



Les
**Papillons blancs
de Paris**

*Avec la personne handicapée
mentale et sa famille*

PAPILLONS BLANCS DE PARIS

RAPPORT D'ORIENTATION

PLAN D'ACTION

2020-2022

Ce document s'est appuyé de façon aussi synthétique que possible sur un grand nombre d'échanges qui ont eu lieu au cours de la dernière année et notamment :

- Une série d'interviews réalisés par Jean Claude Fournier (HEC Bénévolat) au printemps 2019
- Un séminaire regroupant l'ensemble du Conseil d'Administration le 24 septembre 2019
- Un diagnostic préparé pendant le dernier trimestre 2019 par Jean Michel Mépous et François Pando (administrateurs) centré en particulier sur les attentes des bénévoles
- Les observations rassemblées par Blandine Vacherot (mécénat de compétences BNP) présente au siège pendant toute l'année 2019
- Diverses discussions et propositions issues de la Journée d'Intelligence collective du 23 Janvier 2020

EN PREAMBULE...

Le projet associatif des Papillons blancs de Paris rédigé en 2012 nous a rappelé de manière détaillée et exigeante notre mission telle que souhaitée par nos fondateurs : œuvrer pour la défense des droits, l'épanouissement, l'avenir le meilleur possible des personnes handicapées mentales. Cette mission garde toute son actualité, comme demeure l'esprit de solidarité, de confiance, de bienveillance, qui doit nous animer.

Notre Association est née il y a 70 ans d'un collectif de parents à la fois militants et désireux de prendre leur problème en main dans un contexte administratif, politique, et institutionnel beaucoup moins développé et complexe que celui d'aujourd'hui pour ne pas dire quasi inexistant. Il est resté de cet ADN la conviction que les parents ont une expérience unique à partager. Personne ne conteste aujourd'hui cette évidence, quels que soient les débats portant sur le partage de la compétence entre parents et professionnels, et l'équilibre délicat à trouver chaque jour entre besoin de protection et développement de l'autonomie.

Mais le monde a changé, notre environnement a changé, nous avons tous changé.

Comment être aujourd'hui fidèles à notre mission et à l'esprit combatif de nos fondateurs en tenant compte de ces changements profonds ?

La société dans laquelle nous vivons n'est plus la même que celle des années 50. Entre autres mutations profondes

- Plus de 80 % des femmes en âge d'avoir des enfants travaillent. Et ne pas avoir d'activité professionnelle est presque regardé comme une étrangeté (c'était l'inverse alors). Les femmes n'aiment évidemment pas moins leurs enfants que leurs aînées, mais celles qui sont confrontées au handicap de l'un d'entre eux ne sont pas nécessairement prêtes à y consacrer toute leur vie au détriment de leur propre épanouissement tel qu'elles se le représentent. L'idée même de « devoir » et de « sacrifice » n'est plus perçue de la même façon. Et prévaut plutôt l'idée que le bonheur des parents et celui de leur enfant handicapé se renforcent l'un l'autre.
- La progression considérable depuis les années 70 de ce que l'on appelle un peu improprement l'individualisme (le besoin d'être singulier, et de réussir la vie qu'on se choisit) affecte, lui, aussi bien les femmes que les hommes, et transforme un peu les « citoyens » en « consommateurs » de biens et de services propres à leur permettre l'épanouissement évoqué.
- Le périmètre de ce que l'on appelle une famille a aussi complètement muté : il s'est à la fois rétréci « verticalement » (combien de Français connaissent le nom de leurs arrière grands parents ?) et élargi horizontalement (familles recomposées, etc.)
- Le bouleversement digital initié avec Internet, puis l'émergence des réseaux sociaux ont modifié non seulement notre rapport au savoir et à l'autorité (chacun de nous peut se prétendre expert) mais aussi notre rapport au temps (dictature de l'instantané) C'est dire qu'une périodicité mensuelle ou trimestrielle de réunions, newsletters, etc...peut paraître décalée par rapport à l'exigence de réponses immédiates et de services concrets. C'est dire aussi que pour adhérer à une association, on est infiniment plus exigeant quant à sa valeur ajoutée.
- L'arsenal administratif, politique, législatif qui s'est développé depuis les années 50 est considérable. C'est par dizaines que l'on peut dénombrer les textes et instances qui se préoccupent aujourd'hui du handicap au niveau parisien, régional, national, européen. Cela témoigne évidemment d'une sensibilisation croissante (bien qu'encore insuffisante) à un sujet qui devrait concerner toute société civilisée. Cela crée pour les parents beaucoup plus de

possibilités, mais génère aussi une complexité devant laquelle ils sont souvent désarmés et demandeurs de soutien et de guides qu'Internet ne peut seul leur apporter.

Le défi particulier des Papillons blancs de Paris

- Nous avons la force et la faiblesse de notre âge. Nous sommes riches d'une énorme expérience accumulée et de nombreuses initiatives reconnues. Mais notre visibilité est insuffisante, le nombre de nos adhérents baisse, ils vieillissent et font vieillir notre image, et nous peinons à recruter de nouveaux bénévoles
- Nous avons un positionnement complexe entre l'UNAPEI d'une part, et d'autre part toutes les associations très actives qui nous entourent et pour certaines nous sont même associées. Le fait de ne pas être une association gestionnaire, singularité de notre statut à Paris, nous confère certes une certaine neutralité qui nous permet des partenariats ouverts avec tous. Mais c'est aussi une limite à la manifestation concrète de notre valeur ajoutée et donc à notre visibilité et notre image

Recréer un « cercle vertueux » dans les 3 ans qui viennent

Si nous voulons modifier notre image auprès de nos adhérents potentiels et du grand public, nous devons recréer une dynamique : apporter des services et prendre des initiatives concrètes qui nous donneront une visibilité sortant du strict monde du handicap mental et marqueront, au-delà de l'entre soi, l'ensemble de la société civile à Paris. C'est cette visibilité plus large qui peut nous apporter de nouveaux bénévoles et de nouveaux adhérents.

I. RÉPONDRE AUX ATTENTES ET BESOINS DES PARENTS D'AUJOURD'HUI

Comment aller à la rencontre des parents et enrichir de façon visible l'« offre » des Papillons blancs de Paris ?

Agir comme un centre de ressources

Apporter, en liaison avec l'UNAPEI mais sans dupliquer avec elle, un niveau d'**expertise** pointue dans des domaines importants pour les familles concernées, expertise associée à un contact humain et personnel. C'est le rôle des **Pôles de compétences** :

- ❖ Pôles existants à maintenir absolument : Pôle « ressources », Pôle de protection juridique, Pôle de soutien aux situations critiques, Pôle d'aide aux vacances
- ❖ Pôle à redéployer : Pôle d'accessibilité
- ❖ Pôle à créer : Pôle « scolarisation et aide à l'emploi »

Garantir à nos adhérents la qualité et le suivi de **nos représentations** au sein des instances concernées par le handicap à Paris.

Resserrer nos liens et créer une véritable synergie avec nos associations associées :

- ❖ Leur assurer un soutien dans les domaines de l'information et de la communication
- ❖ Développer les échanges sur des préoccupations communes (elles partagent les valeurs de notre mouvement parental et peuvent faire remonter les problèmes rencontrés dans leur quotidien de gestionnaires)
- ❖ Appuyer la construction de rapprochements associatifs dans un rôle de « facilitateur ». Sur ce dernier point une réunion initialement prévue en mars est à reprogrammer dès octobre 2020

avec notamment pour objectif l'organisation d'un séminaire regroupant les différentes parties prenantes et des personnalités extérieures qualifiées (telles que des experts de l'UNAPEI) ».

Poursuivre l'animation de lieux d'épanouissement et de loisirs pour les personnes handicapées

C'est la mission des **ateliers et clubs** :

- ❖ Maintenir voire dupliquer ceux qui sont particulièrement appréciés. Actuellement 20 ateliers sont actifs dans les domaines suivants :
 - Bien-être
 - Arts créatifs et culturels
 - Théâtre, musique et chant
 - Cuisine
 - Informatique
 - Photographie
 - Sorties culturelles
- ❖ En lancer de nouveaux :
Exemples :
 - Estime de soi
 - Apprentissage de la sécurité piétonne
 - Apprentissage de la conduite sans permis
 - ...

Innover en créant des services concrets

...qui facilitent la vie quotidienne des personnes handicapées. Exemple type : le SMAC

Participer à des manifestations festives ou culturelles à Paris qui ne soient pas nécessairement réservées aux personnes handicapées

Exemple :

- Ciné-ma différence

Transformer notre siège en un lieu d'accueil ouvert sur la cité, assorti d'un CAFE : point de rendez-vous convivial et « vitrine » des Papillons blancs de Paris

...ce qui suppose de déménager notre siège dans l'année à venir ! (Objectif printemps 2021)

II. DEVELOPPER, ENGAGER, FORMER, SOUTENIR NOTRE RESEAU DE BENEVOLES

Les bénévoles sont notre force vive sans laquelle notre Association ne vivrait pas....

Développer : Même si nos bénévoles actuels sont les meilleurs ambassadeurs aujourd'hui, nous devons **sortir de l' « entre soi »** et donner envie à des jeunes qui ne sont pas nécessairement familiers

du monde du handicap, mais sont prêts à faire quelque chose qui a du sens : nécessaires présentations à des grandes écoles, à des associations type scouts etc..

Engager : Ils doivent savoir à quoi ils s'engagent, et nous devons nous assurer qu'ils portent la parole et l'esprit de l'Association nous devons rédiger une **Charte du bénévole**

Former : Chacun doit recevoir une **formation organisée** par un référent expérimenté pour éviter désarroi ou improvisation dangereuse dans des situations sensibles

Soutenir : Nos bénévoles, où qu'ils interviennent (sections, ateliers, pôles de compétence, accompagnateurs, animateurs) doivent pouvoir compter sur le soutien et l'**assistance** logistique dont ils ont besoin auprès du siège : banque de données fiable, information à jour, etc...

III. OPTIMISER L'EQUILIBRE DE NOS RESSOURCES FINANCIERES ET HUMAINES

Les Papillons blancs de Paris ont la chance singulière d'être propriétaire d'un important patrimoine immobilier. Les revenus tirés de ce patrimoine nous ont permis à travers le temps de déployer des ressources centrales que nous avons le devoir moral de remettre en question en permanence pour nous assurer qu'elles sont bien utilisées au service de notre mission.

Gérer au mieux notre patrimoine immobilier

Nous avons entrepris une rationalisation de cette gestion, désormais externalisée :

- ❖ Répartition des contrats auprès de deux cabinets immobiliers au profil différent
- ❖ Renégociation des honoraires
- ❖ Mise en compétition périodique prévue

Equilibrer ressources internes et externes : salariés, bénévoles, experts extérieurs ?

- ❖ Les postes **de salariés** doivent être décrits le plus précisément possible et limités à ce qui exige une présence permanente au siège, et ne peut pas facilement être pris en charge par des **bénévoles** : ces derniers, même très engagés, ne peuvent pas avoir une pleine disponibilité.
- ❖ Certaines tâches précises peuvent (et même doivent pour certaines) être confiées à des **professionnels**, y compris rémunérés quand ils peuvent apporter une compétence que nous n'avons pas et qui surtout n'a que peu à voir avec notre mission au service des parents et des personnes handicapées de leurs familles.

Quelques exemples :

- La gestion de notre patrimoine immobilier, citée plus haut,
- La comptabilité dont nous expérimentons l'externalisation en 2020 pour prendre ensuite une décision avisée,
- La communication, actuellement gérée par des bonnes volontés internes, gagnerait à se faire appuyer par l'intervention ponctuelle ou récurrente d'une agence qui nous assurerait une veille et nous servirait de conseil et d'aiguillon.

Repenser l'organisation des sections

Les sections ont une fonction de maillage territorial essentiel. Toutefois elles peinent à recruter des bénévoles, certaines sont un peu en déshérence, et elles sont encombrées de tâches administratives peu gratifiantes par rapport à leur rôle fondamental d'accueil, d'écoute, et de conseil.

Deux aménagements devraient être bénéfiques :

- ❖ Une limitation à deux ou trois points d'accueil « physiques » (permanences hebdomadaires) dans PARIS, tout en maintenant des référents par arrondissement
- ❖ La centralisation au siège de toute la comptabilité, tout en conservant pour chaque responsable d'arrondissement une vision précise du nombre et de l'identité de « ses » adhérents

Au-delà de ces aménagements le point suivant devrait constituer un véritable appui...

Créer au siège un rôle de « responsable du réseau »

Sorte de **chef d'orchestre** au service des bénévoles dont il assurera le soutien et l'animation, il travaillera en liaison avec le responsable du Collège des sections, avec le responsable du Collège des associations, avec un éventuel responsable des ateliers, et surtout avec un référent des bénévoles qu'il devra identifier pour organiser avec lui la formation des « nouveaux »

EN CONCLUSION...

Nous devons donc impérativement repenser l'équilibre de nos ressources et notre organisation si nous voulons aller mieux à la rencontre de nouveaux parents et mobiliser de façon efficace et gratifiante nos bénévoles actuels et futurs. Les deux objectifs sont en fait intimement liés. Il nous faudra aussi accepter courageusement de mesurer les effets de ce plan pendant les trois années qui viennent.

Mesurer en particulier :

- ❖ L'évolution de notre image auprès d'une cible concernée et d'une cible plus large au travers de quelques indicateurs : notoriété, utilité sociale perçue, ...
- ❖ L'évolution de notre nombre d'adhérents... (aujourd'hui 800, en 2022 ... ?)

C'est ce que nous devons nous imposer pour être fidèles à notre mission d'origine dans un monde qui n'est plus celui de 1949...