une jeune femme « libre », au grand scandale de son entourage et des biens pensants. Ce scénario est un palimpseste de sa propre histoire avec celle qui deviendra sa seconde épouse, la soprano Guiseppina Stepponi.

⁶ Les administrateurs de la Casa di Riposo ont pris, depuis quelques années, une initiative qui aurait réjoui le compositeur en accueillant en résidence une vingtaine d'étudiants en musique. Ils bénéficient des conseils de ceux qui les ont précédés et leur apportent les échos de la vie musicale d'aujourd'hui.

adéquation à ses buts tient à autre chose et nous faisons l'hypothèse qu'elle est la manifestation de la gratitude de Verdi envers les musiciens.

La gratitude est le « lien de reconnaissance envers quelqu'un dont on est l'obligé à l'occasion d'un bienfait reçu ». Ce lien particulier a attiré l'attention de Thomas d'Aquin qui lui fait place dans la « Somme théologique » dans la partie qu'il consacre à la justice. Il conçoit la gratitude comme un acte de justice puisqu'elle est la rétribution d'un bienfait reçu, mais il la distingue des formes ordinaires de l'exercice de la justice que sont la justice distributive et la justice commutative. La justice distributive relève de la répartition du bien commun ; elle règle les échanges entre le tout (le système social) et les parties (les sujets) ; par conséquent l'intersubjectivité ne la concerne pas. La justice commutative, elle, tient en la rétribution juste et proportionnée d'un acte ou d'un don, elle régule donc les échanges de sujet à sujet. Cependant, pour Thomas d'Aquin, l'exercice de la gratitude échappe au principe commutatif par trois aspects essentiels :

- ✱ **Premièrement, la gratitude rétribue un bienfait.** Or « un bienfait est davantage qu'un don » ; il s'en distingue notablement car, si le don est cumulatif et ajoute aux biens matériels ou immatériels du récepteur, le bienfait ne s'y réduit pas. Sa valeur marchande ou symbolique est secondaire à l'intention du bienfaiteur qui, par son geste, restaure ou grandit son destinataire dans sa dignité. Le don est relatif, le bienfait superlatif et échappe à la mesure ce que rappelle Thomas d'Aquin lorsqu'il cite Sénèque pour lequel « c'est une usure honteuse que de porter un bienfait en ligne de compte ». La conscience d'avoir reçu un bienfait est la condition sine qua non de la gratitude.
- ✱ **Deuxièmement, la gratitude se manifeste dans l'acte de remerciement** qui doit être un échange de bienfait, mais la qualité essentielle d'un bienfait « ne consiste pas dans ce qu'on fait ou donne mais dans l'esprit de celui qui le donne ou qui le fait (...) ce n'est pas l'action même ou le don qu'il faut considérer, mais l'intention ». Par conséquent ce qui est rendu doit être en harmonie avec l'esprit de ce qui fut donné et se situer à hauteur de l'intention du donneur. Si « ce qui importe dans la vertu cardinale de justice, c'est l'égalité matérielle ; dans la vertu de gratitude, c'est l'égalité entre les vouloirs, c'est-à-dire que la volonté empressée du bienfaiteur qui agit de bon cœur soit égalée par celle de l'obligé ». Cet aspect est essentiel car il marque la césure radicale avec toute conception marchande de l'échange.
- ✱ **Troisièmement, la temporalité de la restitution est primordiale** car remercier n'est pas rendre. Il y a une différence de nature entre ces deux actes et « celui qui se hâte de rendre n'a pas le cœur d'un homme reconnaissant mais d'un débiteur ». La restitution n'est la bienvenue que si elle s'exerce au moment opportun, là où elle est précieuse à celui qui la recevra.

« Un bienfait est davantage qu'un don. »

Ainsi, aux antipodes d'un témoignage de reconnaissance conventionnelle, la gratitude se manifeste dans une action forte qui résulte de la conscience d'avoir reçu un bienfait, de la capacité à en comprendre et à en accepter « l'esprit » et de la faculté à remercier par la mise en œuvre d'une action équivalente en intention. L'intelligence de la conception de la Casa di Riposo témoigne, à nos yeux d'une véritable éthique de la gratitude. Pour en prendre la mesure, arrêtons-nous un instant aux liens qui unissent interprètes et compositeurs, car dans le vaste champ de la création artistique, ces derniers occupent une place singulière. Si le romancier a besoin d'un éditeur, le sculpteur ou le peintre d'un galeriste, tous gens de talent, le compositeur a besoin d'un médium. Le succès ou l'échec de ses œuvres tient à celles et à ceux qui vont leur donner vie. En définitive, la

reconnaissance, par le public, d'un compositeur, comme la postérité de son œuvre, sont entre les mains des interprètes, elles ne sont possibles que par leur intersession. Pas de compositeur sans interprète, pas d'interprète sans musique à servir. L'œuvre naît de leur rencontre en sorte que leurs destins sont inextricablement liés, chacun devant à l'autre son existence même. De plus, leur relation n'est pas ancillaire et échappe à toute aliénation, car les interprètes ne sont pas de simples exécutants. Si la maîtrise technique est indispensable à l'exécution elle est insuffisante, l'interprétation suppose la capacité d'entrer en osmose avec l'œuvre pour en révéler, au sens photographique du terme, la substance ce qui est un processus original de création. Les protagonistes ne sont pas au service les uns des autres mais, en conjuguant leurs talents, ils servent la musique qui, pour chacun d'eux, a une valeur transcendante en ce qu'elle est une contribution irremplaçable à la beauté du monde.

Verdi doit aux musiciens d'avoir fait vivre sa musique, de l'avoir diffusée dans le monde entier et, par-delà son temps humain, de la faire vivre encore. En créant la Casa di Riposo, il fait bien plus que s'acquitter d'une dette, il manifeste sa gratitude car il prend en compte les artistes dans ce moment crucial et douloureux où, le

« La reconnaissance des personnes en situation de handicap est avant tout le fruit des luttes menées par les personnes elles-mêmes et par leurs proches. »

rideau définitivement baissé, ils ne sont plus qu'un souvenir qui doucement s'estompe pour ceux dont ils ont enchanté l'existence. Il la

manifeste aussi en concevant la

Casa de telle sorte que, jusqu'au terme de leur âge, soit respecté absolument leur style de vie et leur rythme propre. Il la manifeste enfin en créant les conditions qui leur permettent, jusqu'à la fin, de vivre en harmonie avec leur raison d'être : servir la musique.

Mais de quoi sommes-nous collectivement redevables aux personnes handicapées, quel bienfait assigne chacun d'entre nous à être leur obligé? Loin des raisons moralisantes qui toutes suintent une charité suspecte, d'au moins ceci : longtemps considérées, selon l'expression de Robert Castel, comme « inutiles au monde » les personnes en situation de handicap sont aujourd'hui reconnues dans leurs droits (du moins dans notre pays et dans quelques autres) et l'idée que, loin d'être une charge, elles apportent une contribution sociale essentielle fait, petit à petit, son chemin. Toutefois, force est de constater que le compte n'y est pas et que l'effort doit être inlassablement poursuivi pour que cette reconnaissance soit entière tant les représentations déféctologiques du handicap sont profondément ancrées dans les mentalités.

En définitive, il faut se rendre à l'évidence, la reconnaissance des personnes en situation de handicap doit peu à notre générosité ou à notre humanisme et si quelques pionniers éclairés ont apporté leur contribution, elle est avant tout le fruit des luttes menées par les personnes elles-mêmes et par leurs proches. Forçant les portes des ghettos où notre bonne conscience les maintenait enfermées « pour leur bien », elles ont fait voler en éclats les arrangements pusillanimes. Alors, contraints à les reconnaître, nos yeux se dessillent, nos illusions se dissipent et nous ne pouvons plus, comme Dorian Gray⁷ dans le roman d'Oscar Wilde, dissimuler ce que nous ne voulons pas voir de nous-même.

⁷ Dans son roman « *Le portrait de Dorian Gray* », Oscar Wilde imagine un personnage qui reste éternellement jeune tandis que seul son portrait, peint par un de ses amis, subit les outrages du temps.

Car si notre société, dominée par l'échange marchand et régie par les lois d'airain de la compétition de tous contre tous voue un véritable culte à la performance individuelle et mesure la valeur de chacun à cette aune, il n'en reste pas moins que faiblesse, vulnérabilité, souffrance et mort sont, en réalité, consubstantielles de nos existences, qu'elles sont notre lot commun. Aveugles à nous-mêmes, nous cultivons, entre Prométhée et Frankenstein, le mythe d'un homme vainqueur et triomphant. Habités par la nécessité presque compulsive de dépasser nos limites nous n'hésitons pas, si nous n'y parvenons pas, à nous envisager prothétiques. Cependant cette ambition relève du fantasme et reste un leurre. De plus, elle est stérile et dangereuse car en gommant les différences, en rabotant les aspérités, non seulement nous sommes dans le déni de la souffrance et de la vulnérabilité, mais nous réduisons, ainsi que Herbert Marcuse l'avait pressenti, l'homme à un être unidimensionnel, normalisé, uniforme alors que toute nouveauté, toute création naît de l'échange que suscite la rencontre avec l'autre à la fois alter et ego.



En se rendant visibles, les personnes en situation de handicap bouleversent nos représentations routinières et, nous contraignant à penser avec la diversité, nous obligent à choisir, selon l'expression de Henri-Jacques Stiker, « entre l'amour de la différence ou la passion de la similitude⁸ ». François Tosquelles⁹ disait que « sans la reconnaissance de la valeur humaine de la folie, c'est l'homme même qui disparaît », de même si nous renonçons à penser les différences comme autant de manifestations singulières de la diversité de l'humain, si nous ignorons leur essentielle richesse et si nous nous laissons séduire par l'illusion mortifère de l'invulnérabilité, nous nous mutilons et perdons en dignité. **Les personnes en situation de handicap sont les sentinelles vigilantes de notre intégrité et de notre dignité.** Cela nous engage à penser, dans tous les domaines, l'aménagement de nos communes conditions d'existence en se hissant à la hauteur de ce qu'elles nous restituent de nous-mêmes, sans se départir jamais d'une éthique de la gratitude.

⁸ H-J. Stiker, 2005. *Corps infirmes et sociétés*, Paris, Dunod.

⁹ F. Tosquelles, 1992. *L'enseignement de la folie*, Toulouse, Privat.

~ 4 ateliers ~ Accéder aux droits de toute personne retraitée : Comment vivre au cœur de son environnement ?

ATELIER 1 DROITS ET DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

connaître ses droits à la retraite, anticiper ses ressources financières

ATELIER 2 LOGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

évaluer ses besoins et découvrir des réponses multiformes

ATELIER 3 VIE SOCIALE

développer ses compétences, ses centres d'intérêts, ses relations

ATELIER 4 PRÉVENTION SANTÉ ET ACCÈS AUX SOINS

être et rester acteur de sa santé



Les propositions des ateliers sont présentées par chaque animateur à l'ouverture de la seconde journée.

~ Dispositifs développés en régions ~

Pour l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes en esat et services d'accompagnement social

Le dispositif « Âge libre, vers une retraite qui me ressemble »

Ile-de-France

Martine Nussbaumer,

Directrice du SAVS Du côté de chez soi à Marcoussis et du GEM de Rambouillet à la Fondation Les Amis de l'atelier (Ile-de-France)
et

Emmanuel M'Vuadiambo,

Bénéficiaire du dispositif.



Le dispositif « Âge libre, vers une retraite qui me ressemble » a permis à plusieurs structures complémentaires de coopérer. Il vise à favoriser un passage serein et progressif vers la fin d'activité professionnelle. C'est une plateforme de services, inventée à partir des structures du territoire. Concrètement, les partenaires (esat, Mairies, foyers de vie, services d'accompagnement, accueil de jour, ehpad...)

mettent en commun leurs personnels, leurs salles et leurs véhicules, afin de proposer une large palette de services et d'activités aux ouvriers âgés (espaces d'écoute et de parole, accompagnement dans les démarches administratives, activités de loisirs et de bien-être, aménagement du logement...).

« Aller en ehpad l'après-midi permet aux personnes d'appréhender l'avenir plus sereinement. »

Présentation du film du dispositif : ([cliquer ici pour le visionner](#)).



Le projet « Un avenir après l'esat »

Bretagne

Gwenaël Planchin,

Responsable du projet, Aresat Bretagne

Le projet a trois objectifs...

- ✦ **Permettre aux personnes d'être auteures et actrices** de cette étape importante de leur existence, marquée de nombreux changements.
- ✦ **Doter d'outils de droit commun les établissements**, les professionnels et les acteurs pour répondre aux attentes et besoins des personnes accompagnées.
- ✦ **Favoriser des réponses accessibles** ou adaptées, autant que faire se peut, au sein des dispositifs de droit commun ou spécifiques aux personnes avançant en âge.

... a révélé quatre thématiques principales à développer, lors des animations de territoire :

- ✦ **Démarches administratives** – Droits et ressources
- ✦ **Habitat** – Accompagnement social
- ✦ **Vie sociale**
- ✦ **Prévention santé** – Accès aux soins

Identifier les démarches pour préparer sa retraite, les comprendre et faire des choix...

... et se déroule en quatre phases :

- ✦ 2011-2013 : **le rassemblement des partenaires** / expérimentation de premiers outils sur chacune des thématiques
- ✦ 2014 : **le développement du projet** sur le territoire breton
- ✦ 2015-2016 : **le lancement de la plate-forme numérique** / proposition de sensibilisation et partage inter-régional du projet
- ✦ 2016-2017 : **le transfert des outils vers les dispositifs de droit commun** : Clic...

Concrètement, les actions à mener sont axées vers :

- ✦ La création des conditions d'une meilleure accessibilité aux dispositifs d'information et d'accompagnement de droit commun.
- ✦ La création d'une plate-forme d'information d'orientation et de communication.
- ✦ Le développement des supports de formation-action-recherche pour les professionnels et de préparation à la retraite pour les personnes accompagnées
- ✦ Le développement des animations de territoire, pour favoriser la mise en lien des futurs retraités avec les propositions sociales, associatives et socioculturelles locales.

~ Initiatives ~

Association Yadlavie

Présentation de l'exposition photographique « Y'a d'la vie en Esat » avec le soutien d'Humanis.



« Passez d'un regard qui dévisage à un regard qui envisage », tel est le credo de cette association, créée en juin 2012 par Karine Nicolleau, photographe et Géraldine Pinson, auteure et productrice.

L'association YADLAVIE se fixe pour mission la valorisation de l'humain dans toutes ses différences, dans toutes ses dimensions, dans toutes ses réalités !

Pour en savoir plus : <http://www.yadlavie.com>

Sont présentées dans le hall de la salle du Triangle, l'exposition « y'a d'la vie en Esat » L'association est allée à la rencontre des salariés de l'ESAT d'Apigné aux portes de Rennes. De belles personnalités qui se prennent au jeu devant l'objectif...

~ Soirée conviviale galettes saucisses et Fest-Noz ~

Avec la participation du groupe Gwenn Duo de l'Esatco Pays de Guingamp et le cercle celtique « Les Perrières » de Cesson-Sévigné.



Mercredi 10 juin

Quelles pistes d'action pour accompagner
la construction d'un avenir après le travail ?

~ Expressions de terrain / restitution des ateliers ~

ATELIER 1 – DROITS et DEMARCHES ADMINISTRATIVES

Connaître ses droits à la retraite, anticiper ses ressources financières

Animateurs : Sophie Michaux – Gilles Lebras – Michel Gicquel

Nos forces / nos talents :

- * Des outils techniques et des acteurs, existants, pertinents et performants : Carsat, Cicas, Clic, établissements...
- * Des initiatives de terrain nombreuses et variées, des organisations qui évoluent selon les besoins,
- * Des réponses co-construites, adaptées aux besoins : « Facile à lire et à comprendre », animations de territoire, formations...



Nos contraintes :

- * Difficulté de connaître les possibilités de départ anticipé avant 54 ans (Carsat),
- * Manque de formation des professionnels sur la connaissance des dispositifs,
- * Manque de politique volontariste de certains établissements,
- * Manque d'harmonisation des dispositifs territoriaux (compétences des Clic),
- * Difficulté d'identification des personnes ressources,
- * Cloisonnement des services administratifs (Carsat / Caf...),
- * Manque de sollicitation des services de droit commun,
- * Méconnaissance des acteurs de droit commun (Clic...).

« Des ressources du droit commun existent... Utilisons-les ! »

Nos propositions :

- * Solliciter les ressources de droits commun: Clic, plateforme numérique Carsat, appel téléphonique Carsat, AS de secteur...
- * Amorcer la préparation et l'accompagnement suffisamment tôt,
- * Modifier et adapter des organisations / politique volontariste,
- * Utiliser les conseils de la vie sociale comme moyen de communication,
- * S'appuyer sur le retour d'expériences des retraités,
- * Identifier les personnes ressources / référent retraite,
- * Former les professionnels,
- * Développer les synergies entre les dispositifs du «milieu ordinaire» et des esat (partenariat à envisager),
- * Préparer la retraite pour les travailleurs en esat (sur les 4 thématiques),
- * Favoriser le partage des savoirs / partage d'expériences / inter associatif,
- * Simplifier les démarches,
- * Informer et former les personnels / les travailleurs,
- * Informer les familles,
- * Intégrer la gestion des âges dans la gestion des risques.

De très belles nouvelles dynamiques se créent il est important de les partager, de les faire savoir...

ATELIER 2 – LOGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Évaluer ses besoins et découvrir des réponses multiformes

Animateurs : Muriel Moutard et Laurent Bourgeon

Nos pratiques :

- * Une dynamique interinstitutionnelle entre des établissements de champs différents : droit commun et secteur médico-social,
- * Des groupes de paroles pour les travailleurs : expérimenter et collaborer sur le logement, les loisirs et le temps libre dégagé,
- * Une anticipation et une préparation à la retraite des travailleurs, mais également un accompagnement pour les personnels (formation...),
- * Une pratique disparate entre les départements et les régions.



Nos contraintes :

- * Faire bouger les lignes des politiques régionales et départementales,
- * La ruralité : transport, loisirs, logement et lien social,
- * Méconnaissance des dispositifs dans le territoire et une culture de l'institution trop importante,
- * Un contexte familial parfois défavorable.

Nos propositions :

- * Construction de petites maisons et/ou habitats regroupés,
- * Formalisation des partenariats,
- * Harmonisation des politiques départementales d'accompagnement,
- * Création d'une culture commune entre les politiques PH et PA : penser une politique de parcours et de transition liée à la personne et non une politique d'orientation.

ATELIER 3 – VIE SOCIALE

Développer ses compétences, ses centres d'intérêts, ses relations...

Animatrices : Anne-Chantal Jardin, Marie-Stella Denat et Marianne Falc'hun

Des attentes :

- * Un retraité d'un esat a une vie, c'est un retraité tout court !
- * Apprendre à jouer à la belote, au tarot, aux boules, faire du théâtre...
- * Formaliser les temps de soutien,
- * Créer du contact – s'ouvrir à l'autre,
- * Reconnaître mes connaissances et les proposer aux autres,
- * Prêter une écoute,
- * Participer à des journées de pêche,
- * ...

Nos forces / nos talents :

- * S'ouvrir vers l'extérieur :
 - * Des portes ouvertes des associations et des esat, des forums associatifs,
 - * Un self-service ouvert à tout public,
 - * Des tutorats et parrainages intergénérationnels.
- * Développer des réseaux et créer du lien :
 - * Un service infirmier psychiatrique à domicile en relai avec le secteur associatif,
 - * Des partenariats avec l'entreprise (jurys Différent et Compétent, par exemple...), des liens associatifs,
 - * Des activités artistiques présentées à différents publics.
- * Créer des lieux d'expression :
 - * Groupe de parole autour de la retraite,
 - * Comité de réflexion avec les travailleurs.
- * Rendre accessible :
 - * Création d'un GPS de l'accessibilité avec le numérique par la production des acteurs concernés,
 - * Formation des personnels communaux à l'accueil des personnes en situation de handicap – création de poste dédié à l'accompagnement à la retraite en structure.



Des difficultés :

- * Faire la démarche pour aller vers les associations et les clubs de retraités est difficile ainsi qu'accueillir les nouveaux arrivants,
- * Assumer le coût des activités,
- * Vivre les a priori / les intolérances par rapport à la différence et l'isolement,
- * Atteindre les objectifs de production impacte l'accompagnement social,
- * Obtenir des places en SACAT ou SAVS,
- * Intégrer un lieu de vie en établissement ou en EHPAD (trop jeune parfois).

Des propositions :

- * Inscrire dans le projet d'établissement la préparation à la retraite,
- * Permettre aux retraités et futurs retraités de se rencontrer,
- * Créer des GEM (Groupes d'Entraide Mutuelle),
- * Nommer un référent,
- * Organiser des sorties entre retraités de différents esat pour créer du lien,
- * Favoriser les rencontres entre les services et structures,
- * Des habitats regroupés (ils fédèrent, rassemblent, permettent l'entraide),
- * Faire vivre les réseaux de proximité en créant des contacts permanents (des réunions, des rencontres, etc.),
- * Avoir un animateur médiateur spécifique formé sur le handicap dans la commune en lien avec les associations,
- * Associer les personnes handicapées à l'organisation de nombreux festivals de musique en Bretagne,
- * Créer un service retraite qui accompagnera l'utilisateur avant, pendant et après la retraite,
- * Travailler avec des artistes de rue, danseurs, chant,
- * Valoriser les compétences acquises en faveur des associations,
- * Créer une activité dans l'Esat ouverte à tous (les personnes qui ne sont pas en situation de handicap),
- * Valoriser et reconnaître le parcours professionnel : pot de départ à la retraite, Médaille du travail, RAE...
- * Faire une demi-journée « portes ouvertes » par mois organisée par les activités de soutien,
- * Multiplier les articles de presse sur les esat pour faire connaître la personne en situation de handicap.

ATELIER 4 – PREVENTION SANTE ET ACCES AUX SOINS

Être et rester acteur de sa santé

Animateurs : Magdeleine Grison et Gaëtan Lethiec

Des pratiques repérées des pépites apportées par les participants :

- * Le travail maintient la santé si pas trop de pression - respect des capacités - climat social favorable
- * S'investir maintien de la santé
- * Informer - expliquer chaque acte, les démarches médicales = Guide de santé (association Trisomie 21)
- * Des rencontres travailleurs – familles – personnel hospitalier
- * Convention de coopération
- * Partir de la demande et non de besoins repérés : formations internes en Esat = plaisir de se nourrir, estime de soi, sport...
- * Les mutuelles obligatoires en Esat = facilite l'accès au soin.

Des problématiques «SANTÉ» repérées :

- * La peur du corps médical
- * L'inaccessibilité des services de santé – désert ou complexe
- * L'indisponibilité ou inaccessibilité de langage
- * La méconnaissance des soins – coupures, brûlures, ...
- * Des ruptures de parcours qui crée des ruptures dans le suivi
- * La perte d'un regard au quotidien qui permet d'alerter ou de s'alerter soi-même



Des perspectives – ce qu'il faudrait faire... pour donner des années à la vie et surtout donner de la vie aux années :

- * Du côté institutionnel – décloisonner,
- * Un SAVS sans limites dans le temps,
- * Préparer –favoriser les liens avec les services médico-sociaux,
- * Créer de la relation et l'entretenir – dans les gestes du quotidien – se rencontrer (à l'Esat, au foyer, ... se recevoir réciproquement).

~ Regards d'experts ~

Quelles pistes d'actions pour accompagner la construction d'un avenir après le travail ?

RESSOURCES

CONNAÎTRE SES RESSOURCES



Jean-Jacques Allain,
Administrateur de l'association Nous Aussi – Délégation de Vannes



Bonjour, je m'appelle Jean-Jacques Allain. Je vis à Lorient et je travaille à l'Esat d'Hennebont dans le Morbihan. Je suis administrateur à l'association « Nous Aussi ».

Connaître le montant de sa retraite, c'est important. Cela permet de faire des projets, de mettre de l'argent de côté. Comme moi, quand j'ai changé d'appartement, c'était important de savoir combien j'aurai en retraite.

On ne sait pas les démarches à faire. Il y a plusieurs caisses de retraite. On ne sait pas dans quelle direction il faut aller. On est obligé d'avoir une aide pour nous dire à quel endroit aller et où on peut se renseigner. On ne sait pas à quel âge nous pouvons partir à la retraite. La préretraite c'est bien ! J'ai diminué mon temps de travail, je peux me reposer. Mon AAH (allocation pour adulte handicapé) a alors augmenté.

Quand je fais des démarches, on me demande toujours l'accord de ma curatrice, alors que ça n'est pas toujours nécessaire. On ne me laisse pas décider, alors que j'y ai droit. On est capable de faire des choses nous-mêmes : « quand l'accompagnateur de « nous aussi » vient à Paris pour la première fois, il avait un plan. Moi, je n'en avais pas besoin. C'est moi qui l'ai guidé ! Cela m'arrive souvent de renseigner les personnes »

« On ne me laisse pas décider, alors que j'y ai droit ! »

C'est important de préparer sa retraite. Nous sommes inquiets parce que nous n'avons pas beaucoup d'informations. Les papiers ça reste compliqué. Par exemple, le bulletin de paye. C'est important que l'on nous explique combien on gagne ? Qu'est-ce que l'on nous retire ? Il y a plein d'informations sur le bulletin de paye. Quand je fais des démarches, on me demande combien je gagne. C'est difficile de l'expliquer.

Nous voulons des informations accessibles. On ne pense pas assez à utiliser des logos. On ne comprend pas toujours pourquoi on a droit à certaines choses et pas à d'autres. C'est souvent compliqué. Concernant nos ressources, le minimum vieillesse est trop bas. Cela ne suffit pas pour vivre !

Nous voulons être sûrs d'avoir assez pour vivre. Par exemple si nous devons payer une maison de retraite, un foyer de vie, ou des services à domicile. Pourquoi nous n'allons plus toucher l'AAH et qu'est-ce qui va la remplacer quand nous serons à la retraite ? Nous aimerions que cette allocation soit maintenue. Nous avons besoin d'informations personnalisées pour comprendre.

Pour terminer, je voudrais dire que les personnes handicapées sont aussi contentes de pouvoir profiter de la retraite pour faire plein de choses. Par exemple, certaines font du bénévolat. À la retraite aussi c'est important de continuer à voir nos capacités. Je vous remercie pour votre écoute.

LOGEMENT

LA MUTUALISATION DES COMPETENCES TERRITORIALES, UN HABITAT CITOYEN AU SERVICE DE LA FLUIDITE DES PARCOURS



Jacky Desdoigts,

Directeur général Adapei 22 et président de la commission médico-sociale à la CRSA Bretagne

Jacky Desdoigts : Ma démarche est de vous laisser penser que nous sommes les meilleurs et que, ce que nous avons fait, est absolument parfait. Ce n'est évidemment pas vrai et ce n'est pas si simple que ça. Mais vous le savez tous ! C'est une histoire qui dure depuis 10 ans et qui amène une mutation au sein d'une organisation, ce qui nous a amenés à avoir un autre regard sur les personnes handicapées. Vous la présenter en quelques minutes est un peu réducteur...



D'abord, un contexte réglementaire et législatif. L'envie de bouger, dans une organisation, dépend d'un environnement et avant tout, d'un environnement réglementaire et législatif. Tout ce qui s'est passé depuis une quinzaine d'années, à travers la loi de 2002, celle de 2015, les différents rapports que vous connaissez, dont le rapport Piveteau de juin 2014, c'est tout cet ensemble qui nous a amenés certainement à bouger notre organisation.

Des fondamentaux :

- ✦ **accompagner sans entraver** – nous ne prenons pas en charge la personne handicapée, on ne porte pas la souffrance d'une personne sinon on se met en situation de contrôle de son existence – c'est tout un processus qui nous a amenés culturellement à changer notre position vis-à-vis des personnes handicapées ou tout au moins, qui nous a interrogés ;
- ✦ **un parcours de vie sans rupture** nous dit la loi de 2005, plus récemment, le rapport Piveteau et une protection sociale solidaire ;
- ✦ **la personne handicapée devient auteur de son projet de vie** (empowerment) en s'appuyant sur les ressources environnementales. « Même s'il n'a aucun pouvoir, même s'il n'a pas la moindre importance, chacun de nous peut changer le monde » Václav Havel ;
- ✦ **accompagner individuellement la personne** au plus près de son environnement social et familial.
- ✦ **la personne handicapée sujet à part entière**, acteur de la cité.

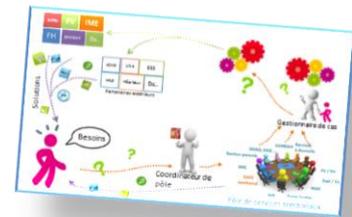
En soi, l'hébergement n'est que l'aboutissement d'une démarche. Le modèle d'hébergement que je vais vous présenter n'a rien d'original – vous en connaissez tous. Construire des maisons, c'est relativement simple : il suffit d'avoir un peu d'argent, un terrain et un bon architecte ! Mais mettre quelqu'un dans une maison sans services autour, ça ne sert pas à grand-chose. Alors, nous nous sommes dit : comment va-t-on organiser un service qui soit ajusté, adapté aux besoins des personnes, même si elles vivent à l'extérieur d'institutions ? Cela a donc nécessité de construire un partenariat avec plusieurs opérateurs – une vingtaine aujourd'hui –

qui ont contractualisé des engagements. Cela a nécessité également que l'on bouleverse notre mode de représentation et que l'on renonce à un certain nombre de prérogatives.

Le maillage territorial au service de la fluidité des parcours :

- ✿ **L'enjeu n'est plus d'immortaliser nos institutions**, mais de créer du sens, du projet, ajustables, mutables, aux évolutions sociétales et aux besoins des personnes ;
- ✿ **Le partenariat est fondé sur du renoncement**, sur l'abandon d'une souveraineté non partagée ;
- ✿ **Son usage aspire à de la relation coopérative**, à la production de valeur ajoutée collective, à de l'interconnaissance, à la valorisation d'activités et de compétences à assembler au service de l'intérêt général.

En 2009, nous avons créé une plate-forme départementale pour aboutir, en 2014, à la création de cinq pôles de services territoriaux sur le département avec une gouvernance confiée à l'association Handicap 22.



Chaque pôle est coordonné par un coordonnateur de pôle. Il recense les besoins, est à l'écoute de la personne et transmet les besoins aux opérateurs qui interviennent de façon très réactive. Chaque personne est suivie par un « gestionnaire de cas » qui devient son référent.

La plate-forme, sur chaque territoire, fait appel aux structures existantes.

Nous avons lancé le premier programme, à la conjonction de la création d'un état près de Paimpol. La production de ce nouveau modèle d'habitat, lui-même cheville d'un mode d'accompagnement, et est géré par une Société coopérative d'Intérêt Collectif (SCIC), dénommée HABITAT-HANDI-CITOYEN ©, qui vient de faire l'objet d'une marque déposée :

- ✿ **H comme Habitat** : un modèle environnemental qui soutient l'économie locale,
- ✿ **H comme Handi** : une architecture pensée autour du handicap,
- ✿ **C comme Citoyen** : des espaces de vie individuels intégrés dans le village.

Un partenariat élargi et solidaire constitué de 5 collèges :

- ✿ un collège de membres fondateurs majoritairement détenu par l'Adapei des Côtes d'Armor, afin de garantir la prééminence de l'Association dans le portage et le respect du projet fondateur ;
- ✿ un collège des partenaires sociaux issus au sens large du champ de l'économie sociale et solidaire, et des entreprises du secteur privé marchand, désireuses d'engager un partenariat durable sur un projet citoyen et solidaire ;
- ✿ un collège réservé aux salariés de la SCIC ;
- ✿ un collège réservé aux personnes handicapées, en capacité de devenir sociétaires de la SCIC et coproducteurs des décisions ;
- ✿ un collège réservé aux collectivités publiques, afin de garantir l'engagement, en particulier du Conseil général et des municipalités d'implantation des pôles d'habitat.



HHC, un mode d'habitat alternatif qui privilégie l'inclusion dans la cité

Au moment du désengagement du service public, sécuriser, dans le temps, l'accès au logement : en s'appuyant sur des plateformes de financement souples et autonomes, construites sur la recherche

d'un équilibre financier, qui limite l'intervention budgétaire et financière des fonds publics.

Offrir plusieurs statuts d'occupation et notamment le statut de propriétaire assimilé (sociétaire de la SCIC) qui doit permettre aux retraités de réduire leurs charges, tout en sécurisant leurs familles, après leur disparition.

Cette alternance entre l'utilisation des services, permettra aux personnes d'auto-gérer leur passage progressif vers l'institution, en ajustant à leur capacité d'autonomie, une prestation individualisée de proximité dans une logique de parcours, sans provoquer de rupture.

Le concept Habitat Handi Citoyen :

-  Société Coopérative d'Intérêt Collectif,
-  Engagements financiers des locataires,
-  Loyer maximum = 400 € hors charges,
-  Possibilité d'abonder un compte courant.

VIE SOCIALE

MOBILISATION NATIONALE CONTRE L'ISOLEMENT SOCIAL DES AGES



Dr Françoise Fromageau,
Médecin gériatre, secrétaire nationale de la Croix-Rouge française,
vice-présidente de l'association Monalisa,



Je suis une praticienne de terrain et c'est important d'avoir aussi les pieds dans la vraie vie. Monalisa, c'est vraiment pour nous une mobilisation citoyenne solidaire de proximité. L'initiative en revient à Michèle Delaunay, dans le cadre de la préparation de la loi d'adaptation de la société au vieillissement – dont on attend toujours l'aboutissement ! Michèle Delaunay avait voulu, dans cette loi, donner sa dimension citoyenne autour de cette solitude ordinaire des personnes âgées, cette solitude aussi, un peu moins ordinaire, de personnes plus vulnérables que sont les personnes handicapées, les personnes migrantes, des publics quelque peu exclus. Aussi l'idée de se dire que nous allons tous vieillir ensemble ; nous faisons aussi appel à cette responsabilité collective. Et enfin, l'ambition était de réellement changer le regard de la société sur le vieillissement.

Elle avait chargé à l'époque, Jean-François Serres, délégué général des petits frères des Pauvres, de rendre un rapport sur cette solitude des personnes âgées. Nous avons alors constitué un collectif avec la Croix-Rouge, Secours catholique, la société saint-Vincent-de-Paul, la fédération des centres sociaux, des associations qui travaillent beaucoup sur le vivre ensemble et la cohésion sociale. Ce rapport a été rendu en juillet 2013. Nous avons alors créé l'association nationale Monalisa en janvier 2014 dont j'assume la vice-présidence et dont Jean-François Serres assume la délégation générale. **C'est une petite association, qui n'a pas vocation à grossir, puisque l'idée est de mobiliser les territoires et de faire en sorte que ce qui existe déjà, soit amplifié, coordonné et se mette en synergie.**

Ça ne marche pas si mal. Un certain nombre de départements, dont trois bretons, sont engagés, beaucoup de coopérations départementales sont en train de se créer et beaucoup d'équipes citoyennes sont labellisées. C'est une manière d'éclairer ces solitudes qui, jusqu'à maintenant, étaient relativement invisibles. Autour de Monalisa, nous ouvrons totalement le champ des possibles. C'est aussi permettre aux personnes isolées de refaire du lien, de sortir, d'aller faire des choses dont elles n'avaient plus du tout l'habitude. Cette ouverture est essentielle.

Au-delà de cette mobilisation, il y a aussi une mobilisation médiatique, nous avons été lauréats de « la France s'engage »... Ça marche vraiment, d'abord parce qu'il y a un besoin sociétal important autour de la solitude des personnes âgées. Dans un rapport de la fondation de France, on découvre que plus d'un quart des personnes de plus de 75 ans ont moins d'un rapport social par semaine, ce qui est vraiment énorme. Par ailleurs, on est dans une société qui vieillit : aujourd'hui, quatre générations cohabitent et c'est très nouveau. C'est aussi le risque de rupture après le travail, c'est l'objet de votre colloque aujourd'hui, la question de la mobilité.

« On peut être seul,
tout en étant très entouré ! »

Et puis, on peut aussi être seul bien que très entouré... c'est aussi important de le dire. On pense à la canicule mais l'épisode grippal de cet hiver nous a montré encore qu'il y avait beaucoup de personnes isolées que nous avons dû hospitaliser car il y avait une incapacité de rester à domicile parce qu'elles étaient totalement isolées.

En face, il y a des gens qui ont envie d'agir et c'est plutôt réconfortant. Quand on interroge les Français, ils disent à 25 %, être complètement d'accord pour s'occuper d'une personne âgée isolée. Et 40 % des étudiants, des jeunes de moins de 25 ans sont partants. Cette question du lien intergénérationnel est aussi importante et motive les plus jeunes d'entre nous. Cette question de la prise de conscience d'un lien social qu'il ne faut pas trop laissé s'effiloche, une prise de conscience relativement collective et cette question de la démarche de proximité... En tant que secrétaire de la Croix-Rouge, je suis très attentive à ces nouvelles formes de bénévolat, c'est important de se dire que l'on a aujourd'hui de nouvelles formes de bénévolat. Les gens disent qu'ils veulent bien aller s'engager sur du bénévolat de contact, de proximité, c'est ça le bénévolat qui marche aujourd'hui et c'est pour cela que Monalisa marche.

« Émergence du bénévolat de
proximité »

Donc finalement, Monalisa, une rencontre citoyenne, un engagement citoyen – pas question d'abandonner la personne au milieu du gué – et une alliance citoyenne : c'est aussi redonner à cette personne sa place dans la société, son humanité. Ça ressemble peut-être à de l'utilité réciproque : je compte sur lui, il compte sur moi, je compte pour lui, il compte pour moi. De la reconnaissance, de l'échange, peut-être simplement, de l'humanité. Dès que vous entrez chez quelqu'un, lorsqu'il est d'accord, ce n'est pas le médecin ni l'aide-soignant, c'est vraiment quelqu'un qui vient pour lui et que pour lui, pour sa personne. On est dans une démarche volontariste – il n'est pas question de prescrire du Monalisa – dans une relation durable, dans laquelle on s'engage, aussi dans une relation où on prend plaisir.

Il n'est pas question de rajouter une feuille à un mille-feuille déjà important : aujourd'hui, **il faut toujours tenir compte de ce qui se passe sur les territoires et il se passe déjà des choses extraordinaires**, notamment en Bretagne. Des réseaux de proximité se créent et il y a beaucoup de collaborations, de coopérations qui se mettent en place. La question est aussi de se mettre tous ensemble autour de la table pour couvrir les zones blanches. Dans Monalisa, il y a à la fois de grands

réseaux associatifs, mais il y a aussi beaucoup de partenaires, d'institutionnels, la CNSA, la Carsat, les mutuelles, les CCAS, tout le réseau d'aide à domicile, les ehpad... C'est intéressant que cette cause commune puisse réunir tout le monde. Ça modifie un peu nos façons de travailler ensemble, ce sont parfois de petits renoncements et, c'est de se dire qu'ensemble, on est plus efficace, plus énergique.

La labellisation rend visibles les actions. On est mieux vu par les futurs bénéficiaires qui pourraient avoir besoin de nos services, on est mieux vu par les partenaires et par les professionnels. Nous avons voulu cette labellisation aussi pour une exigence de qualité. Sont labellisées des équipes citoyennes qui ont répondu à un certain nombre de prérequis, dont la formation.

Il y a enfin cette complémentarité entre bénévoles et salariés. Des alliances de compétences s'installent entre des bénévoles qui peuvent intervenir au domicile de personnes âgées, fragiles, vulnérables et des professionnels, dont c'est le métier. Aujourd'hui, on a tout intérêt à jouer cette complémentarité.

En guise de conclusion, Monalisa, c'est de se dire que l'on est véritablement dans des enjeux de collaboration, de coopération et de mise en réseau de proximité sur les territoires. Et on est ainsi beaucoup plus efficace pour les publics dont on a la charge. C'est vraiment un enjeu de vivre ensemble : cette mobilisation citoyenne est une vraie promesse pour la cohésion sociale et pour le vivre ensemble.

SANTÉ

SANTÉ ET PRÉVENTION



Pascal Jacob,
Président d'Handidactique



Je ne suis pas un spécialiste du vieillissement, mais j'ai aussi eu l'honneur de travailler avec notre ami Patrick Gohet sur le vieillissement. C'est une très bonne idée de faire ce séminaire, plus que jamais, car s'il y a un chantier sur lequel il y a du boulot, c'est bien celui-là ! Il faudra beaucoup de Monalisa, de Saint-Vincent de Paul et d'autres saints pour mener à bien la dignité des personnes qui vieillissent. Les travaux que nous avons engagés avec Patrick Gohet nous avaient permis de rencontrer un certain nombre de personnes, non pas qui allaient à la retraite, mais qui y étaient ou qui ne savaient pas qu'elles y étaient, ou pire encore, qui se demandaient quelle était leur route à partir d'un certain âge. Cette vision aujourd'hui, pour beaucoup de nos concitoyens, est cataclysmique ! Il faut vraiment se poser la question...

Nous, parents de deux enfants handicapés, pour ne pas arriver à ce moment-là, il vaudrait mieux qu'on leur survive parce que le vieillissement de la personne handicapée, être handicapé et vieux, handicapé, déjà on n'intéresse pas grand monde et vieux, on en intéresse encore moins. Et pourtant, je peux vous dire qu'il y a une richesse absolument colossale à avoir ensemble. Merci Madame d'avoir évoqué ce vivre ensemble. Le fait est, qu'aujourd'hui, les hommes et les femmes qui se voient vieillir, ont une vision du futur qui se stigmatise par la solitude. On va tous se retrouver tout seul. Le premier jour où j'ai été mis à la retraite – il y a huit ans –

je me suis senti très seul que le téléphone ne sonne plus. J'avais de grosses responsabilités dans une entreprise : en trois semaines, j'ai divisé mes contacts de vie par 20 ! C'est vachement difficile à vivre...

Quand le futur et la vision du futur vont vers la solitude, on a deux choses avec le handicap qui sont à mettre en comparaison : la personne qui vit en établissement et la personne qui vit à domicile. 85 % des personnes en situation de handicap vivent à domicile et 15 % qui vivent en établissement. En établissement, la rupture est moins grande car on garde un peu... Jacky [Desdoigts] a été un maître d'œuvre dans la réflexion sur ce qui pouvait se passer à travers l'établissement et sa suite ; mais, à domicile, on est dans une situation où la solitude deviendra encore plus grande. Là, il va falloir penser, bien avant les 60 ans, à ça.

Nous nous sommes demandé ce que c'était de vieillir quand on était handicapé. Qu'est-ce qui fait que l'on a un vieillissement, qui devient physique : c'est d'arrêter de travailler, arrêter d'être utile. Et, arrêter, ce n'est peut-être pas la bonne chose. Il faut essayer de trouver un autre moyen que le mot arrêter. Il faudrait trouver à remplacer ce qu'on arrête.

La deuxième notion qui précipite le vieillissement, c'est la perte d'un parent proche. On était accompagné, on avait quelqu'un et tout à coup, on se retrouve, comme tout le monde, en première ligne. Pour beaucoup d'entre eux, la notion qui est de passer de l'accompagnement d'un proche à un accompagnement professionnel, plus ou moins voulu. Ça crée des situations de difficultés majeures.

C'est intéressant de voir ce que font les pays étrangers dans ce domaine. La notion de rupture de vie, de passer du temps de travail au temps totalement libre, dans

« Au Canada, la personne handicapée est devenue un éclaireur. »

beaucoup de pays, ne se fait pas d'un seul coup. Par exemple, au Canada, un certain nombre de chantiers sont faits : la personne handicapée est devenue un éclaireur de ce

qui se passe pour le reste de la société. Il y a une quinzaine d'années, on avait un passage qui se faisait en trois ans : c'est la construction de quelque chose pendant qu'on arrête. C'est une rupture qui fait que l'on s'habitue. On est en train de permettre à toute personne, même pas handicapée, de vivre ça, on se rend compte que c'était une bonne idée. Est-ce possible chez nous ? Je n'en sais rien.

Il y a aussi un autre phénomène. Il est important de comprendre que le vieillissement, ce n'est pas qu'une personne mais c'est un couple : personne accompagnée-accompagnant. Le dossier Piveteau nous a alertés face à une situation extrêmement difficile des personnes lourdement handicapées, actuellement à domicile, ayant comme seul accompagnement, leurs parents de plus de 80 ans. Ça va être délicat dans les heures qui viennent. On estime aujourd'hui, si on extrapole les 7 MDPH qui ont fait l'objet d'une étude, que l'on est près de 26 000 foyers... mais tout n'est pas négatif.

La Silver économie est un trésor. Dans 10 ans, elle est estimée à 25 % du budget national. Ça fait du bien : on va avoir probablement pas mal de raisons de travailler. Cette Silver économie, qui a été définie, dessinée par Michèle Delaunay a un très bon écho, non seulement dans le domaine de la réponse que ça peut apporter à tous les citoyens, mais ça commence à avoir un écho vis-à-vis des banques, du système économique qui commence à trouver une manne d'emplois, de financements, d'organisations. Aujourd'hui donc, nous avons un budget

La Silver Économie est l'économie au service des personnes...

qui commence à devenir assez lourd... Il y a de très bonnes pratiques malheureusement, elles ne sont pas toutes expertisées.

Sur Monalisa et Saint-Vincent-de-Paul, même si ce petit pas vers la personne, vers le vivre ensemble, commence à être efficace, il n'est pas efficace simplement pour la personne handicapée ou pour la personne seule, mais il est extraordinairement important pour les personnes qui le pratiquent dans leur bénévolat. Quand on commence à trouver que l'on s'enrichit dans l'action que l'on mène pour aider l'autre, on valorise énormément l'action.

Pour en revenir au sujet de fond, **toute personne qui s'arrête aujourd'hui, a des valeurs qu'il ne faut pas arrêter**. Il faut valoriser l'histoire de la personne, valoriser dans sa mémoire, dans son histoire, ses capacités, ses forces, valoriser son expérience. La valeur de l'âge avancé est une force importante pour que la personne survive. Si on arrive à valoriser cela, il faut reconnaître le besoin de répit, de protection. Avec Patrick Gohet, nous avons eu un moment d'étonnement quand un groupe de travail, auquel a participé Nous aussi, disait : « on a un énorme besoin de sécurité ». Des travaux ont été fait autour de la chute de la personne, de la sécurité nécessaire des personnes et l'enfermement qu'elles sont obligées d'avoir pour éviter d'être attaquées par des gens qui viendraient prendre le petit pécule qu'elles ont dans leur patrimoine. Cette notion de sécurité est très importante.

Une histoire, des forces, des besoins... il faut, pour que ça fonctionne, dans un vivre ensemble, une volonté. Dans tous les pays, cette volonté, dans toutes les régions, on la découvrira, à partir du moment où la personne se sentira utile. Utile parce qu'elle accompagne d'autres. J'ai travaillé en Chine : les grands-parents ont une responsabilité vis-à-vis de leurs petits-enfants. Leur utilité est essentielle. Cette utilité vous paraît peut-être, pour certains, futile mais elle est fondamentale pour l'esprit de la personne. L'utilité, c'est se sentir actif et, dans le fait d'être actif, c'est l'agenda. Savoir que l'on a un rythme de vie qui va s'installer dans un agenda, des choses qui vont se reproduire. Il faut rencontrer. Cette notion d'être actif, d'être utile est une des premières qui fait que l'on réussira. L'accompagnement sera d'autant plus fort et bon, et il favorisera.



J'avais un enfant handicapé, Romain, qui est décédé il n'y a pas longtemps, qui avait tout le temps envie d'être utile, en dehors de son sourire fabuleux. Un jour il m'a dit, il faut que je fasse quelque chose. Il était IMC, épileptique au dernier stade et il est mort de ça. L'été, il gardait les plantes vertes de ceux qui partaient en vacances. Pour lui, il était utile. Quand il est parti, qui allait s'occuper des plantes ? J'ai compris que cette utilité était fondamentale.

Dans le lieu de vie, on est utile. J'étais dans un quartier à Paris. Au sixième étage, il y avait des chambres les unes à côté des autres, avec des sanitaires communs. Je crois qu'il y avait une vie collective, une entraide absolument fabuleuse et une force absolument grande de cette utilité d'être en collectif et d'être le relais de l'un pour l'autre. Utile pour sa famille, utile pour ses amis. Je crois que c'est aussi une construction.

La troisième notion sur laquelle on avait envie de travailler, c'est la participation. **Il faut faire partie d'un groupe pour ne pas rester trop seul**. Mais qu'est-ce que cela veut dire, faire partie d'un groupe ? Il faut trouver un certain nombre de travaux. À côté de Granville, j'étais dans un groupe la semaine dernière et nous avons

travaillé avec une industrie du textile. Ils avaient créé des ateliers de couturières. C'est fabuleux. Ce qui m'a plu dans le vivre ensemble, c'est que cela avait démarré pour accueillir des personnes handicapées et ce sont des personnes valides âgées qui ont voulu elles-mêmes aussi y participer. Quel fabuleux travail de vivre ensemble quand la bonne idée pour l'un est devenue une bonne idée pour l'autre. Il y a là un travail important à faire et que les gériatres aujourd'hui, sont en train de construire : la création de pôles d'intérêt qui animent l'esprit de la personne. Il y a 1 000 idées, il va falloir que l'on soit tous inventifs pour revenir à ce que disait Nous aussi : rien ne se passera sans nous... Donc, développer, apporter, construire des pôles d'intérêt, c'est leur laisser aussi l'opportunité de pouvoir les choisir. Je me suis rendu compte qu'il fallait que l'on arrive à travailler tous ensemble.

Un schéma m'a beaucoup plu : la construction du facile à lire et à comprendre, une manière d'écrire. Quand nous sommes à l'Organisation des Nations Unies, nous avons le rapport officiel et à côté, il y a le facile à comprendre. Je vous dis tout de suite : je ne lis plus le rapport officiel ! Il dit en quelques mots ce que beaucoup de gens disent en beaucoup d'autres mais beaucoup trop... Le facile à comprendre est quelque chose d'indispensable. **Le lien avec l'information et la capacité de se comprendre nous rend nettement moins seuls.**

Maintenant, il faut accompagner. Il y a l'accompagnement professionnel. Il ne sera réussi que lorsqu'il aura permis à la personne d'être accompagnée par des non professionnels. C'est un regard qu'il faut mettre dans toute l'éducation des éducateurs, des personnes qui accompagnent... Le vivre ensemble va être gagné comme ça.

Pour que le soin existe, il faut qu'il y ait une école qui ne s'arrête pas, c'est l'école de l'autonomie. Lorsqu'elle est abandonnée, l'école de l'autonomie par la personne, les soins courants et la prévention s'arrêtent aussi. On est alors dans des situations qui sont difficiles. L'école de l'autonomie est un des seuls moyens pour la personne fragile, pour la personne âgée, de vivre ensemble. Décider, choisir, pouvoir se déplacer, c'est essentiel.

« L'école de l'autonomie est indispensable contre l'isolement »

J'ai un reproche à faire à mes amis, chers, médecins... très chers : ce n'est pas parce qu'on est vieux qu'il faut arrêter la prévention. C'est parce qu'on est vieux qu'il faut doubler la prévention. Comment pouvez-vous supporter que, découvrir aujourd'hui sur une personne valide, une tumeur, c'est une taille moyenne de moins de trois millimètres. Découvrir une tumeur sur une personne handicapée, c'est une moyenne de quatre centimètres ! **On a un peu oublié le dépistage, cet accompagnement dans le soin.** Pour que l'on réussisse, il faut qu'il y ait une vraie réponse, une prévention adaptée au handicap – je pense aux problèmes pulmonaires, urinaires, de poids – il est aussi important d'habituer la personne à avoir une autre forme d'éducation à la santé. Qui est ce qui peut faire que l'on va réussir ? C'est l'accompagnement.

Tout ceci ne peut se faire qu'à partir du moment où l'on vit dans un bassin de vie conçu pour le vivre ensemble, un lieu où l'on est responsable, où la proximité est définie par son autonomie plus son accompagnement. Le bassin de vie, c'est la capacité à être responsable des autres, c'est la participation, le lieu où on est utile, ce qui ne va pas confiner la vieillesse, le handicap mais qui va être la seule raison de la richesse de la différence qui est la richesse de vivre ensemble.

~ Quelles politiques publiques ? ~

Comment s'emparer collectivement de ces approches pour permettre la construction d'un avenir après le travail ?

Tugdual Ruellan : nous proposons de réfléchir à cette question du maillage, du partenariat, de nouvelles collaborations à inventer avec ce projet qui est en marche. Anne Delucq –Vous avez une bonne connaissance de la population des esat bretons grâce notamment, à l'enquête ES 2010, réalisée tous les quatre ans. Que nous apprennent ces enquêtes ? De quoi parle-t-on en Bretagne ?

Anne Delucq,

Responsable du pôle "Schémas et Programmation" à l'Agence régionale de santé (ARS) Bretagne, Direction des coopérations territoriales et de la performance

Anne Delucq : je vais effectivement focaliser sur les esat bretons mais je pense qu'ils sont assez représentatifs au niveau des personnes accueillies dans les établissements. Quelques chiffres issus de cette enquête que vous connaissez bien, enquête ES, envoyée dans tous les établissements médico-sociaux, qui est important pour nous en termes d'analyse et d'exploitation.

Nous avons étudié l'évolution des populations entre les deux dernières enquêtes, celle de 2006 et celle de 2010. En 2010, en région Bretagne, nous avons 86 esat, ce qui représente un peu plus de 7 000 places avec une population majoritairement d'hommes (62 %). L'âge moyen était alors de 39 ans. Près de 50 % des travailleurs handicapés avaient plus de 40 ans et 18 % avaient plus de 50 ans.

Si on prend le taux de croissance, et c'est là que l'on voit le phénomène d'évolution et de vieillissement de la population, on avait un taux de croissance de personnes handicapées dans les esat, entre 2006 et 2010, qui était de plus de 2,8 % alors qu'en fait, le taux de croissance des personnes de plus de 40 ans était lui, de près de 4 %. Cela marque bien le vieillissement au regard de l'évolution globale des personnes accueillies.

« Plus on avance en âge,
plus le temps partiel est important. »

Au niveau de l'activité, 25 % des personnes travaillent en temps partiel. Plus on avance en âge, plus le temps partiel est important. Pour les moins de 40 ans, le temps partiel concerne 16 % des personnes handicapées, alors qu'il est de près de 50 % sur les plus de 55 ans, avec des paliers intermédiaires qui sont assez importants.

Au niveau des caractéristiques des personnes, on note aussi une évolution au niveau du logement que vous connaissez : une évolution de 12 points entre 2006 et 2010 des personnes qui vivent en logement, seules. Il était de 40 % en 2006, il est de 52 % en 2010 ; 23 % vivent en foyer d'hébergement (c'est une tendance qui est en train de baisser) ; 16 % vivent à domicile, chez un proche.

Tugdual Ruellan : que vous inspirent ces données ?

Anne Delucq : deux réflexions importantes et deux axes de développement (mes propos s'adressent aux personnes sortant d'esat) : si on parle type d'accompagnement, type de lien à mettre en œuvre après, il faut surtout partir de l'idée que

l'on ne va pas créer un type de structure spécifique pour les personnes handicapées vieillissantes.

On part plutôt de l'idée d'intégrer l'accompagnement de ces personnes dans une pluralité de solutions qui existent ou qui sont à développer sur les différents territoires. Le but, en fonction des caractéristiques des personnes – on a des aspirations et des particularités différentes d'une personne à l'autre – est de proposer une palette de solutions sur laquelle on pourra donner un minimum de choix, des perspectives différentes. Plusieurs choses sont développées. On a parlé des ehpad ; depuis longtemps, ils ont accueilli des personnes handicapées vieillissantes, notamment sortant d'esat. Il est vrai que l'on est aujourd'hui sur une moyenne d'âge assez avancée dans les ehpad et que les envies des personnes sortant d'esat peuvent être différentes. On essaie donc de développer de plus en plus des unités spécifiques qui vont avoir un regard sur l'accompagnement éducatif, social et médical différents que ce que l'on peut retrouver dans une population en moyenne âgée de 85 ans en ehpad.



« Intégrer l'accompagnement des personnes dans une pluralité de solutions »

On est aussi sur la sensibilisation de l'ehpad de manière globale. Quand la personne entre en unité, elle vieillit, va être de plus en plus fatiguée, elle va aspirer à des activités moins importantes et donc rebasculer dans la population ehpad classique. Comment donc l'accueillir dans cette transition ? Autant on peut créer des unités pour les personnes handicapées vieillissantes en ehpad, autant cela ne doit pas devenir uniquement une unité qui accueille des personnes handicapées. C'est l'ehpad tout entier qui doit réfléchir à cette transition.

Sur le reste des structures que nous connaissons, il y a les foyers de vie et les FAM (foyers d'accueil médicalisés). Nous avons en Bretagne beaucoup médicalisé les places de foyers de vie pour accueillir les personnes handicapées vieillissantes. Nous sommes en train de faire un bilan qualitatif de ces structures pour savoir ce que la médicalisation a changé dans le projet d'établissement et dans le type d'accueil que l'on peut avoir puisque parallèlement, on a développé récemment des places de foyers d'accueil médicalisé pour personnes handicapées vieillissantes.

On voit qu'il y a une population de plus en plus à domicile également. Nous devons aussi réfléchir à des dispositifs qui puissent les accompagner. Pour les personnes qui présentent des problématiques médicales, il y a les SAVS, les Samsah, dispositifs qui montent en charge et que l'on développe sur la région – plus de 150 places supplémentaires sur ces dispositifs. Il est de notre responsabilité de demander aux Samsah qui vont se créer d'avoir un projet spécifique pour les personnes sortant d'esat, de repérer les problématiques de santé mais dans une définition assez large, non pas que les problèmes médicaux mais aussi tout ce qui est lié à l'alimentation, au repos, à l'hygiène. Nous avons les mêmes échanges avec nos partenaires des siad.

Nous lançons deux expérimentations, deux accueils de jour pour personnes handicapées vieillissantes qui devraient permettre à des personnes sortant d'esat, d'avoir un lieu de rencontres, d'échanges, qui n'est pas l'accueil de jour classique,

avec des professionnels qui peuvent être en observation pour vérifier que la personne trouve du lien social dans le droit commun, n'a pas de problèmes médicaux, la mettre en lien avec des réseaux qui existent lorsqu'elle a un souci, soit administratif, soit médical... un lieu de vie dans lequel la personne vient de temps en temps, un petit fil rouge présent pour elle.

Nous avons aussi toutes les initiatives des autres administrations sur lesquelles nous sommes en échange, le conseil départemental. Il y a aussi la mesure de l'accueil familial, qui peut aussi être intéressante.

Nous développons donc de plus en plus de choses mais on a un souci : on nous demande et on souhaite de plus en plus accompagner les parcours mais on reste sur un code de l'action sociale des familles qui date des années 1970 et sur un financement, donné soit pour les personnes âgées – une enveloppe spécifique avec des structures spécifiques – soit pour les personnes handicapées. Et on voit bien que sur la jonction entre les deux, sur l'accueil de jour par exemple, on ne pourra accueillir que des personnes sortant d'esat de plus de 60 ans parce que c'est une mesure que nous finançons sur des crédits personnes âgées... on est un peu lié à cette organisation générale. Elle évolue avec tous les travaux et les rapports qui sont sortis dernièrement...

On voit émerger aussi, sur les dispositifs Itep – cela montre un état d'esprit vers lequel on va aller – l'intention de faciliter la fluidité, lever les barrières, soit en termes de structures, soit en termes de financements.

Tous ces éléments concernent le premier axe, tout ce qui est lié à l'offre d'accompagnement. Le deuxième concerne tout ce qui est lié au vieillissement, à l'accompagnement, notamment sur les axes prévention et promotion de la santé. On n'a pas toujours été très bon sur les messages de prévention – c'est quelque chose difficile à évaluer – mais on voit bien que c'est un domaine qui doit être encore beaucoup travaillé, encore plus lorsqu'on s'adresse à une population, personnes âgées, personnes en situation de handicap, primo-arrivants en France... On voit que les messages classiques sont difficiles en termes de communication. **Comment donc développer ces messages de prévention envers une population qui présentent parfois des difficultés à recevoir ces messages ?** C'est tout ce qui est lié à la prévention que nous devons développer. Nous avons des actions spécifiques, par exemple sur le dépistage du cancer colorectal... Nous avons un rôle pour à chaque fois aiguiller.

« L'accompagnement des professionnels libéraux : un défi à relever »

Un défi assez important que nous devons relever, c'est aussi tout ce qui est l'accompagnement et l'ouverture des professionnels libéraux, des professionnels des centres hospitaliers pour qu'ils puissent adapter aussi leurs pratiques, leurs discours vis-à-vis des personnes handicapées. Nous sommes en lien depuis un moment avec le travail qui est fait en Bretagne. Nous avons notamment présenté le DMP (dossier médical personnalisé) qui est pour nous quelque chose d'important puisqu'au lieu de demander d'avoir la responsabilité, lorsqu'on arrive chez un libéral ou un sanitaire, de faire un résumé de toutes ces difficultés, tous les médicaments que l'on peut avoir où toutes les pathologies que l'on a pu avoir, si on accepte, en tant que patient, l'ouverture, la lecture sur le DMP, cela permet aux professionnels de lire directement tous les comptes rendus et d'avoir un historique rapide en main pour pouvoir accompagner au mieux les personnes handicapées.

Voilà, ce sont de petites choses que l'on essaie de développer. Sur ce thème, on a deux grands travaux : les actions et les mesures qui s'adressent à toutes les personnes qui vieillissent, qui passent de l'emploi à la retraite – les personnes handicapées sont comme tout le monde et nous sommes confrontés, de manière générale, à des difficultés de société ; et à chaque fois, il faut se poser la question : qu'est-ce qui est spécifique chez les personnes en situation de handicap, qu'est-ce qui pose un obstacle supplémentaire et comment peut-on aider à dépasser ces obstacles ? Il y a bien ces deux niveaux de réflexion : la réflexion du droit commun de manière générale et l'interrogation sur les spécificités.

« Qu'est-ce qui est spécifique chez les personnes en situation de handicap ? »

Concernant le lien libéral, médico-social, sanitaire, nous avons vécu, au niveau de l'ARS Bretagne une réorganisation le 1^{er} avril. J'étais précédemment sur le secteur médico-social. Je suis aujourd'hui sur le secteur médico-social et sanitaire : nous avons fusionné les deux champs. Même si l'on travaillait très bien avec nos collègues de l'hospitalier, on s'apercevait que parfois, on ne prenait pas le temps de discuter. Aujourd'hui, c'est important, quand on parle du plan maladies dégénératives, du plan cancer, des soins palliatifs, d'avoir aussi en tête tout ce qui est fait, tous les besoins des personnes âgées, des personnes handicapées. Les liens sont un peu plus facilités.

Tugdual Ruellan : Comment avez-vous accueilli ce projet porté par l'Aresat, d'un avenir après le travail ? Et derrière cette question, puisque vous avez en face de vous des représentants de différentes régions françaises, comment agir demain, chacun dans sa région, avec son ARS ? Qu'est-ce qui pour vous est important dans ce partenariat ?

Anne Delucq : au niveau des initiatives de l'Aresat, nous les avons bien reçues et la porte était grande ouverte. On se doit d'être à l'écoute de l'évolution des besoins. Un moment donné, nous avons créé un dispositif médico-social qui répondait à un besoin. Aujourd'hui, la société évolue, les besoins évoluent et c'est ce dialogue avec les structures qui nous permet régulièrement d'affiner notre analyse pour, en fonction de ce que nous pouvons avoir comme opportunités en termes juridiques et financiers, voir comment nous pouvons aider à faire avancer les choses.

Les ARS sont régies par les mêmes textes – il y a plus de différences au niveau des conseils départementaux et la réglementation peut être effectivement différents d'un département à l'autre. Je ne vous cache pas que nous avons eu un petit flottement avec les esat puisque, pendant deux ans, on nous a demandé de préparer le transfert de compétences des esat aux conseils départementaux. Donc, quand on a peu de ressources en salariés... Nous sommes restés cependant en contact mais nous ne nous sommes pas impliqués de manière excessivement importante puisque nous préparions ce transfert. Il n'a pas eu lieu, donc nous revenons dans ce champ. Concernant les autres ARS, il est vrai que les organisations sont différentes. Nous avons créé un secteur médico-social et un secteur sanitaire, dès le début de la création de l'ARS. Nous étions une des seules ARS à l'avoir fait. Je sais qu'il y a des ARS qui passent dans le sens inverse.... On cherche une organisation, on ne trouvera sans doute pas l'idéal... Je ne vous cache pas non plus que les effectifs des ARS sont très différents d'une région à l'autre et que l'on fait, hélas, avec le personnel que l'on a.

Sylvie Merville

Médecin gériatre à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

Tugdual Ruellan : Vous aussi, soutenez fortement le projet porté par l'Aresat. Pourquoi ? En quoi entre-t-il dans les attendus que développe la CNSA ? Qu'est-ce qui vous a séduit ?

« Un avenir après le travail,
un projet sur les fondamentaux
de la loi de 2005. »

Sylvie Merville : dans cette expérimentation, ce qui nous a séduits, c'est un projet qui est complètement imprégné des principes fondamentaux de la loi de 2005, des principes qui sont très chers à la CNSA. En effet, les missions de la CNSA ont été inscrites dans cette même loi. Lorsque l'Aresat nous a présenté son projet, nous avons estimé que c'était un projet qui respectait la citoyenneté de la personne puisque rien n'est fait sans recueillir son avis, son projet de vie, ce qui est la base de la loi de 2005. Comme l'a dit Michel Billé, il s'agit bien d'un projet personnel, dans lequel le désir individuel est pris en compte (on ne raccourcit pas le costume !).

C'est aussi le partenariat très important que l'Aresat a su construire autour de ce projet : de nombreux acteurs interagissent. La CNSA a bien affiché l'accompagnement du parcours de vie dans son rapport d'activité de 2012. Le chapitre *prospectives*, qui avait été écrit par le conseil d'administration, portait sur ce sujet du parcours : « d'une responsabilité collective à un engagement partagé ». Dans le projet de l'Aresat, c'est bien cet engagement collectif et cette responsabilité partagée qui étaient bien le cœur de leur sujet.

Par ailleurs, le projet s'appuyait sur le droit commun, sans recréer une structure, un accompagnement particulier pour instinct particulier de l'existence, avec une volonté d'impliquer les Clic. Il s'agissait donc bien de décroïsonner le champ du handicap et celui des personnes âgées. Il y a effectivement en France cette barrière d'âge qui demeure alors qu'il était bien dit que l'on devait décroïsonner et avoir les mêmes droits quel que soit l'âge. Il était nécessaire d'avoir cette culture commune qui s'installe entre les deux champs, qu'il y ait des formations communes, des formations partagées pour que chacun puisse avoir le même discours et de que l'on soit bien dans un accompagnement personnel du parcours, quel que soit l'âge, à des moments critiques de l'existence, avec les différents thèmes qui étaient développés qui sont les thèmes cruciaux du passage de l'activité à la retraite... Des thèmes cruciaux pour tout un chacun mais forcément majorés pour les personnes en situation de handicap.

Les pistes de travail qui se dégagent des différents ateliers sont bien celles que la CNSA essaie d'impulser au niveau national quand on parle d'équité de traitement. Le rapport *prospectives* de 2013 portait d'ailleurs sur la citoyenneté des personnes avec la question de l'accompagnement des personnes handicapées et des personnes âgées bien soulignée.

Ce sont donc tous ces aspects du projet qui ont fait que nous avons estimé qu'il respectait pleinement les volontés de cette politique au niveau national de la CNSA. Nous constatons à quel point il évolue bien, comme en témoigne ce colloque qui est une réussite, dans lequel les principes fondamentaux ont été régulièrement rappelés.

Ce qui continue de me chagriner, c'est de constater les inégalités de territoire qui demeurent. Je vois que l'ARS y travaille et on ne peut que s'en satisfaire. Tout le monde essaie de pallier ces inégalités de territoire, mais ça reste une des grandes

difficultés que nous rencontrons. C'est bien pourquoi la CNSA promeut et achèvera la mise en œuvre des MAIA (méthode d'action pour l'intégration des services d'aide et de soins dans le champ de l'autonomie) sur l'ensemble du territoire national. Ce n'est pas eu une nouvelle maison mais bien une méthode d'action qui est réellement à promouvoir. C'est elle qui doit aussi permettre le décloisonnement, le fait que l'on sache travailler ensemble. Ce sont toutes ces étapes stratégiques qui sont mises en œuvre au niveau des conseils départementaux et des ARS qui doivent permettre de faire ensemble et cela sera renforcé avec la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement avec la mise en œuvre des conférences des financeurs. Les principaux acteurs d'un territoire que sont l'ARS, le conseil départemental, les caisses, j'aimerais d'ailleurs que des représentants de Monalisa fassent partie de cette conférence des financeurs – c'est à ce niveau-là que se font les diagnostics partagés, l'étude des besoins et que l'on peut adapter les réponses aux territoires.

Portail pour les personnes âgées de la CNSA :

<http://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/>

~ Table-ronde ~

**Arriver en retraite, c'est conserver son métier d'homme et de femme,
... et c'est sans doute l'exercer différemment !**

DE L'EXPERIENCE DU DEPART A SA REALITE



Danièle Laufer,
Journaliste

Tugdual Ruellan : Danièle Laufer, vous aviez des amis qui partaient à la retraite et vous vous disiez : quelle chance ont-ils de partir ! Ils sont jeunes et ils vont faire plein de belles choses. Finalement, tout ne se passait pas aussi bien que ça et vous avez eu envie de savoir pourquoi c'était un moment visiblement difficile. Vous avez enquêté, défini des profils avec l'aide de votre mari sociologue pour finalement produire un ouvrage « L'année du Phénix ». Pourquoi ce titre ? Quel regard portez-vous sur cette expérience du départ pour une vie après le travail ?

Danièle Laufer : j'ai intitulé cette intervention « De l'expérience du départ à sa réalité » pour résumer ce qui se passe pendant cette première année, entre le jour J où l'on sort officiellement du monde du travail, un peu KO, souvent content et inquiet à la fois, en ne laissant évidemment rien paraître de ses émois et éventuelles inquiétudes (vous remarquerez que je ne prononce pas le mot angoisse !) et le moment où l'on a/aura définitivement pris son envol pour sa nouvelle vie. Entre les deux, à l'instar du phénix, on passe par des interrogations, des réajustements, on fait un certain nombre de « deuils » comme on dit aujourd'hui pour pouvoir renaître de ses cendres.



Cette première année, c'est une année de crise plus ou moins violente pour les uns et pour les autres, mais très féconde pour tous. C'est un peu comme une crise d'adolescence, quand on a très envie de quitter la maison des parents pour voler de ses propres ailes mais que l'on a très peur en même temps parce qu'on ne sait

pas ce qui nous attend dehors. On appelle ça l'ambivalence. Envie, pas envie. La retraite, c'est un peu pareil. On a envie d'arrêter les contraintes, le stress, les échéances, les clients exigeants, les supérieurs souvent énervés. La pression. On se régale à la pensée des grasses matinées, de tout ce qu'on n'a pas eu le temps de faire et qu'on va enfin pouvoir faire en prenant son temps. Et on a un peu peur malgré tout parce qu'on se doute que ça ne va pas être si facile de quitter les collègues, les habitudes, l'emploi du temps bien balisé, bref quarante ans de vie. Et là, c'est un peu le vertige.

Comment et pourquoi j'ai écrit « L'Année du phénix » (Les Liens qui Libèrent) ? Mon amie Sophie venait de prendre sa retraite. Elle était très entourée, avait une belle maison et aucun problème d'argent. Pourtant, elle allait assez mal. Et lorsque j'ai enfin osé lui demander « Que t'arrive-t-il ? » elle m'a répondu « Tu ne peux pas comprendre ». Il ne faut jamais dire ça à une journaliste. J'ai évidemment commencé à enquêter. Autour de moi pour commencer, puis, avec l'aide d'un sociologue, j'ai défini une vingtaine de « profils », hommes et femmes de milieux et de régions différentes. Et je me suis aperçue que les idées reçues, les « ils tombent tous malades après la retraite », « les couples divorcent », « c'est plus facile pour les femmes », etc. ne reposaient sur rien.

« J'ai découvert
l'importance du travail
dans la vie des gens... »



Mes surprises

J'ai découvert l'importance du travail dans la vie des gens - et de cette génération si particulière qui n'a jamais connu la crise économique ni le chômage, qui pouvait changer de métier quand bon lui semblait. Ce n'est pas si facile de partir, quand on a commencé sa vie professionnelle à une époque où la responsabilité et l'autonomie étaient des leitmotiv. Et où chacun pouvait tirer fierté du travail qu'il accomplissait. Décrocher n'est pas simple, car le travail est une drogue dure dont il n'est pas facile de se désintoxiquer.

Le vertige

Tous les départs à la retraite ne se ressemblent pas. Il y a évidemment plusieurs cas de figure.

Pour beaucoup, c'est d'abord la fin du stress, d'un travail qui a perdu de son sens. Ils éprouvent du soulagement de quitter un univers dans lequel les exigences de conformité et de conformisme ont remplacé celles de qualité, auxquelles ils adhéraient. Après avoir été vécue comme un plaisir et une source d'épanouissement personnel, leur vie professionnelle est parfois devenue une source d'angoisse et de souffrance. L'ambivalence prévaut souvent, à ce moment où ils sont pris entre deux feux.

La dernière année, beaucoup subissent des exigences de double compétence. Philippe, qui a commencé comme chaudronnier-soudeur, changé de métier plusieurs fois dans sa vie et terminé comme responsable de formation, m'a dressé un constat fataliste : « On demande à des gens qui maîtrisent parfaitement leur spécialité d'en avoir une deuxième à laquelle ils ne connaissent rien et où ils risquent de se casser la gueule et de devenir mauvais. Du coup, ils se sentent dévalorisés de ne pas avoir cette seconde compétence, alors qu'ils sont très performants dans la première et ils refusent la deuxième activité qu'on leur propose. Le problème, c'est que l'entreprise évolue. Elle est obligée de réorganiser les activités, les postes et de faire évoluer et adapter les compétences. Donc, à un moment donné, vous n'êtes plus le cador que vous avez été. À vous de le redevenir, mais il y a une transition. Quand ça vous arrive à trois ans de la retraite, et bien vous n'y allez pas. »

Certains éprouvent la satisfaction de la mission accomplie. Ils ont passé le flambeau ou cédé leur entreprise.

Et beaucoup ont envie de boucler la boucle, de passer à autre chose. Il faut dire que les entreprises essorent les seniors mis à l'écart des projets. En fin de carrière, ils ne cessent d'entendre : « Il te reste combien ? »...

✨ La crise

Après le sacro-saint pot de départ pendant lequel on leur dit à quel point ils ont été formidables, c'est le saut dans le vide. Ça commence souvent par des vacances ou un voyage. Et puis, c'est le retour au réel et la disparition des repères.

On met le réveil ou pas ? On fait quoi de ses journées, de tout ce temps ? Une de mes interviewées ne retrouvait plus son chemin dans Paris, alors qu'elle y avait toujours vécu. Beaucoup des personnes qui m'avaient donné rendez-vous oublièrent de venir. Elles ne consultaient plus leur agenda. Et pour cause.

La question de l'identité et de l'image sociale surgit alors. Ils se posent tous cette question : **qui suis-je, maintenant que je ne travaille plus ? À quoi je sers ?**

Personne n'a envie d'être vieux, or la retraite signe la vieillesse sociale. C'est insupportable pour beaucoup, qui se sentent dans la force de l'âge. Ils ont l'impression qu'on leur a coupé les ailes en plein vol. Certains auraient volontiers continué à travailler si on leur en avait laissé l'opportunité. Ils doivent désormais faire le deuil d'un métier qui a forgé leur identité et donné du sens à leur vie.

« Le changement radical de vie peut être à l'origine d'une crise d'identité »

Se détacher de l'image que leur renvoie le regard des autres. Ce renoncement prend du temps, surtout pour ceux et celles qui ont investi une grande part de leur libido dans leur vie professionnelle, parfois sans même en avoir été conscients. Combattre la nostalgie et trouver de nouvelles raisons d'exister demande des efforts particuliers. Celui, entre autres, de reconnaître que le travail permet de gagner sa vie et que le temps des bénéfices secondaires que l'on en retirait parfois est désormais terminé. La vie ne se résume pas à un statut social.

On n'est pas vieux parce qu'on est à la retraite, on le devient le jour où on n'a plus de projets. Quand on ne porte plus un regard gourmand sur la vie et sur les autres, quand on n'a plus de désirs ni d'envies. Quand on a perdu l'énergie et le goût de faire et que l'on n'est plus acteur mais spectateur un peu passif et attristé de sa propre vie. C'est rarement le cas la première année de la retraite, au contraire. Il reste désormais à cesser d'assimiler la retraite à la vieillesse et cela passe aussi par un changement de représentation collective.

Ils refusent les stéréotypes. Ils n'ont pas envie d'être vieux dans le regard des autres.

Ce refus de l'image de « retraité » est d'autant plus farouche qu'ils ont intériorisé des stéréotypes et des préjugés dans lesquels ils n'ont aucune envie de se retrouver. En fait, et tout simplement, ils n'ont pas envie d'être « vieux ». Ni de « lâcher l'affaire ». L'un d'eux m'a dit : « Le regard des autres te tue ». Un autre : « Je pense que les gens n'existent que par le regard que les autres leur portent ». Il y a de la liberté

de penser à reconquérir en dehors des stéréotypes et c'est là que ça devient intéressant. Accepter que le temps passé ou perdu ne revienne pas et chercher ailleurs que dans la reconnaissance sociale le sentiment de sa propre existence est un long chemin. On n'a plus le temps de perdre du temps, il faudrait profiter de chaque instant et qu'il soit un joyeux feu d'artifice. Cette crise dure à peu près un an. Parfois plus, parfois moins. Chaque histoire est particulière. Mais c'est une crise créative, car elle oblige à se poser des questions, à s'interroger sur soi.



✨ La renaissance

On dit souvent que la retraite, ça se prépare. C'est vrai, il faut y penser, en sachant que rien ne se passe jamais comme prévu. C'est bien d'avoir des projets. Ce n'est

pas grave s'ils ne se réalisent pas. On peut en faire d'autres. L'important, c'est le désir. Et ce n'est pas une question d'argent. Même si les revenus baissent de 40 % environ, même s'il faut souvent aider les enfants et les parents. Les retraités se sentent toujours privilégiés et culpabilisés de l'être. Ils oublient qu'ils ne sont pas « payés à ne rien faire ». Ils ont cotisé toute leur vie pour cette retraite.

L'importance de la vie de l'esprit revient dans tous les témoignages. Ils prennent des cours de dessin (qui leur font rencontrer des gens qui n'auraient jamais rencontrés autrement). Ils vont au musée, au concert. Apprennent à chanter, font du Pilates, de la politique, organisent des clubs de lecture. Et ils marchent. Tous et beaucoup. Parce qu'ils ont le temps et que cela les maintient en forme. Les activités culturelles permettent de recréer un lien social essentiel à cette étape de la vie où il ne faut surtout pas se désocialiser.

Ils doivent réinventer (un peu) leur couple...

Pas facile de passer le cap de la retraite en duo. En général, on n'est pas synchrone. Le premier qui arrête de travailler vit une expérience incommunicable, qui rejaillit sur la relation. Dans ce moment creux de l'existence, il est tentant de projeter sur l'autre ce qui va mal dans sa propre vie. Et vice versa, comme toujours.

« Pas facile de passer le cap de la retraite en duo ! »

Que le désir sexuel vacille avec l'âge et les années communes n'est pas un scoop. Que les crises de vie et les questionnements

qu'elles provoquent atteignent de plein fouet la libido et attisent les désirs de rupture n'est pas non plus une information inédite. Une rencontre ou un coup de foudre peuvent alors venir combler un vide ou un profond sentiment de solitude. Mais quand on a déjà accompli un si long chemin ensemble, il serait dommage de ne pas le poursuivre. En fait, la retraite est un nouveau défi dans l'équilibre des couples, une épreuve de plus dans une relation qui en a certainement déjà traversé d'autres. Certains le dépassent et d'autres non. Quant à l'amour, c'est autre chose. Il peut surgir à tout moment. La preuve : sur la vingtaine d'hommes et de femmes qui se sont confiés à moi, deux venaient de le rencontrer.

Les petits enfants sont une joie et permettent de retrouver un sentiment d'utilité sociale.

Le bénévolat peut être une bonne idée, mais c'est un véritable engagement.

Le secret, en fait, c'est de côtoyer d'autres générations et, surtout, de retrouver et de cultiver sa liberté intérieure. Cela demande une grande vigilance. La route est longue et sinueuse, balisée de repères dont il faut tenir compte sans pour autant en devenir esclave. C'est la grande différence avec l'adolescent qui doit suivre les chemins qu'on lui propose avec une dose nécessaire d'insouciance sous le regard bienveillant de ses aînés. **Le jeune retraité est seul maître à bord.** Il est le « freelance » de sa propre existence. Personne ne lui ouvrira la voie ni ne le guidera sur la route qui lui reste à parcourir. Et ça aussi, c'est vertigineux. Mais passionnant.

À chacun désormais, fort des expériences et réflexions de cette première année, de se débarrasser de ses propres ornières. On ne change pas le jour où l'on part à la retraite, on ne devient pas ce que l'on n'a jamais été, on ne refait pas sa vie à l'envers. Mais on peut cultiver ses penchants, prendre la vie du bon côté, se fixer ses propres règles et valeurs et tenter de ne pas y déroger sans pour autant s'interdire d'évoluer, au contraire. Ce n'est pas si facile, mais c'est toute la différence entre la sujétion et le libre arbitre. Mieux vaut choisir que subir. On peut éprouver des regrets, tant qu'il ne s'agit pas de remords, rien n'est perdu.

Conclusion

La plongée dans le vertige et la crise semble indispensable pour renaître, savoir enfin dresser la liste de ses priorités, ne plus se faire avoir par des injonctions de

performance, de conformisme. Juste exister en parfaite cohérence avec ses aspirations et ses capacités et pas en fonction de normes quasi dictatoriales. Mais il faudrait quand même pouvoir quitter progressivement et en douceur le monde du travail pour que la transition soit plus douce.

« COMMENT J'AI VÉCU CE PASSAGE »



Marie-Jeanne de Freitas

Travailleuse retraitée de l'Esat CATArmor de Saint-Malo

Marie-Jeanne de Freitas : j'ai travaillé à l'atelier maroquinerie de 1973 à 2012. Je suis retraitée depuis septembre 2012. Toutes les semaines, je participe à l'atelier couture au centre social, à Saint-Malo, le mardi après-midi. Je fais également de la couture chez moi ainsi que du crochet et du tricot. Je participe à la piscine tous les jeudis matin avec les adultes du secteur vieillissant du SAVS inscrits sur cette activité. Je me joins à eux pour le repas du midi. Je fais également de la gymnastique douce le mercredi avec des adultes du SAVS encadrée par Manu, éducateur sportif. Je vais seule au marché le mercredi matin à Paramé et m'achète des légumes frais et du poisson. Je participe aussi aux activités proposées par le SAVS le week-end. Récemment, j'ai participé à un mini séjour en Normandie. Je participe aussi à des sorties organisées par le secteur vieillissant, à la journée. D'autre part, je m'occupe de mon appartement, du rangement pour améliorer mon confort ainsi que la décoration. J'aime cuisiner et je me prépare de bons petits plats à l'aide de fiches de préparation cuisine. J'aime aussi y apporter une touche personnelle. J'aime particulièrement confectionner des gâteaux et j'investis en ce moment dans des moules afin de réaliser plusieurs mini cakes. J'en fais profiter mon entourage ! Avant, je participais à l'atelier cuisine proposée par le centre social le jeudi matin. Je fais des sorties marche à pied avec le centre. J'ai arrêté ces deux activités depuis un an. En échange, je participe à la gymnastique douce. Durant l'hiver, j'ai une autre passion, le puzzle pour réaliser des cadres. De temps en temps, je rends visite à ma jeune sœur qui habite Gévézé, accompagnée de ma nièce Solenn qui vient rendre visite de temps en temps. Je rencontre ma référente une fois tous les 15 jours pour faire un point sur mes activités. Elle m'accompagne dans mes démarches administratives. D'autre part, ma référente prend de mes nouvelles une fois par semaine.



RELIER ET RELIRE SON HISTOIRE



Gérard Ribes,

Médecin-psychiatre, chercheur associé dans un laboratoire « Santé, individu, société »



Gérard Ribes : en tant que psychiatre, j'ai fait ma carrière quasiment que dans le monde du vieillissement et je continue encore. Il y a quelque chose, en tant que psychiatre, sur lequel nous sommes très sensibles, c'est le collage institutionnel, c'est-à-dire, à quel moment une institution n'a plus de distance par rapport aux gens qu'elle accompagne et comment elle va elle-même sécréter, même entretenir, un certain nombre de pathologies parce que trop proche.

L'exemple plus classique, ce sont les hôpitaux psychiatriques qui sont les mondes les plus psychotiques que l'on puisse connaître ! Moi qui connais bien les ehpad, je suis très souvent frappé par le côté mémoire de l'ehpad qui est un peu perturbé vis-à-vis de tout ce qui se passe.

Je me faisais une réflexion [sur ce colloque] : comment ont-ils réussi à faire tenir des gens pendant quatre heures sans aller pisser ! Soit les prostatites, les périnéites des gens qui s'occupent du monde du handicap ne sont pas les mêmes que ceux du monde du vieillissement, ce qui est une hypothèse, soit, dans la conceptualisation, la manière dont on conçoit les colloques, on va aussi penser les choses par rapport aux gens que l'on accompagne. Nous, si on organise quelque chose, on ne pensera pas que l'on va tenir quatre heures sans faire pisser les gens ! Ou alors, il va falloir amener un stock de couches pour pouvoir gérer les choses... Cette réflexion, un peu en parallèle, est une question car je n'ai pas de réponse dans votre monde, que je ne connais pas. En quoi, allez-vous jusqu'au bout de vous-même, peut-être ? En quoi arrivez-vous vous à tenir sur des choses où la

« Dès l'enfance, on va se construire par et avec le regard de l'autre. »

moyenne de la population ne tiendrait pas ? C'est un petit aparté qui est une interrogation que je vous propose en termes de réflexion sur votre univers.

Pour revenir à mon propos, je vais essayer de décrire quelque chose qui est plutôt un parcours de vie. Je commence par une question : peut-on savoir un jour qui nous sommes ? Dès l'enfance, on va se construire par et avec le regard de l'autre. Nous ressentons le monde, on est des individus d'abord d'émotions, de sensations, on essaie de croire que l'on est des individus pensants mais ce n'est pas vrai : d'abord, on perçoit les choses, on les percute un moment ; on essaie, dans un deuxième temps, de mettre de la pensée. Donc, nous ressentons le monde, nous l'interprétons. En fait, c'est quoi le réel si ce n'est quelque chose qui est une interprétation commune, à un moment donné, de données que l'on peut partager.

Je continue beaucoup à travailler, en particulier en Afrique. Dans une zone du nord de la Côte d'Ivoire, chez les Baoulés, tout le monde parle aux arbres et les arbres répondent, ce qui est normal. J'ai beau expliquer à mes amis avec qui je travaille que moi, étant psychiatre, si je vais me promener dans le grand parc public de Lyon, la Tête d'Or, et que je me mets à parler et à embrasser des arbres, j'ai beau être psychiatre, je crains que je termine dans un hôpital psychiatrique. Ce qui veut dire que cette interprétation, ça va être aussi la manière dont on va lire les autres, dont on va penser les autres et comment notre pensée va leur permettre de se montrer dans différentes manières de leur construction ou de la manière dont ils se perçoivent.

Donc, on interprète. On essaie de trouver des constances, des redondances, des repères. Bien sûr, on cherche un sens qui va nous permettre de vivre dans un monde qui va être, si possible, interprétable, si possible, repérable. Une vieille personne qui entre dans un ehpad, c'est vous que l'on balance au milieu des zoulous ! Vous êtes dans votre univers, bien chez vous. D'un seul coup, on vous dit : vous êtes dans un endroit où vous allez être chez vous mais en fait, ce n'est pas chez vous parce que c'est chez nous, que nous travaillons là et que nous avons plus de droits que vous-même si c'est vous qui nous payez et que vous vivez là. On met déjà les gens dans des contradictions un peu particulières... et on leur dit, il va falloir trouver les repères qui sont les bons repères, mais on ne va pas vous l'expliquer car, si jamais on vous les explique, vous n'êtes pas capable de comprendre les choses, donc on ne va rien vous dire et vous allez vous débrouiller avec ça. On

va donc pas mal paradoxalement les gens, tout ça en leur disant bien sûr, on le fait pour votre bien parce qu'on sait ce qui est bon pour vous. Le propre d'un professionnel – et j'en fais partie – c'est de savoir ce qui est bon pour les autres, sans parfois jamais ne poser la question aux autres de ce qui est bon pour eux, en tout cas, vis-à-vis des vieilles personnes. Si par malheur, vous commencez à avoir des troubles cognitifs, on va commencer à vous dire : de toute manière, ce que vous racontez, c'est n'importe quoi ! Donc, on ne va pas vous poser la question et vous allez devenir quelqu'un qui va devenir de plus en plus transparent.

La plupart du temps, ce monde sera rassurant. Winnicott qui m'a beaucoup influencé, un auteur de l'enfance absolument génial, parlait de « la mère suffisamment bonne ». On est souvent dans un univers qui sera suffisamment bon qui va nous permettre d'explorer le monde. Pourquoi ? Parce qu'on aura une base de sécurité qui va nous permettre d'explorer le monde. Nos parents, nos entourages nous auront donné suffisamment confiance en nous pour aller explorer l'existence, pour prendre le risque de s'éloigner de ses repères, de se construire en fonction de nos capacités d'autonomie.

Donc, on va quitter notre premier attachement et on va construire notre existence en cherchant de nouveaux repères, en construisant de nouvelles bases de sécurité. On va le faire seul ou en couple, avec ou sans enfants, en évoluant dans différents milieux, professionnels, sociaux... bien sûr, nous aurons à nous adapter, à construire, à trouver ce qui va faire notre place, ce qui va donner sens à notre existence, à nos relations à soi, à l'autre car bien sûr, la vie est une adaptation permanente. On passe son temps à s'adapter. Ça me fait bondir compte on me dit : les vieux ne sont pas adaptables ! Un vieux pas adaptable est un vieux mort parce que le propre de la vieillesse, c'est au contraire, l'adaptation au quotidien. Je cite souvent ce vieux monsieur de 90 ans qui me disait : le matin, quand je me réveille et que j'ai mal, je sais que je suis vivant. Son corps douloureux qui était un indicateur à la fois de sa vieillesse était aussi un indicateur de sa vie. Il arrive un moment dans son existence où on ne sait pas comment on va se retrouver le lendemain matin, on ne sait pas avec qui on va se réveiller car son corps aura pu changer, avec une nouvelle douleur... si ça, ce n'est pas de l'adaptation, je ne sais pas comment il faut le dire.

On va donc remplir un certain nombre de rôles sociaux avec plus ou moins d'envie, de conviction, de facilité... la société, nos entourages vont nous dire ce que nous devons faire, ce que nous devons être. On est dans un jeu de dominos où chacun doit prendre sa place. Quelque chose dans lequel on aime bien mettre les gens dans des tiroirs. Ma plus grande difficulté, c'est de faire évoluer le regard des entourages sur les gens qui sont en train d'évoluer. Il vaut mieux un petit malheur que l'on connaît qu'un grand bonheur qu'on n'évalue pas ! Quelle va donc être la question du regard dans lequel les choses vont se construire ?

**Nous sommes des êtres dépendants ;
malheureusement la dépendance a toujours été montrée négativement.**

On va donc essayer de trouver sa place, on va avoir un certain nombre de contraintes qui nous sont imposées et de limites que nous nous sommes éventuellement fixées. On peut être des censeurs de nous-mêmes. Dans cette co-construction du réel qu'est l'existence – on passe son temps à co-construire quelque chose avec les autres que l'on va déterminer comme étant le réel de notre existence, parce que l'existence, c'est une co-construction qui passe par des rencontres, des échanges et ça passe dans une co-dépendance. Nous sommes tous des êtres dépendants. Malheureusement, récemment, la dépendance a été montrée d'une manière terrifiante. Le jour où vous montez dans un avion, vous êtes dépendant de la santé psychique du pilote... j'espère que les conducteurs de TGV

qui vont me raccompagner à Lyon ce soir seront bien dans leur tête, n'auront pas de soucis avec leur famille, auront bien digéré et seront capables de m'emmener à bon port. Si un jour, vous avez eu la chance d'être amoureux, si ça, ce n'est pas de la dépendance... c'est une forme de dépendance mais c'est génial car c'est ce qui nous fait humain. Ce qui nous fait humain, c'est qu'on dépend l'un de l'autre.

Bien sûr, nous n'avons pas tous les mêmes niveaux d'autonomie, mais en tout cas, nous sommes tous dépendants et **cette dépendance va être un élément central du lien qui va nous permettre de se reconnaître dans nos différences.** Comment cette idée que nous sommes tous co-dépendants va nous permettre de se reconnaître dans nos différences ?

Un jour, la société dit stop. La règle du jeu change : vous avez le droit, le devoir d'endosser cette nouvelle fonction sociale, une nouvelle place, celle de retraité. Ce que vous étiez capable de faire la veille, vous n'êtes plus capable de le faire le lendemain. Je pense à ce sketch de Roland Magdane sur les boîtes de conserve : qu'est-ce qui se passe à minuit, le jour où la date de péremption arrive ? À 23h59, on peut manger la boîte de petits pois, à 0h01, on se met en danger puisque la date de péremption est là. Il doit y avoir des petites bêtes qui se précipitent... Ce que tu étais dans ton existence hier n'est plus aujourd'hui. « Au-delà de ce ticket, votre limite n'est plus valable » (Romain Gary).

Dois-je me considérer comme chanceux ou non ? En tant que médecin, la société me disait, jusqu'à l'année dernière : tu as le droit de remplir ta fonction jusqu'à 65 ans. D'un seul coup, je gagne deux ans : maintenant, je suis encore capable jusqu'à 67 ans. Donc, plus je vieillis, plus je rajeunis ! C'est extraordinaire. La première fois où je suis allé travailler avec des confrères au Canada, ils m'ont dit : la manière dont vous concevez la retraite en France est

« La manière dont vous concevez la retraite en France est, chez nous, une atteinte aux droits de l'homme ! »

chez nous, une atteinte aux droits de l'homme. Jamais, les gens n'ont obligation à la retraite. Et de toute façon, cela se fait dans un accompagnement et un tuilage. Que l'on ait le choix de partir ou non, c'est intéressant, mais c'est ce « ou non » qui est intéressant. C'est Michel Billé qui souligne le fait extraordinaire de passer de vieux travailleur à jeune retraité ! Un jour on est vieux, le lendemain on est jeune alors que l'on est plus vieux. Cette extraordinaire.

Au moment de la retraite, il y a donc quelque chose qui est fini. Il y a effectivement un deuil à faire en tout cas, le deuil d'une partie de son existence, d'une certaine vision de soi qui bien sûr, peut rester très différente en fonction des gratifications données par notre fonction. Mes collègues d'université, pour qu'ils quittent leur poste, c'est vachement plus compliqué que dans d'autres fonctions ! Ils font tout pour essayer de gagner des jours, des semaines parce que les gratifications sont telles...

Rester sur ce constat serait faire fi que l'humain est un être capable de se construire malgré – ou avec – l'adversité. Certes, c'est parfois de manière bancale, mal ficelée. Il y a quelque chose dans l'existence qui est un bricolage – comment on essaie, avec ce que l'on a d'adapter un certain nombre de choses ? – et qui avance malgré tout dans ce dédale de l'existence. Ça serait aussi résumer l'humain à une seule forme de richesse, celle de son travail, ça serait mettre la personne vieillissante dans la liste des coûts sans tenir compte des apports et des profits qu'elle apporte. S'il n'y avait pas de vieux, je ne boufferai pas ! Mon gagne-pain, ce sont les vieux. J'espère donc qu'il y aura encore beaucoup de vieux, en tout cas, avant que je n'arrive à la retraite ! Après, je m'en fous. Une des caractéristiques des

vieux, c'est qu'ils s'en foutent des vieux. Le vieux, c'est toujours l'autre – j'aime bien parler de vieux ; par contre, je ne parle jamais de personnes âgées – pourquoi faudrait-il se rappeler que les gens, à partir d'un certain âge, sont des personnes ? Est-ce qu'on parle d'une personne bébé, d'une personne adulte ? Non, ça n'a pas de sens. En quoi ça parle du regard, de la manière dont on va interpeller l'autre par rapport à ce qu'on projette sur lui, de ce qu'il est ?

Ce qui nous crée humain, c'est une forme d'incomplétude. Dès le moment où on est vraiment séparé du ventre de sa mère, on devient des êtres incomplets et on va chercher à se compléter par l'amour, le travail, les amis, les rencontres... on va surtout essayer de chercher un sens à ce que nous vivons. On peut être une forme de déraciné de l'intérieur qui cherche à s'enraciner dans un environnement où on va essayer de pousser et de se développer. Mais a-t-on toujours quand la différence nous assigne une place dont il est souvent très difficile de nous départir ? J'oserai dire que nous sommes tous des exilés de notre terre d'origine. Comment au crépuscule de notre existence, on va peut-être chercher à retrouver notre terre d'origine imaginaire ?

Dans ce bricolage, c'est souvent la dimension de l'après-coup qui va nous permettre de trouver un sens. Depuis plus de 15 ans que j'enseigne à l'université, j'accompagne des étudiants de master 2 de psychologie qui vont travailler sur la psychologie du vieillissement. Je les accompagne dans la rédaction de leur mémoire de fin d'études. Dès mon arrivée à l'université, j'ai instauré l'idée qui a été acceptée par mes collègues, que ce mémoire, qui est composé de quatre parties distinctes, devait avoir un titre métaphorique qui reliera ses différentes parties. Je précise aux étudiants : le titre va rapidement s'imposer mais souvent, à la fin de la lecture de votre mémoire, quand vous l'aurez terminé... Vous pourriez dire que cela marque une fin. C'est vrai. Ils ressaisissent leur parcours universitaire et c'est une forme de deuil à faire : c'est quitter le connu, le doux cocon persécuteur de l'université pour se projeter vers l'inconnu professionnel. Mon expérience a montré qu'il s'agissait en fait d'une superbe ouverture car ce titre allait être un nouveau fil rouge vers leur vie professionnelle future. Depuis 15 ans, j'ai des retours réguliers

« Ne peut-on pas faire le parallèle entre la fin de vie professionnelle et la fin des études ? »

pour me dire : ce que j'avais écrit pendant mes études, je le travaille encore et c'est toujours quelque chose en chantier avec les gens que j'accompagne.

Ne peut-on pas faire le parallèle avec ce moment de fin de vie professionnelle et la fin des études ? Comme pour l'étudiant, tout est accompli au sein d'un parcours de formation, mais tout est encore en fait à accomplir. Ce qui semble accompli, apparemment terminé au moment de la retraite, n'est-t-il pas un moment au contraire où tout est possible, où de nouvelles opportunités s'ouvrent ? Ce qui nous fait riche n'est pas ce que nous avons mais c'est ce que nous avons à conquérir. Mais, pour oser conquérir cette nouvelle étape de l'existence, il faut pouvoir partager, avoir une base de sécurité, partager ce que nous pensons, ce qui a fait notre mémoire, ce qui fait notre sécurité. Cet arrêt, cette réelle rupture pourrait être un arrêt s'il n'est pas partagé. On pourrait dire, ce qui n'est pas faux, que les vieux radotent ! Mais ce n'est pas que cela. Les vieux se racontent à eux-mêmes leur histoire, ils relient les parts éparses de leurs souvenirs. On prétend que les âgés se souviennent mieux du passé que du présent. En fait, une série d'études montre que ce n'est pas vrai. La seule différence, c'est qu'il n'y a personne pour vérifier que ce qu'ils disent est vrai. La mémoire est une reconstruction, quelque chose qui va prendre sens, nous permettre d'exister par rapport à la manière dont on va ressaisir un certain nombre de choses.

Je partage depuis plusieurs années, le parcours de quelqu'un que j'admire beaucoup et avec qui je travaille régulièrement, Boris Cyrulnik. Il raconte comment la femme qui l'a sauvé des nazis, dans son souvenir, avait des « cheveux blonds, couleurs de feu ». Il a rencontré cette femme, il y a peu de temps. Toujours, elle a eu les cheveux bruns. Mais, dans son imaginaire, l'enfant avait construit cette femme de feu.

Je me suis demandé quelle épitaphe j'aimerais avoir sur ma tombe. Je suis d'origine paysanne, du nord de l'Ardèche et j'ai été élevé par ma grand-mère. Toutes les semaines, nous allions papoter au cimetière avec mon grand-père, que je n'ai jamais connu mais qui m'est en fait, extrêmement familier. Il y avait une sorte de convivialité avec les copines de cimetière de ma grand-mère. On se retrouvait, on papotait joyeusement. À travers la mort, il y avait un partage du vivant. Pour moi qui suis un terrien, mon épitaphe est très marine, une phrase de Sénèque : celui qui ne connaît pas son port trouve tous les vents défavorables. Essayez de penser les choses pour vous. En quoi, ce que vous mettrez peut-être un jour, si cela correspond à vos croyances, à la manière dont vous voyez le cours de votre existence, ce qui va mettre une trace de vous à un endroit donné... ça, je l'ai beaucoup fait travailler en ehpad, avec des gens très âgés. Les gens très âgés savent qu'ils vont mourir donc, ce n'est pas la peine de faire comme si la mort n'existait pas. C'est au contraire en parler comme étant un élément de la vie.

Boris Cyrulnik, dans *Les âmes blessées*, écrit : « *pour faire un récit, il faut anticiper son passé, aller chercher intentionnellement dans sa mémoire les images et les mots qui construisent sa narration ; ensuite, il faut anticiper le partage de l'histoire que l'on s'apprête à adresser à quelqu'un* ». Ressaisir le récit de son passé, c'est donc être dans une anticipation d'un futur partagé qui peut aller même très loin car dépassant notre histoire. « *La fin de la vie n'est pas la fin de l'histoire* » (je ne sais plus qui a dit ça). Cela parle justement de cette histoire qui ne nous appartient pas totalement, sur laquelle peut-être d'autres vont avoir à se construire.

Alors, la retraite : c'est une mort ou une naissance ? Je dirais bien qu'il existe une forme de mort d'un certain positionnement social mais il y a aussi une opportunité, d'une forme de naissance à soi. Il y a, dans ces moments de l'existence, cette double valence entre la présence à soi et la présence aux autres car, pour être présent à soi, l'autre est important, pour ne pas dire indispensable. Je travaille dans le cadre d'une Organisation Non Gouvernementale et j'ai eu l'occasion d'accompagner des gens qui avaient été des otages, isolés pendant des mois. Tous m'ont raconté la même chose : pour survivre, il avait fallu qu'ils créent un autre, qu'ils entrent en dialogue avec un autre. Leur existence n'avait pu se faire qu'avec cet autre imaginaire. C'était une partie d'eux-mêmes mais en fait, ce n'était pas eux-mêmes. En tant qu'humain, on existe aussi parce qu'on est dans un dialogue avec un autre, réel ou imaginaire, mais en tout cas, c'est beaucoup mieux quand c'est réel.

« Être au plus proche de soi, c'est être libre »

Il y a une forme de rassemblement de son histoire, de ses histoires qui peut aboutir à une tentative d'authenticité. J'ai eu l'occasion de dire à Michel Billé que plus il vieillissait, plus je le trouvais libre. C'est peut-être une force de la vieillesse : être au plus proche de soi, être libre. Mais est-ce si facile ? Dans un texte de Jean Vanier, intitulé « *De la fragilité jaillit la lumière* », il écrit : « *l'homme occidental contemporain est enfermé dans une peur croissante qui consiste à croire que, pour être accepté par les autres, il faut être acceptable* ». Comment être un retraité, un vieux acceptable et aux yeux de qui ? Il poursuit : « *la personne avec un handicap souffre avant tout de ne pas se sentir faire partie d'une communauté humaine. Les personnes fragiles ont besoin avant tout d'un accompagnement fidèle et amical* ».

J'adore ce mot « accompagnement » parce qu'il parle de compagnonnage. N'est-il pas le propre de l'humain, même si nos fragilités ou nos vulnérabilités nous confrontent différemment ? Dans ce compagnonnage de la vie, comment va-t-on garder ou trouver de nouveaux compagnons de route ? Comment va-t-on s'accompagner dans ce changement de regard sur soi, empreint du regard des autres ? Pour moi, en tant qu'accompagnant, que professionnel, il y a une question capitale à se poser : comment, moi, en tant qu'individu, je me positionne vis-à-vis de ce que j'imagine de mon avenir ? Quelle question cela me pose en tant que personne, en tant qu'enfant dans le regard que j'ai ou les générations qui me précèdent ?

La vie, c'est une question de regard, de perception de l'autre, de soi. J'ai toujours dit à mes internes, avec des personnes présentant des maladies d'Alzheimer : si tu vois en face de toi un vieux gâteux, glaireux, tu te conduiras en réponse à ta représentation. Si en face de toi, tu vois quelqu'un qui, malgré sa maladie, son handicap, arrive à créer un équilibre, un lien avec les autres personnes, alors, il pourra être autre parce que toi, tu seras autre aussi dans le regard que tu portes sur lui.

Quel regard portons-nous sur les âgés, quelle que soit leur situation ? Comment, à travers ce regard, nous allons leur permettre d'être autre que ce que le cours du destin semble avoir imposé comme un chemin inexorable ? Cela s'appelle la résilience. Mais pour cela, il faut qu'existe un échange. Qu'acceptons-nous de recevoir de ces compagnons de route qui sont nos éclaireurs, dans ce qui sera peut-être notre futur ? Mettre l'autre en dette en refusant ce qu'il nous propose, c'est lui dire : tu n'as rien à me donner. Alors, n'est-on pas dans un paradoxe en disant à l'autre : oui, tu es une personne, dans la totalité de ce terme, mais je n'ai rien à recevoir de toi. Je vous laisse méditer sur cette réflexion...

Pour conclure, n'oublions pas que, quel que soit mon âge, je ne suis plus la personne que j'ai été et je ne la serai plus jamais, mais je ne suis pas la personne que je voudrais être non plus. Je suis en cours d'amélioration, soyez patient.

LA PLACE DE LA RECONNAISSANCE DANS LE PARCOURS DE VIE



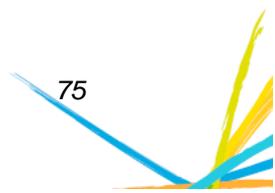
Pierrot Amoureux,
Pédagogue au sein du dispositif Différent et Compétent

Pierrot Amoureux : afin de faire lien avec l'intervention précédente de Gérard Ribes, je voudrais traduire en breton la phrase de Sénèque : « Il n'y a pas de vent favorable pour le bateau qui ne connaît pas son port ». Ici, nous disons : « Si l'horizon n'est pas net... Reste à la buvette ! ». Persuadé que la reconnaissance contribue à rendre l'horizon plus net... La place de la reconnaissance dans un parcours de vie. Ce titre n'est pas une interrogation, mais une affirmation : la reconnaissance est nécessaire et indispensable à tout parcours.



Permettez-moi en introduction de reconnaître la richesse de ces deux journées, par le travail produit par chacun et par le collectif et la richesse de l'idée de nous rassembler autour de ce thème « Pour un avenir après le Travail ». Gwenaël Planchin m'a demandé de vous emmener sur les chemins de la reconnaissance.

Quand nous parlons de reconnaissance de quoi parlons-nous ?



Reconnaître, c'est :

- ✦ Identifier, reconnaître quelqu'un... par exemple, Muriel...
- ✦ Admettre reconnaître un fait... celui de la retraite...
- ✦ Rendre légitime reconnaître un enfant, un pouvoir une hiérarchie... la RAE...
- ✦ Exprimer sa gratitude, c'est reconnaître l'autre... Et cette gratitude exprimée est souvent l'objet d'un retour de reconnaissance qui s'inscrit dans un cercle vertueux...
- ✦ La reconnaissance désigne également les signes visibles perceptibles par lesquels l'autre me donne de la valeur... Cette reconnaissance contribue à renforcer ma propre capacité à me reconnaître moi-même...

La reconnaissance est alors source de construction identitaire (individuelle et collective). A noter toute l'importance dans ces échanges du regard de l'autre et de la perception du regard de l'autre, pour continuer à faire du lien avec l'intervention de Gérard Ribes...

Nous pouvons écrire le mot reconnaissance de plusieurs manières, qui peuvent commencer à nous éclairer sur les significations que nous voulons donner à la reconnaissance :

- ✦ Re... Connaissance... Refaire le chemin de la connaissance, à la fois en termes de savoir et de construction identitaire... et aussi de volonté de s'inscrire dans de l'inter-connaissance.
- ✦ Re Co Naissance... Une nouvelle naissance dans le collectif. Là aussi, un changement de regard, vers soi, pour soi, mais aussi pour le collectif...
- ✦ Re connaître le Sens... Connaître et Re connaître le Sens participe à la construction de soi. À la fois reconnaître le présent, mais aussi ma capacité à m'inscrire dans du projet. Reconnaître le sens pour le transférer dans de nouvelles situations accessibles qu'il me reste conquérir.

La reconnaissance participe alors à une réhabilitation de soi, ou plus une Habilitation de soi qui participe à être ou à devenir utile ailleurs... C'est-à-dire renforcer le regard positif sur soi et sur la perception du regard de l'autre. Elle nous inscrit dans

**« La reconnaissance renforce le regard positif sur soi...
et la perception du regard de l'autre ! »**

une dynamique d'évolution. La reconnaissance positionne chacun dans une dynamique d'émancipation. Pourquoi préférer le terme « reconnais-

sance » ? À ceux d'équité, de droit, de justice, de participation ? Que signifie donc cette notion si riche parfois ambivalente, voir ambiguë... ? Comment en faire usage dans les champs du travail, de la vie sociale, de la vie personnelle ?

La reconnaissance : une notion agissante

« On ne nous reconnaît pas... »

C'est même, le cri du cœur de nombreux parmi nous... Sous-entendu : « On ne nous reconnaît pas... à la mesure de ce dont on est porteur ou capable. ». Nous sommes persuadés que cette reconnaissance dynamise nos possibles, nos capacités. Elle implique la personne dans une dynamique personnelle, sociale, professionnelle. La reconnaissance transforme et elle n'agit pas toujours là où on l'attendait.

Quelques exemples :

Murielle, 45 ans, vit chez ses parents et travaille dans un esat ... Trois semaines après avoir validé une reconnaissance de compétences, elle vient me voir « Tu sais Pierrot, depuis que j'ai passé ma reconnaissance de compétences, ma ma-

man me confie le portemonnaie, quand je vais chercher le pain ». La reconnaissance obtenue par Murielle était sur son champ professionnel (agent de fabrication) outre les effets produits en atelier, nous mesurons les incidences sur les autres champs et la richesse des interactions provoquées.

Bernard, 40 ans, vient de valider une reconnaissance sur les métiers du bois... Le jury lui a conseillé d'apprendre à utiliser un mètre... Il revient à l'atelier avec un mètre à ruban (tout neuf) et il demande à son moniteur « Ce serait bien si tu m'apprenais à mesurer, comme cela je pourrais apprendre à mes enfants ». Bernard s'empare de cette mise en perspective pour de nouveaux apprentissages à l'atelier sans doute, mais il inscrit dans un même temps son projet dans un champ beaucoup plus large celui de sa famille.

Christophe, 25 ans, vient de recevoir son attestation descriptive de compétences. Pour fêter son « diplôme », son père a invité les voisins pour l'apéritif... Le lendemain, quand Christophe arrive au travail, il raconte sa soirée mais aussi, il dit à son moniteur : « N'empêche que ce matin, les voisins ne me regardaient pas pareil quand je suis parti au boulot... ». Emmanuel de Marcoussis, qui a témoigné hier, commente la visite de Marie-Christine a changé « quelque chose »... Dès le lendemain, ça allait mieux. La reconnaissance est bien une notion agissante, vecteur d'émancipation.

Nous pourrions multiplier ces exemples et sans aucun doute vos propres expériences permettront d'élargir ces constats, la reconnaissance ouvre pour chacun de nouveaux horizons. Ici, elle est formalisée, mais nous avons aussi expérimenté la reconnaissance au quotidien qui nous permet d'oser un peu plus. Quand nous avons appris l'utilisation du vélo, regardons comment la reconnaissance de l'acquisition de l'équilibre par un tiers nous a permis de progresser.

« La reconnaissance ouvre pour chacun de nouveaux horizons... »

« Maintenant que tu tiens en équilibre, je vais enlever les petites roues (stabilisateurs)... ». La reconnaissance s'inscrit et nous inscrit dans une dynamique d'évolution... Et cela, tout au long de notre parcours de vie... La reconnaissance rend accessible.

Un regard un peu plus théorique sur la reconnaissance

Axel Honneth, philosophe et sociologue allemand (né en 1949), propose trois sphères de la reconnaissance :

-  celle de l'amour, qui apporte la confiance en soi,
-  celle du droit, qui apporte le respect,
-  celle de la coopération sociale, qui apporte l'estime de soi.

Il inscrit la reconnaissance dans un rapport à soi, à autrui et à un rapport au monde.

Paul Ricœur, philosophe français (1913-2005), propose une articulation entre l'objectivité reconnaissance d'un objet la subjectivité reconnaissance de soi-même et enfin intersubjectivité reconnaissance mutuelle.

La reconnaissance, un mélange de philosophie de pédagogie de technicité... Comment favoriser, participer à son émergence ? Comment accompagner la construction de ces nouveaux regards ? Nous pouvons lier reconnaissance et agentivité (concept développé par Albert Bandura), c'est-à-dire prendre conscience que nous sommes les agents de notre propre développement.

Je vous propose de regarder comment, là où nous sommes, nous pouvons contribuer à la construction de cette reconnaissance comme vecteur de vie et d'épanouissement. Je vous propose trois cibles, des champs en interaction dans une dynamique d'étalement et de développement de cette Agentivité : le personnel ; le

travail ou l'activité ; le social. Comment notre investissement d'accompagnement dans ces trois champs peut aider à renforcer la perception de la Reconnaissance et à préparer un avenir après le travail ? Comment opérationnaliser là où nous sommes ? Il s'agit par notre médiation de contribuer à la prise de conscience que les activités, les réflexions en cours concourent à construire de la reconnaissance vers ces trois champs.

La description de ces champs pour nous aider à trouver les mots vecteurs de cette médiation :

- ✿ **Le personnel.** Celui de l'intimité, la découverte de l'amour de soi, vecteur de respect de soi. Un espace qui permet de reconnaître « ce que je suis » et rend possible l'estime de soi. Ce champ est productif de développement personnel (cognitif, émotif, sensori-moteur). C'est Bernard qui s'empare de cette reconnaissance pour décider d'apprendre.
- ✿ **Le travail ou l'activité.** Celui de la contribution à l'œuvre. La contribution de nos activités individuelles aux besoins et aux biens de la société. Un espace qui permet de reconnaître « ce que je fais, ce que je produis ». C'est souvent plus le sentiment d'appartenance « au travail produit », que celui de la performance qui permet de renforcer le sentiment d'être utile. Et rend possible la confiance mutuelle. Ce champ est productif de compétences et d'opérationnalisations concrètes. C'est la maman de Murielle qui lui confie le porte-monnaie, une activité, une responsabilité supplémentaire.
- ✿ **Le social.** C'est le rapport à l'environnement les droits attribués, les devoirs. Un espace qui permet de reconnaître « ce que je représente » et rend possible la considération mutuelle préalable au vivre ensemble. Ce champ est productif de réciprocité de liens sociaux, mais également d'appartenance sociale. C'est Christophe qui perçoit de manière différente les regards des autres.

« Pas d'existence sans reconnaissance, mais pas de reconnaissance sans existence... »

C'est l'interaction de ces trois champs qui me semble permettre d'exister c'est-à-dire faire ce qu'Alexandre Jolien appelle son métier d'Homme. C'est transférer ses acquis professionnels ou fruit de nos activités à son métier d'Homme.

Comment mieux préparer, se préparer à un avenir après le travail, le plus dans le droit commun ?

Il s'agit d'accompagnement, dans le « passage » de la conscience de soi au développement de soi :

- ✿ en se reconnaissant soi,
- ✿ en étant reconnu par les autres,
- ✿ en s'impliquant et contribuant par son activité à la production commune.

Pas d'existence sans reconnaissance, mais pas de reconnaissance sans existence, sans expériences. Des interactions productives de développement qui prennent appui sur le regard porté sur les activités confiées aux personnes. Ces interactions sont dans des rapports et des proportions propres à chaque personne et à chaque moment de vie. Ce n'est pas $1/3 \times 3$, mais une participation identifiée à ces 3 points.

Notre parcours à chacun est sans doute fait d'ajustements permanents provoqués ou soutenus par ce qu'Albert Bandura nomme le sentiment d'efficacité personnelle. Celui-ci prend pour une large part appui sur la notion de reconnaissance... Une croyance positive facilite la progression, l'évolution.

Oui mais comment ? Pour illustrer nos questionnements, voici Raymond ! Aujourd'hui, Raymond a 56 ans. Quand j'ai connu Raymond, il était employé dans une ferme, un statut qui lui convenait bien : il était ouvrier agricole et avait un plein de petites responsabilités qu'il percevait comme incontournables pour le bon fonctionnement de l'exploitation... Il était reconnu comme tel. Le patron part en retraite, la ferme est confiée à une autre personne qui ne réemploie pas Raymond. Avec son nouveau statut de Demandeur d'emploi, Raymond se perçoit beaucoup moins considéré ; il a du mal à saisir son utilité sociale... L'estime de soi diminue.

Un contrat de 2 ans dans un chantier d'insertion permet de reconstruire partiellement ces éléments qui sont restés très fragiles jusqu'à son entrée dans un esat. Aujourd'hui, depuis 3 ans dans l'esat, il a renoué avec l'estime de soi : quand il me voit, il s'arrête avec son scooter, me parle de son travail ; il s'est même inscrit à une association de marche... Aujourd'hui, il est sans doute de notre responsabilité d'anticiper la sortie d'esat dans 3 ans... C'est long et c'est court.

Comment accompagner ces transitions d'appartenance ? Comment réussir cette nouvelle inclusion qui permettra à Raymond de faire identité commune avec les autres retraités de sa commune... C'est-à-dire vivre sa retraite tout court. Comment mettre à profit ces 3 ans pour construire progressivement cette nouvelle identité ? Comment pour d'autres Raymond, depuis beaucoup plus longtemps dans nos structures, réussir l'inclusion quand être accompagné a été le projet de toute une vie ? Comment sortir de la culture du placement ?

« Comment sortir de la culture du placement ? »

Plusieurs stratégies pour nos établissements :

- ✿ Faire le pari pour après d'un modèle d'un environnement compassionnel ... Qui assurera le relais
- ✿ Le moment venu le "décrocher " car il ne partira pas de lui-même (et après tout son demain c'est son problème...)
- ✿ Renforcer la dynamique d'émancipation de citoyenneté en place dans nos établissements. (Sans doute notre choix).

Comment gérer cet accompagnement de fin de carrière ? Si la reconnaissance est le fruit d'interactions entre les champs : personnel, activité et social, quelles missions pour nous, esat, dans nos accompagnements afin de faire évoluer de concert, la perception et le regard des « collègues », des associations, des environnements qui seront les supports des activités de Raymond demain ?

Quelles passerelles construire pour rendre possible les liens sociaux nécessaires à la vie à l'épanouissement ?

- ✿ **Transitions dans la perception de soi**, passer de faire à savoir... puis de penser à se penser... « Plus l'on me demande comment je fais, comment je procède, plus vous m'aidez à réfléchir », à penser et puis à me penser.
- ✿ **Transitions pour une meilleure compréhension de l'environnement**, travailler l'accessibilité pour se « sentir nettement moins seul » et ainsi bénéficier du droit commun...
- ✿ **Transitions dans l'ouverture des possibles** de nouveaux possibles des prises de risque raisonnées

Il s'agit sans doute de préparer ces transitions ou éviter les ruptures par le choix d'activités professionnelles ou non. Activités qui (faisons en le pari) renforceront cette construction identitaire de confiance en soi de responsabilisation. Il s'agit d'ajuster ces activités de les personnaliser pour renforcer l'estime de soi, le respect

de soi, points d'appui pour l'implication dans des activités du quotidien et l'émancipation.

Repérons, créons ensemble des pôles d'intérêt qui s'inscriront dans les dynamiques d'organisation apprenante que nous développons dans nos ateliers, dans nos activités. L'activité est toujours plus que l'activité, elle est source d'apprentissage de développement si l'on m'aide à en découvrir la signification.

« **L'activité est toujours plus que l'activité, elle est source d'apprentissage de développement** »

Les questions sont, il est vrai, facile à poser... **Une préparation à la gestion de « son avenir après travail » est nécessaire** et sans nul doute de notre responsabilité. Elle se doit de prendre en compte le renforcement de :

- ✱ Estime de soi au plan personnel,
- ✱ Confiance mutuelle qui bien souvent se construit par et dans l'activité commune,
- ✱ Considération, réciprocité qui émergent des liens sociaux internes/externes.

Ces 3 points me semblent des repères pour assurer la provision de reconnaissance nécessaire au développement de nos parcours de vie, pour en être ou en devenir les réels acteurs / auteurs.

Être reconnu pour permettre à chacun de pouvoir de nouveau :

- ✱ Oser, risquer, prendre des responsabilités... c'est-à-dire s'inscrire dans son propre devenir au sein du collectif... Anticiper... Décider...
- ✱ Continuer à exercer sans doute différemment pendant son temps de retraite son métier d'Homme (et de Femme) par du lien social, des loisirs...
- ✱ Se situer dans une permanente recherche d'autonomisation... « Être en permanence à l'école de l'Autonomie ». Surtout ne pas être dans la résignation. Cela demande de l'énergie pour chacun.

Une conclusion ou une perspective pour placer tout cet engagement dans la réciprocité. C'est-à-dire que l'échange, produit de la connaissance et du développement, pour chacun tantôt apprenant/appreneur. Ces bénéfices au profit des personnes mais aussi des organisations. Et n'oublions pas dans ces collectifs, en référence à Norbert Elias il y a toujours du « Je » dans le « Nous » et du « Nous » dans le « Je »...

Ce n'est pas notre seule responsabilité... « Tout ce que tu fais pour moi, sans moi, tu le fais contre moi »... Mais notre responsabilité demeure certainement engagée... en réseaux toujours ouverts... c'est notre participation à la performance sociale collective.

~ Conclusion du colloque ~

Marie-Annick Boulaire, Clément Jøguet, Guylaine Layec, Jean-Michel Kernin, Armel Layec, Myriam Oligo, Christian Talmon
Association Nous Aussi – délégation de Vannes



C'était bien. Merci à Monsieur Planchin pour tout. Emmanuel m'a touché. Il a dit : « il faut frapper aux portes ». C'est à moi de choisir ce que je veux faire à la retraite. C'est bien de préparer sa retraite. Je pense à ce que je veux. Me lever à l'heure que je veux, aller faire la marche...



Le Colloque, c'était bien mais c'était long par moments. Mon choix pour ma retraite : je veux aller en famille d'accueil, pas en maison de retraite. Merci à Monsieur Planchin d'être venu chez nous pour préparer notre discours. Merci pour l'accueil au Colloque. Nous Aussi fait un colloque à Vannes en Octobre 2016.

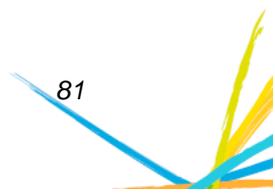


Christian Guitton,
Président de l'Aresat Bretagne et Différent et Compétent Réseau

Un grand merci à Daniel Croizé pour avoir piloté ce projet avec les collègues de l'Aresat. Ce n'est pas facile de conclure des journées aussi intenses. J'ai appris hier qu'il fallait apprendre à perdre. Je n'ai pas appris à perdre, mais j'ai appris beaucoup de choses donc, j'ai dû prendre un coup de jeune finalement ! Nous savons que c'est un sujet qui fait qu'on consensus, nous savons tous que nous allons être concernés en tant que responsables, pilotes d'esat, services d'accompagnement, en termes de structures périphériques. Nous allons être concernés par des gens qui vont vouloir changer de situation, s'adapter à une nouvelle vie.



J'ai fait un petit calcul : si je prends la population moyenne d'esat en France et la fréquence des départs en retraite, depuis le début du colloque, 18 personnes sont parties en retraite. Multipliez ce chiffre par 365... C'est bien un sujet qui a son importance, à traiter avec anticipation. Si je prends la RSE, responsabilité sociétale des entreprises... ou des esat ? L'esat a naturellement un rôle à jouer dans l'accompagnement pour la retraite. Nous avons vu que c'est un passage, un pont que l'on essaie de construire. Pour l'instant, Gwenaël le construit avec des bouts de ficelles et nous remercions tous nos partenaires financiers qui ont bien voulu s'engager. Mais c'est un peu comme Indiana Jones... il y a du brouillard devant, un grand gouffre et il essaie de raccrocher les morceaux pour faire une passerelle et passer de l'autre côté.



Ne pourrait-on pas, tous ensemble, imaginer construire un vrai pont ? Traiter le sujet de façon sérieuse et approfondie. Quelque chose à faire de l'ordre d'une coopération entre nous. Y a-t-il un avenir à cet « avenir après l'esat », après ce colloque ? Lorsqu'on discute avec les autres collègues des autres régions, ils sont aussi très concernés. Tous ont l'intention – ceux que j'ai pu croiser – d'œuvrer à la mise en place d'une coopération. Chacun invente des choses dans son coin. Toutes sont intéressantes, originales et ont toutes à donner une leçon au voisin. On s'enrichit toujours dans le miroir de son voisin. Tous ont l'intention d'avancer sur cette question. Est-ce un think tank, un « make » tank, quelque chose où on fait et on construit quelque chose ? Une coopération pour mutualiser, échanger des pratiques, œuvrer ensemble, peut-être, faire bouger les lignes... C'est dommage qu'il y ait dans toute la France, des usagers qui fassent la boule de billard entre les systèmes qui peuvent se les renvoyer parce que l'information n'est pas bonne, parce que l'interlocuteur n'a pas été bien nommé, parce qu'il n'est pas connu... Comment donc continuer, se retrouver et avancer sur ce sujet ?

Nous sommes tous préoccupés par cette situation. Il y a quelque chose à faire et l'Aresat peut partager son travail, au même titre que d'autres collègues, dans d'autres régions, ont, à leur échelle, construit des choses. J'invite donc à se retrouver dans un autre colloque, je ne sais pas où, dans une autre région, qui soit le fruit de travaux coopératifs. **J'invite donc à lancer cette coopération entre les différents partenaires régionaux.** Cela suppose que l'on travaille sur ce bout du pont, cette vie future, cette zone d'atterrissage, de réception en ayant un bon accompagnement au départ, de la part de nos structures.



Dans l'esprit de Facile à lire, facile à comprendre, nous formulons cette lettre d'engagement :

Objet. Porter ensemble entre les régions et les partenaires un projet de développement d'actions, de coopérations, de mutualisations pour promouvoir une vie de qualité après l'esat.

Lettre d'intention. Il est important de promouvoir une vie de qualité après l'esat. Des actions, coopérations et mutualisations sont nécessaires pour cette promotion. Nous avons la volonté de porter ensemble ce projet avec les régions et les partenaires.

Je vous souhaite à toutes et à tous un bon retour dans vos régions. Le travail engagé en Bretagne continue. J'invite à ce que l'on soit plus malin, tous ensemble, sur cette problématique. Merci à vous.

L'Aresat Bretagne remercie chaleureusement ses adhérents qui ont œuvré à l'organisation de ces deux journées, et chacun de ses partenaires :

