

L'essentiel des ASH

Retrouvez chaque mois une sélection de références d'articles parus récemment dans les ASH et susceptibles d'intéresser plus particulièrement les directeurs et cadres du secteur.

Actualité conventionnelle

La CC 66 a soufflé ses 50 bougies dans un climat d'inquiétude
ASH n° 2952 • 18-03-16 • P. 19

La Croix-Rouge rejoint le projet de cadre conventionnel du Syneas et de la Fegapei
ASH n° 2954 • 1-04-16 • P. 14

Etablissements et services

Groupements hospitaliers de territoire : le « oui, mais » des acteurs médico-sociaux
ASH n° 2955 • 8-04-16 • P. 16

Centres d'hébergement : un décret détaille le droit à l'information dont doivent bénéficier les usagers
ASH n° 2955 • 8-04-16 • P. 40

Personnes âgées

La loi d'adaptation de la société au vieillissement
ASH n° 2952 • 18-03-16 • P. 49
ASH n° 2953 • 25-03-16 • P. 45
ASH n° 2954 • 1-04-16 • P. 45
ASH n° 2955 • 8-04-16 • P. 47

Politique économique et sociale

« Contrats à impact social » : lancement d'un appel à projets interministériel
ASH n° 2952 • 18-03-16 • P. 5

Travail social

Une faille dans un SIAO relance le débat sur la protection des données
ASH n° 2953 • 25-03-16 • P. 17

Action sociale et numérique : l'urgence d'un rapprochement
ASH n° 2954 • 1-04-16 • P. 19

Comprendre la laïcité pour mieux intervenir
ASH n° 2955 • 8-04-16 • P. 26

Bon vivant

Pas si fou. Quand un village accueille le handicap psychique

Lætitia Delhon - Ed. Presses de l'EHESP - 15 €

Pour Alain-Paul Perrou, directeur de l'ESAT (établissement et service d'aide par le travail) de Mézin (Lot-et-Garonne), l'une des clés du management, c'est « simplement être juste et autoriser aux salariés ce que je m'autorise à moi. Je suis très exigeant avec eux parce que je le suis d'abord avec moi-même ». L'autre point important, selon lui, est la disponibilité : « La politique de la porte fermée, c'est le pire. » Dans un livre d'entretien réalisé par Lætitia Delhon, journaliste spécialisée dans le travail social, ce personnage – défini comme « un meneur de troupe, un tourbillon de vie, un bon vivant qui n'aime rien tant

que le partage, l'esprit d'équipe, la fête et les bonnes bouffes » – précise qu'il utilise l'humour dans sa « gestion des ressources humaines », car « si on occulte les moments de rire et de partage, nous finirons par déshumaniser nos établissements ». *Pas si fou* raconte à la fois l'histoire de ce manager pas comme les autres, mais aussi la genèse de l'établissement de Mézin. En 1988, Alain-Paul Perrou – qui fut moniteur-éducateur, éducateur spécialisé puis directeur d'un ITEP (institut thérapeutique, éducatif et pédagogique) – est sollicité par l'édile du village qui l'a vu grandir pour gérer un établissement médico-social. Celui qui a « une idée à la seconde » a alors un projet « original, incongru », mais au final plein de bon sens : permettre aux personnes souffrant de troubles psychiques qui « végètent à l'hôpital » de réintégrer la société en



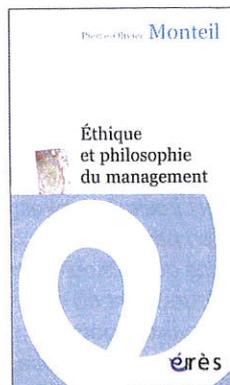
revitalisant l'économie du bourg. Il faudra du temps pour que le projet aboutisse et devienne, à son ouverture en 1993, le centre d'aide par le travail (CAT) de Mézin, avec trois premiers usagers. Aujourd'hui, l'ESAT, géré par l'association L'Essor, accompagne 70 personnes « tout à la fois travailleurs, citoyens, habitants et clients du village », qui proposent des services allant de la tonte de pelouse à la blanchisserie, en passant par la gestion de la station-service reprise en 2015. ■ ■ ■ É. V.

Manager avec l'autre

Ethique et philosophie du management

Pierre-Olivier Monteil - Ed. érès - 13 €

Trop nombreux sont les ouvrages de management qui détaillent sans grande originalité la dernière recette – on est tenté de dire « de cuisine » – censée permettre de diriger sans peine une entreprise, un service public ou une association. Rien de tout cela dans l'ouvrage de Pierre-Olivier Monteil. Spécialiste de philosophie politique, consultant et enseignant l'éthique à l'université Paris-Dauphine, il propose dans son ouvrage *Ethique et philosophie du management* une réflexion dense, engagée et nourrie de nombreuses références. Son propos : poser les grandes lignes de ce qu'il nomme « un management par le consentement ». Pour lui, il est en effet plus que temps de redonner du sens au



management en s'appuyant sur une réflexion éthique qui permettrait aux cadres et à leurs équipes de dépasser la simple « culture du résultat ». « A un management qui s'exerce sur les autres se substituerait alors un management avec eux », avance-t-il. Consentement, rappelle toutefois l'auteur, implique libre adhésion, donc respect de l'autre dans sa singularité. Une démarche qui s'oppose à « l'omniprésence des dispositifs qui infantilisent la collectivité de travail de haut en bas ». Pierre-Olivier Monteil préconise en conclusion de s'appuyer sur un « principe d'inversion » rappelant à la logique financière « les limites dont elle a perdu le sens ». Puisse-t-il être entendu... ■ ■ ■ Jérôme Vachon