



# COMPAGNIE de l'Oiseau-Mouche

Projet  
d'établissement  
2019 - 2024

**5 mars 2019**

ESAT Compagnie de l'Oiseau-Mouche

138, Grande Rue | 59100 Roubaix

Tel : +33 (0)3 20 65 96 50

[contact@oiseau-mouche.org](mailto:contact@oiseau-mouche.org) | [www.oiseau-mouche.org](http://www.oiseau-mouche.org)



## SOMMAIRE

### INTRODUCTION

<b>1</b>	<b>LE CONTEXTE .....</b>	<b>5</b>
1.1	VOCATION ET MISSION DE L'ETABLISSEMENT : TEXTES REGLEMENTAIRES .....	5
1.2	INSCRIPTION DANS L'ENVIRONNEMENT .....	5
1.3	L'AGREMENT DE L'ETABLISSEMENT .....	6
<b>2</b>	<b>LES VALEURS ASSOCIATIVES ET L'IDENTITE INSTITUTIONNELLE .</b>	<b>6</b>
2.1	L'HISTOIRE DE LA COMPAGNIE DE L'OISEAU-MOUCHE .....	6
2.2	L'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT : LES VALEURS, LES REFERENCES THEORIQUES .....	11
2.3	GAPAS – GROUPEMENT DES ASSOCIATIONS PARTENAIRES D'ACTION SOCIALE : ORGANISME GESTIONNAIRE DE LA COMPAGNIE DE L'OISEAU-MOUCHE .....	14
2.4	LES VALEURS ASSOCIATIVES .....	14
2.5	LES ORIENTATIONS POLITIQUES DU GAPAS .....	16
<b>3</b>	<b>APPROCHE GENERALE DES TRAVAILLEUR/EUSES ACCUEILLI-ES.</b>	<b>16</b>
3.1	LES SPECIFICITES .....	16
3.2	ANALYSE DES BESOINS .....	17
<b>4</b>	<b>LE SERVICE PROPOSE .....</b>	<b>20</b>
4.1	L'ADMISSION, LES SORTIES ET ORIENTATIONS .....	20
4.2	LE NUMERIQUE AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT : PROJET NUM@C .....	21
4.3	LE PROJET INDIVIDUEL (PI) .....	21
4.4	L'ACCOMPAGNEMENT EDUCATIF AU QUOTIDIEN .....	21
4.5	PRESTATION MEDICALE .....	23
4.6	POLITIQUE DE REMUNERATION .....	23
4.7	LA FORMATION PROFESSIONNELLE : .....	24
4.8	LA BIENTRAITANCE .....	26
<b>5</b>	<b>L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE .....</b>	<b>28</b>
5.1	STRUCTURATION D'EQUIPE ET MODE DE MANAGEMENT PRATIQUE A LA COMPAGNIE .....	28
5.2	L'EQUIPE DE DIRECTION .....	29
5.3	LE POLE EDUCATIF .....	29
5.4	LE POLE DE DEVELOPPEMENT .....	31
5.5	LES SERVICES DE LA DIRECTION GENERALE DU GAPAS .....	32
5.6	ORGANIGRAMME DE LA COMPAGNIE DE L'OISEAU-MOUCHE .....	32
5.7	LES COLLABORATEURS ARTISTIQUES ET TECHNIQUES .....	34

<b>6 LE PARTENARIAT .....</b>	<b>34</b>
6.1 LIENS AVEC LES PROCHES.....	34
6.2 LE RESEAU SANTE .....	34
6.3 RESEAU MEDICOSOCIAL .....	35
6.4 RESEAU CULTUREL ET ARTISTIQUE .....	38
6.5 RELATIONS INTERNATIONALES.....	38
<b>7 ARTICULATIONS ET ANALYSE DES PRATIQUES DANS L'INSTITUTION .....</b>	<b>40</b>
7.1 ARTICULATIONS .....	40
7.2 ANALYSE DES PRATIQUES .....	43
<b>8 L'EVALUATION .....</b>	<b>44</b>
8.1 L'EVALUATION INTERNE .....	44
8.2 L'EVALUATION EXTERNE.....	45
<b>9 PERSPECTIVES D'EVOLUTION DE L'ETABLISSEMENT .....</b>	<b>45</b>
9.1 EVOLUTION PREVISIBLE DES MISSIONS EN FONCTION DE L'EVOLUTION DE LA DEMANDE ET PISTES D'AMELIORATION : .....	45
9.2 REFLEXIONS A PLUS LONG TERME : .....	47
<b>10 ANNEXES : .....</b>	<b>49</b>
10.1 ANNEXE 1 REPERTOIRE DES SPECTACLES DE LA COMPAGNIE DE L'OISEAU-MOUCHE.....	49
10.2 ANNEXE 2 PROCEDURE D'ADMISSION .....	54
10.3 ANNEXE 3 REFERENTIEL D'OBSERVATION DES COMPETENCES SOCIALES DE LA COMPAGNIE DE L'OISEAU-MOUCHE.....	56
10.4 ANNEXE 4 PROCEDURE D'ELABORATION DU PROJET INDIVIDUALISE.....	67
10.5 ANNEXE 5 SPECIMEN DE FICHE MEDICALE.....	69
10.6 ANNEXE 6 PROCEDURE DU CALCUL DU TAUX DE PRODUCTION DES TRAVAILLEUR/EUSES.....	71
10.7 ANNEXE 7 CHARTE DE QUALITE DES RESTAURANTS DE L'OISEAU-MOUCHE .....	73
10.8 ANNEXE 8 PROCEDURE « AUTOFORMATION » .....	74
10.9 ANNEXE 9 LIENS MEDIAS .....	75
10.10 ANNEXE 10 REVUE DE PRESSE.....	78

## INTRODUCTION

La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale fixe comme obligation aux Etablissements Sociaux et Médico-Sociaux la mise en place d'outils, dont le projet d'établissement ou de service.

Extrait de l'Article 311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) :

*« Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans, après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation. »*

L'élaboration du projet d'établissement de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche est le fruit d'un travail coopératif dynamique de dix-huit mois piloté par son Comité Qualité Bientraitance (CQB) composé de représentant.es de la direction, du personnel, de la direction générale du Groupement d'Associations Partenaires de l'Action Sociale (GAPAS) et du président du Conseil de la Vie Sociale (CVS).

Le CQB a établi le plan de ce document en harmonie avec la méthodologie proposée par le GAPAS et le plan d'action issu des résultats de la dernière évaluation externe de la compagnie.

L'ensemble des parties, qui composent ce document, ont été réparties au sein de l'équipe, afin qu'un premier travail d'écriture soit mené. L'ensemble a été relu, puis consolidé par le CQB.

Deux réunions en février 2019 réunissant l'ensemble de l'équipe ont amené à une relecture globale et à l'énoncé collectif des perspectives, qui composent le dernier chapitre de ce document.

Ce document n'a pas vocation à synthétiser l'ensemble des documents relatifs au positionnement ou au pilotage de la compagnie, ni à remplacer les outils de suivi du développement de son projet. Il constitue néanmoins un document de référence pour l'équipe de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche et l'ensemble des professionnel·les ou partenaires, qui contribuent à son développement.

# 1 LE CONTEXTE

## 1.1 Vocation et mission de l'établissement : textes réglementaires

Les Etablissements de Soutien et d'Aide par le Travail (ESAT) ont une double finalité : ils doivent offrir aux personnes en situation de handicap, qu'ils accueillent, une activité à caractère professionnel et des soutiens. Cette dualité constitue le fondement même des ESAT; aucun des deux aspects ne saurait disparaître sans que la vocation de l'établissement soit gravement altérée. Ainsi, grâce à une organisation, à des activités à caractère professionnel, à des soutiens adaptés (sociaux, éducatifs, médicaux et psychologiques) à un milieu de vie favorisant l'épanouissement personnel et l'intégration sociale, les ESAT ont pour finalité de faire accéder à une vie sociale et professionnelle des personnes rencontrant, momentanément ou durablement, des difficultés pour exercer une activité dans le milieu ordinaire du travail ou en entreprise adaptée.

Trois missions sont donc assignées aux ESAT (Art L 344-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles) :

- Une activité à caractère professionnel ;
- Un soutien médico-social et éducatif ;
- Un épanouissement personnel et une intégration sociale des travailleur/euses.

Le fonctionnement et les missions de l'établissement sont régis par les textes réglementaires suivants :

- Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et les décrets d'application ;
- Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et les décrets d'application ;
- Articles L 344-2 à L 344-6 du code de l'action sociale et des familles ;

Les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM sont une source d'inspiration pour mener à bien les missions de l'ESAT.

## 1.2 Inscription dans l'environnement

La Compagnie de l'Oiseau-Mouche est présente sur le territoire roubaisien depuis 1984. En 2001, elle s'installe au cœur de la ville dans un lieu imaginé par et pour elle : le théâtre de l'Oiseau-Mouche, située à l'angle de l'avenue des Nations-Unies et de la Grande rue.

Espace vaste, accueillant et convivial, il est composé d'une grande et d'une petite salle de spectacle, de deux salles de répétitions, de deux studios d'hébergement, de salles de réunions, de bureaux et d'un restaurant le Garage. Depuis février 2012, elle développe une seconde activité de restauration, le restaurant l'Alimentation, au sein de l'Etablissement Public de Coopération Culturelle (EPPCC) la Condition Publique, Fabrique culturelle roubaisienne, émanation du réseau des Maisons Folies de Lille 2004 à quelques centaines de mètres du Théâtre de l'Oiseau-Mouche.

### **1.3 L'agrément de l'établissement**

Le Centre d'Aide par le Travail (CAT) – Compagnie de l'Oiseau-Mouche a été autorisé par un arrêté du Préfet du Nord du 15 décembre 1980, sans que cet arrêté ne précise ni le nombre de places ni le type de handicap accueilli. La capacité de vingt-trois places a été fixée par un nouvel arrêté du Préfet du Nord du 2 octobre 1997.

Par arrêté préfectoral du 6 juillet 2000, le CAT – Compagnie de l'Oiseau-Mouche connaît une extension de six places

Une décision relative à l'extension de douze places, dont quatre places réservées à des personnes en situation de handicap psychique, de l'ESAT – Compagnie de l'Oiseau-Mouche a été notifiée par le directeur général de l'Agence Régionale de la Santé (ARS) du Nord Pas de Calais le 20 octobre 2011.

Le nombre total de places est donc à ce jour de quarante et un Equivalent Temps Plein (ETP), sans répartition distincte de places affectées à l'une des trois activités professionnelles de l'établissement.

## **2 LES VALEURS ASSOCIATIVES ET L'IDENTITE INSTITUTIONNELLE**

### **2.1 L'histoire de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche**

1971 à 2019 : De l'émergence au rayonnement international d'une compagnie de théâtre pas tout à fait comme les autres :

L'Association Art et Education est fondée en 1971 par un groupe de travailleur/euses sociaux et d'artistes de la métropole lilloise regroupé autour de Luc Wandeweghe, dit Hervez-Luc. A l'origine de cette constitution associative, la dénonciation d'une forme de scandale, celui de l'absence, sur les plateaux de théâtre de l'époque, de personnes en situation de handicap mental y pratiquant le jeu d'acteur. Il existait certes, dans quelques endroits en France des expériences, qui croisaient art et handicap, mais aucune ne comportait cette vision d'une pratique théâtrale exonérée de considération art-thérapeutique.

L'association met donc en place des ateliers de pratique théâtrale, animés par des artistes professionnel·les dans plusieurs institutions spécialisées et crée l'Ecole Régionale de Mime, ouverte à tout public.

En 1977, c'est un atelier mixte fréquenté par des personnes en situation de handicap mental, qui voit le jour. Dirigé par Hervez Luc, on y travaille l'expression corporelle, le jeu d'acteur, le travail de masque et le mime. De cet atelier naît le spectacle *Pantin à vendre*.

Dans l'objectif de montrer cette réalisation au public, l'association Art et Education réalise une idée un peu folle en louant en 1978, l'Opéra de Lille pour deux soirées, qui feront date dans l'histoire de l'Oiseau-Mouche. Aux saluts, les acteurs amateurs de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche enlèvent leurs masques et déclenchent une onde de choc dans la société, qui résonne encore quarante ans plus tard.

La Compagnie de l'Oiseau-Mouche est née à l'occasion de cette première confrontation de son travail au public.

Une tournée du spectacle se met en place en France. Dans le sillage de cette effervescence, la Compagnie de l'Oiseau-Mouche s'autoproclame Centre d'Aide par le Théâtre, en référence au réseau de Centres d'Aide par le Travail, qui s'est développé en France depuis une trentaine d'années.

La presse nationale repère le projet et lui donne une ampleur médiatique. Jacques Chancel consacre son émission *Radioscopie* du 25 novembre 1980<sup>1</sup>, à la Compagnie de l'Oiseau-Mouche en invitant le metteur en scène Hervez-Luc. « *Pas mal les nonoches* », titrait la revue Actuel<sup>2</sup> sous la plume de Bernard Kouchner et Docteur Raoul : « *Ils jouent trop bien. Quelque chose craque dans nos cervelles de normal.* » Le Monde et Charlie Hebdo relayent à leur tour, l'existence de la compagnie<sup>3</sup>.

A l'approche de l'année internationale des personnes handicapées, la Direction Départementale de l'Action Sociale et Sanitaire (DDASS) du Nord est à la recherche de projets innovants. Après quelques péripéties racontées par Hervez-Luc dans ses mémoires<sup>4</sup>, le 1<sup>er</sup> janvier 1981, la DDASS du Nord délivre une autorisation de fonctionnement à Association Art et Education, qui ouvre le Centre d'Aide par le Travail – Compagnie de l'Oiseau-Mouche.

La Compagnie de l'Oiseau-Mouche devient donc le premier CAT artistique de France. L'agrément porte sur vingt-trois places. Les premier/ières travailleur/euses handicapé-es admis.es dans cette nouvelle structure sont les comédien·nes amateur/trices de *Pantin à vendre*. Progressivement, l'effectif est atteint. Les vingt-trois premier/ières comédien·nes professionnel·les permanent·es, personnes en situation de handicap mental de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche réuni·es, l'histoire peut commencer.

Confrontés à la difficulté de concilier les horaires de travail d'un·e comédien·ne et le règlement intérieur des foyers traditionnels d'hébergement des travailleur/euses en CAT, l'association Art et Education obtient dans cette même temporalité, l'autorisation d'ouvrir son propre Foyer d'hébergement au 83 rue Inkerman à Roubaix.

Composée d'une équipe éducative autonome par rapport à la compagnie, mais dirigée jusqu'en 2008 par le même directeur, le Foyer de l'Oiseau-Mouche connaîtra une évolution parallèle à la compagnie, qui l'amènera progressivement à s'ouvrir à d'autres résident·es, que les seul·es comédien·es de l'Oiseau-Mouche. Il ne convient pas ici de développer l'histoire de cette structure aujourd'hui fondue dans le service hébergement du GAPAS, mais juste de rappeler à quel point elle a été nécessaire et reste extrêmement décisive à travers l'implication de son équipe d'éducateur/trices pour que la Compagnie de l'Oiseau-Mouche puisse exercer son cœur de métier : créer des spectacles et les tourner à travers le monde.

---

<sup>1</sup> <http://www.ina.fr/audio/PHD99234472/luc-hervez-comedien-metteur-en-scene-audio.html>.

<sup>2</sup> Actuel n° 20, juin 1981, pages 134-135.

<sup>3</sup> « Des comédiens différents » article de Colette GODARD dans Le Monde du 28 mars 1980, article de Gille SOMMAIRE dans Charlie Hebdo, juillet 1981.

<sup>4</sup> Hervez-Luc, *Quel Oiseau-Mouche te pique ? L'éclosion d'une compagnie théâtrale atypique* Edition L'Harmattan, 2017



Dès l'origine de la professionnalisation de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche, est posé le principe de la non confiscation du projet. Le cœur du projet est et restera ses comédien·nes. Ainsi, il est acté dès sa professionnalisation, que les spectacles qu'elle créera, seront signés par des artistes indépendant.es et non plus par le directeur de la compagnie.

En 1981, Wladyslaw Znorko, jeune metteur en scène de vingt ans signe la première mise en scène professionnelle de la compagnie, Ella O Télégramme, qui sera présentée plus de cent-dix fois en France, dont au Festival d'Avignon et à l'étranger. Depuis, une quarantaine d'artistes lui ont succédé. Les spectacles créés ne relèvent pas d'une esthétique ou d'un champ disciplinaire uniques. Ils sont confiés par la direction de la compagnie à un panel d'artistes reconnu.es par le secteur artistique et culturel, qui effectuent des castings au sein de la troupe. La liste de ces compagnon·nes de route serait longue à retranscrire de façon exhaustive, mais on peut entre-autres citer : Jean-Michel Rabeux, Sylvie Reteuna, Christophe Bihel, Aude Denis, David Bobée, Cédric Orain, Christian Rizzo, Florence Lavaud, Latifa Laabissi ou Sylvain Maurice.

Créer, innover et découvrir sont les objectifs de la compagnie. Refusant de se figer dans un genre ou dans un répertoire, l'Oiseau-Mouche est en recherche perpétuelle et propose de nouvelles formes et projets pour toujours se réinventer.

Les spectacles voient le jour sur la scène du Théâtre de l'Oiseau-Mouche, vaste projet architectural de réhabilitation d'un ancien garage et de deux maisons de maître, situés au cœur de la ville de Roubaix, dans le Nord de la France. Ce lieu a été acquis en 2001, afin que la compagnie, jusqu'alors installée dans un ancien cinéma désaffecté, gagne en confort de création et en visibilité.

En 2006, l'association Art et Education fait le constat, que compte tenu de sa petite taille, elle ne pourra mettre en place seule les moyens nécessaires pour assumer au mieux ses missions et obligations en tant qu'association d'action sociale. Mesurant à ce titre, le risque, qui plane sur la pérennité de l'action artistique de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche, elle prend la décision de se rapprocher de l'association la vie autrement... qui de son côté, est parvenue à un constat similaire.

Décision est donc prise par les deux assemblées générales de créer un groupement d'associations. Ce groupement adopte le statut juridique d'une association régie par la Loi de 1901 et prend le nom de GAPAS.

Entre 2008 et 2012, trois autres associations gestionnaires d'établissements et services médico-sociaux rejoignent le GAPAS : l'Association Nationale de Parents d'Enfants Aveugles (ANPEA), Interval et Aidera. En 2015, le GAPAS prendra le relai de l'association Art et Education en devenant l'association gestionnaire de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche

La visite de la compagnie par le ministre de Culture, Frédéric Mitterrand en janvier 2013, permet d'optimiser le travail de reconnaissance menée par l'équipe depuis quelques années et débouche sur l'obtention du label de compagnie conventionnée<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Circulaire n°168350 du 12 mai 1999 relative à l'aide apportée par l'Etat aux compagnies dramatiques professionnelles pour leurs activités de création et de diffusion.

A ce titre, la Compagnie de l'Oiseau-Mouche signe sa première Convention Pluriannuelle d'Objectifs et de Moyens (CPOM) avec le Ministère de la Culture et de la Communication/Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC) du Nord Pas-de-Calais, le Conseil Régional du Nord-Pas de Calais, le Conseil Général du Nord et la Ville de Roubaix. Elle quitte ainsi le statut de compagnie aidée au projet pour devenir une compagnie soutenue au fonctionnement et obtenir une pérennisation d'une partie de ses financements jusqu'alors plus aléatoires.

En 2015, la Compagnie de l'Oiseau-Mouche répond à un appel à projet de l'Union Européenne, dans le cadre du dispositif Créative Europe. Ce projet permet à la compagnie de rencontrer et d'échanger avec des compagnies européennes proposant des projets artistiques aux personnes en situation de handicap. C'est l'occasion pour les comédien·nes et l'ensemble des équipes de rencontrer leurs homologues de la compagnie anglaise « Mind the Gap » et de la compagnie suédoise « Moomsteatern ». Cette collaboration connaîtra un temps fort de visibilité à travers sa conclusion : l'organisation du festival « Crossing the line » en janvier 2017 à Roubaix.

Le développement de projets internationaux est actuellement l'un des axes majeurs de développement de la compagnie. L'obtention très récente du soutien de l'Union Européenne dans le cadre du dispositif Erasmus +, qui permettra de poursuivre la collaboration avec les deux compagnies citées plus haut en atteste.

Les spectacles créés au Théâtre de l'Oiseau-Mouche partent ensuite en tournée au rythme des programmations des structures culturelles du réseau de diffusion national et international. A ce jour, plus de mille sept cents représentations ont été données en France, Italie, Allemagne, Suisse, Espagne, Canada et même au Pérou. Le répertoire des spectacles créés par la Compagnie de l'Oiseau-Mouche figure en annexe 1.

Le 13 mars 2019, la cinquantième création de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche, *les Diables*, sera créée par Michel Schweizer.

Une tournée d'une trentaine de représentations dans plus de douze lieux du réseau du premier cercle de diffusion et de production français dont l'Etablissement Public de la Villette de Paris est déjà programmée sur la saison 2019/2020.

2001 à 2019 : De l'arrivée des premier/ères cuisinier/ères et serveur/euses de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche à l'organisation d'un diner privé pour le Président de la République

Lors de son emménagement en 2001 dans son propre théâtre, la Compagnie de l'Oiseau-Mouche a souhaité développer ses secteurs d'activités professionnelles en ouvrant son premier restaurant au rez-de-chaussée du Théâtre de l'Oiseau-Mouche en accueillant six nouveaux travailleur/euses. Cette nouvelle activité permet une ouverture différente sur la ville et de transposer le projet initial théâtral à un autre secteur d'activité en y appliquant ses valeurs et savoir-faire.

Début 2012, une nouvelle extension de douze places entérine la création d'une activité de restauration « Hors les murs ». Elle se traduit par la reprise du restaurant l'Alimentation, situé place Faidherbe à Roubaix au sein de la Condition Publique, distante de quelques centaines de mètres du Théâtre de l'Oiseau-Mouche.

C'est ainsi que dix-huit serveur/euses et cuisinier/ères sont venus rejoindre les vingt-trois comédien.es, portant l'effectif total à quarante et un travailleur/euses handicapé-es.

En 2013, année éminemment charnière de la compagnie, les deux restaurants intègrent le dispositif « Différent et Compétent », qui promeut la Reconnaissance des Acquis et des Expériences (RAE). Deux travailleur/euses du restaurant du garage obtiennent leur RAE cette année-là. Au jour d'écriture de ce projet, 60% des travailleur/euses ont validé une RAE.

Les dernières années ont vu naître de plus en plus de transversalité entre les équipes des restaurants au cours de divers évènements porteurs comme la braderie de l'Art, la fête d'ouverture de saison ou Crossing The Line. Une augmentation de la fréquentation et une renommée de plus en plus importante récompense l'implication des équipes et permet un rayonnement encore plus important de la Compagnie de l'Oiseau Mouche.

De nouveaux challenges ont été relevés par l'équipe des restaurants de l'Oiseau-Mouche avec des ouvertures le samedi midi au restaurant l'Alimentation, l'organisation de brunchs du dimanche à thème, ou encore l'organisation de buffets XXL à l'intérieur ou à l'extérieur.

Aujourd'hui, cette partie du projet de l'Oiseau-Mouche, plus récente au regard des quarante ans d'ancienneté de l'activité de création théâtrale a acquis ses lettres de noblesse et occupe une place à part entière dans le projet global de la compagnie. Ainsi au travers de l'activité restauration, l'équipe des restaurants s'est constituée une vraie identité professionnelle à part entière au sein de l'ESAT – Compagnie de l'Oiseau-Mouche.

Il est aujourd'hui régulier, que l'ampleur d'un évènement concernant les restaurants soit fortement médiatisé. Pour ne citer qu'un exemple, il faut parler du repas organisé en novembre 2017 pour la venue du Président de la République Emmanuel Macron, qui a été entièrement assumé par l'équipe de cuisinier/ères, de serveur/euses et de professionnel·les des restaurants, qui les accompagnent.

Cet évènement glorieux et inoubliable, dont les photos ornent encore les murs de l'Alimentation, a eu comme conséquence directe la tenue en juillet 2018 d'une visite privée du Palais de l'Elysée, pour l'ensemble de l'équipe avec rencontre privilégiée du chef cuisinier des lieux, Guillaume Gomez.

Pour conclure cette partie historique, on peut dire que la Compagnie de l'Oiseau-Mouche est aujourd'hui un projet reconnu et cohérent développant des activités coordonnées de restauration et de création artistique.

Au lendemain du 40ème anniversaire de la compagnie de théâtre, qui a donné lieu à une série de manifestations festives, commémoratives et d'une grande reconnaissance médiatique et publique, on peut donc légitimement se réjouir d'avoir à fêter en 2021, les 20 ans du lancement du projet de restauration de l'Oiseau-Mouche.

## **2.2 L'identité de l'établissement : les valeurs, les références théoriques**

**Ce qui donne sens à l'action de la Compagnie de l'Oiseau-mouche est la création !** Dans les années 1990, le conseil d'administration de l'association Art et Education a affirmé, après un long débat, qu'à la Compagnie de l'Oiseau-Mouche les personnes accueillies étaient avant tout des comédien·nes professionnel·les et que ce statut de comédien·ne l'emportait sur celui de personne en situation de handicap.

Sans pourtant oublier que notre statut d'ESAT est originel; dans le sens de ce qui était à l'origine, et que nos obligations en tant qu'ESAT doivent être scrupuleusement respectées : l'aide par le travail à la personne en situation d'handicap. Cette affirmation s'est étendue à l'activité restauration, qui est régie par les mêmes valeurs.

Ainsi nos pratiques d'accompagnement sont axées sur le principe qu'un·e travailleur/euse handicapé·e est avant tout un·e travailleur/euse et que son handicap est sa singularité. De ce fait, un certain nombre de concepts ont été développés et affinés depuis des années au service de l'inclusion des personnes. En voici un aperçu :

**Le concept d'autodétermination** : Notre pratique professionnelle nous amène à adapter l'accompagnement des travailleur/euses au travail en fonction de leurs compétences acquises et en devenir. Depuis quarante ans, nous accompagnons les travailleur/euses selon le concept de l'autodétermination sans l'avoir dénommé ainsi formellement. En effet, l'autodétermination représente les « habiletés et attitudes requises chez une personne lui permettant d'agir directement sur sa vie en effectuant librement des choix non influencés par des agent·es externes indus » d'après Wehmeyer et Sand. Cela se décline par la capacité de la personne à :

- Faire des choix
- Prendre des décisions
- Résoudre des problèmes
- Se fixer des buts à atteindre
- S'observer, s'évaluer, se valoriser
- Développer un lieu de contrôle interne
- Anticiper les conséquences de ses actions
- Se connaître et se faire confiance

Ce concept permet de positionner la personne en situation de handicap dans une position d'adulte et motrice de son projet. Ainsi, notre accompagnement innovant nous permet d'accompagner des personnes dans des projets, qui si nous en étions arrêtés à des préjugés et/ou représentations sociétales, n'auraient pas pu avoir la possibilité d'aboutir.

**La valorisation des rôles sociaux** : Attachés à une forte identité professionnelle par métier, les travailleur/euses cultivent les us et coutumes de leur métier. De cette manière, nous travaillons la question de la valorisation des rôles sociaux en développant leurs compétences professionnelles, en valorisant leur image et en les impliquant dans les décisions, qui les concernent comme dans les activités de la Compagnie. L'interaction quotidienne avec le public (client·es des restaurants ou spectateur/trices du théâtre), leur environnement de travail (restaurants au cœur de la ville et théâtre) contribuent à renforcer leur inclusion dans la société, via leur activité professionnelle.

### **Une frontière poreuse entre milieu ordinaire et milieu protégé créatrice d'inclusion :**

Les métiers pratiqués à la compagnie sont des métiers exigeants en lien direct avec le public et la particularité des activités professionnelles bousculent les codes préétablis et lisse la notion de milieu ordinaire et milieu protégé.

Qu'il soit comédien·ne, cuisinier/ère ou serveur/euse, chaque travailleur/euse applique des horaires liés à la spécificité du métier exercé : journée ou soirée, semaine ou week-end, jours fériés...

Le lieu de travail est également mouvant : les comédien·nes partent en tournée en France et à l'étranger. Les cuisinier/ères et serveur/euses peuvent être amenés à faire des cocktails « hors les murs » comme par exemple lors de l'ouverture de saison de scène nationale.

Le rythme de travail est également lié à la nature de l'activité professionnelle. Le quotidien des travailleur/euses de la compagnie est donc une succession de périodes aux rythmes différents tenant tour à tour de ce qui relève du milieu ordinaire ou de ce qui se pratique dans le secteur protégé du travail.

Si on prend l'exemple de l'équipe de restauration, on peut dire que le rythme pratiqué pendant ce qui est traditionnellement appelé « le coup de feu », pour décrire le moment du service ne répond pas aux critères de productivités d'un ESAT, mais bien à celui qu'on pratique dans un restaurant classique. Il en va de même dans les périodes de répétitions, de la création d'un spectacle ou des tournées des comédiennes de l'Oiseau-Mouche.

Les autres périodes laissent la possibilité à chaque travailleur/euse de reprendre son souffle en retrouvant le rythme, qui leur convient tout en leur laissant un sentiment de fierté d'avoir accompli sa mission comme de vrais professionnel·les ! Nous pouvons dire que lors des services et des représentations, les travailleur/euses sont en situation d'inclusion.

**Le casting :** Refusant de se figer dans un champ disciplinaire ou dans une esthétique, l'Oiseau-Mouche est en recherche perpétuelle et propose de nouvelles formes et projets pour toujours se réinventer. Il n'y a pas de metteur/euse en scène attiré à la compagnie. Des ateliers sont organisés avec des artistes en résidence venant des disciplines les plus variées. De ces rencontres émergent les créations de la compagnie, qui reflètent la singularité de ces aventures humaines. A chaque nouvelle création, un casting est organisé par le/la metteur/euse en scène, ce qui permet aux comédien·nes de faire état de leurs compétences et de se confronter avec la réalité du métier d'acteur. C'est le/la metteur/euse en scène, qui choisit le nombre de comédien·nes et les comédien·nes retenu.es. L'annonce du casting est faite devant l'ensemble de la compagnie, faisant de ce moment, un temps fort de solidarité et de cohésion.

**Le risque mesuré :** Partant du principe que la population accompagnée est adulte, chaque action éducative est réfléchie, afin de déterminer, si elle doit faire l'objet d'un accompagnement direct par un éducateur/trice. En effet, le rôle de l'éducateur/trice est de mettre en place des outils pour permettre au travailleur/euse de réaliser par lui/elle-même des actions réfléchies conjointement à un étayage nécessaire et suffisant, correspondant à ses besoins. Par « risque mesuré », nous entendons privilégier le principe que le/la travailleur/euse est en capacité de réaliser seul·e des actions pouvant potentiellement être identifiées comme risquées : l'éducateur/trice aura pensé avec lui/elle en amont aux moyens à mettre en place pour les amener à bien en assurant la sécurité du travailleur/euse. Une évaluation sera réalisée à posteriori et des remédiations seront éventuellement amenées pour que le travailleur/euse puisse exercer pleinement son autonomie.

**L'équité** : Chaque travailleur/euse est unique et en ce sens, chaque accompagnement est personnalisé. Ainsi face à une problématique identique, la réponse amenée sera différente en fonction de la temporalité, de l'environnement et du degré de connaissance de cette personne par l'équipe de professionnel·les.

**L'émancipation** : Un travail de distanciation et d'autonomisation est mené en concertation avec l'ensemble des personnes gravitant autour du travailleur/euse. La Compagnie de l'Oiseau-Mouche constitue alors un tremplin à la réussite de l'inclusion des travailleur/euses dans la société.

**La libre circulation et le partage des espaces** : Les travailleur/euses ont accès à toutes les pièces de la compagnie à travers un libre accès à la boîte à clé. Elles/Ils ont également un accès libre au stock des fournitures de bureau et à la photocopieuse. Il n'y a pas d'espaces dédiés et réservés exclusivement à l'usage des salarié.es de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche, dont l'accès seraient interdits aux travailleur/euses de la compagnie. Ainsi, par exemple les toilettes du théâtre de l'Oiseau-Mouche sont un espace commun à l'ensemble des professionnel·les du lieu (salarié.es et travailleur/euses) ainsi qu'aux client·es du restaurant et spectateur/trices de la salle de spectacles.

**Le droit à un nouveau départ** : Dès son parcours d'admission, la personne est prise en compte à l'instant T et non en fonction de son passé. Pendant le temps de son parcours à l'Oiseau-Mouche, elle continuera à être considérée en fonction de ce qu'elle est et de ce qu'elle est en train de devenir.

**La co-construction du projet individualisé** par le travailleur/euse et l'équipe éducative, grâce à la méthodologie du Référentiel d'Observation des Compétences Sociales (ROCS) établie par Jacques Danancier. Une évaluation et une auto évaluation des compétences sont réalisées et débouchent sur des objectifs de travail visant à développer l'autonomie des travailleur/euses.

**La négociation** est l'un des principes fondamentaux de la Compagnie : Tout est négociable par tous, qu'il/elle soit individu·e. ou représentant·e du collectif ! Ainsi l'idée est que rien n'est inamovible que tout questionnement du fonctionnement de la compagnie est possible. Ce principe permet d'être dans un questionnement bienveillant permanent, qui amène des évolutions des pratiques professionnelles et une amélioration continue permanente.

**Le droit à la question idiote !** Chacun·e est légitime à prendre la parole. Cette libre expression attendue et stimulée, permet à chaque individu·e quel que soit son statut d'évoluer dans un cadre flexible. Ainsi les pratiques mises en place évoluent constamment en lien avec l'encouragement à la parole et à la remise en cause.

**L'association des travailleur/euses à la politique de développement durable** : La Compagnie s'inscrit dans la démarche globale de développement durable initiée par le GAPAS. Le tri sélectif est pratiqué de longue date à la Compagnie de l'Oiseau-Mouche. Les équipes des deux restaurants participent à une démarche de récupération des déchets à destination du compostage.

**Une communication qui ne repose pas sur la mise en avant du handicap** : La stratégie de communication de la compagnie n'est pas axée autour du handicap des personnes accueillies. Ce sont la qualité des prestations, l'exigence professionnelle et les compétences des personnes, qui sont mises en avant. En fonction de l'interlocuteur/trice, le discours appuiera plus l'une ou l'autre des trois notions précitées.

**L'appartenance à la Compagnie** : Les métiers accompagnés amènent à travailler la cohésion, l'identité de troupe et de groupe, la solidarité, le sentiment de fierté... « La marque Oiseau-Mouche » existe et permet à chacun-e de se sentir valorisé-e et en interaction avec ses collègues autour des valeurs portées à savoir la qualité, l'exigence professionnelle, la créativité, ... Ainsi chacun-e a sa place dans le groupe et peut à son tour devenir ambassadeur/drice du projet de la compagnie : la parole de chacun-e a la même valeur et est entendue au même titre quel que soit son statut.

### **2.3 GAPAS – Groupement des Associations Partenaires d'Action Sociale : organisme gestionnaire de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche**

Le GAPAS, association régie par la loi de 1901, a été créé en 2007. Il regroupe quatre associations partenaires : l'Association Nationale des Parents d'Enfants Aveugles ou gravement déficients visuels avec ou sans handicaps associés (ANPEA.) ; La vie, autrement... ; Art et Education et Aidera 91.

Le GAPAS est agréé Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (ESUS)

Le GAPAS gère vingt-cinq établissements et services, qui accompagnent des enfants et des adultes en situation de handicap.

Historiquement créé dans le département du Nord, le GAPAS s'est, au fur et à mesure de son développement, étendu dans le Pas de Calais et l'Essonne.

Le GAPAS est présidé par Monsieur Pierre GALLIX et son directeur général est Monsieur François BERNARD.

Le siège et la direction générale sont situés dans le département du Nord à Marcq-en-Barœul.

### **2.4 Les valeurs associatives**

#### **La dignité de tout être Humain**

La dignité n'est ni un idéal, ni un objectif à atteindre, ni une réalité observable, ni une représentation, la dignité est un principe.

La dignité renvoie à un dû, c'est-à-dire à « quelque chose » qui n'est pas négociable.

La notion de dignité humaine fait référence à une qualité inséparablement liée à l'être même de l'humain, ce qui explique qu'elle soit la même pour tous et qu'elle n'admette pas de degrés. Cette notion renvoie à l'idée que « quelque chose est dû à l'être humain du seul fait qu'il est humain » (Paul Ricœur).

Cela signifie que tout être humain mérite un respect inconditionnel, quel que soit l'âge, le sexe, la santé physique ou mentale, la religion, la condition sociale ou l'origine ethnique de l'individu-e en question.



### **L'utopie nécessaire**

Les associations partenaires se sont créées à partir de constats semblables : une autre réalité est possible pour les personnes en situation de handicap. Cette utopie postulée d'une autre réalité, interrogeait les pratiques en institutions pour personnes handicapées et remettait en question les préjugés de la société sur la personne en situation de handicap.

Pour le GAPAS, « être handicapé·e » ne constitue ni une identité ni une destinée. « On ne naît pas homme, on le devient. Et se devenir s'étend sur la durée entière d'une vie. Pour un humain être, c'est devenir » Albert Jacquard

Pour continuer à se projeter vers l'avenir, pour créer des projets innovants, l'éveil utopique est nécessaire.

### **Le rôle fondamental de la vie associative**

Le fait associatif est, par essence, l'exercice de la citoyenneté. L'association est un acte politique, qui témoigne de la capacité des humains à prendre en charge leur destinée et à participer à l'œuvre communautaire.

Les raisons d'être de l'association sont l'Humain et la nature du lien social. C'est parce que l'individu·e est un·e être singulier/ère et particulier/ère qu'il/elle ne saurait souffrir d'une quelconque injustice du fait de ses différences, qu'elles soient passagères ou durables.

Cette conception de l'humain repose sur des valeurs morales et philosophiques à caractère humaniste, laïc et non dogmatique en veillant, particulièrement, à la neutralité politique et religieuse.

Nos actions interrogent sans cesse la norme établie et visent résolument à une transformation de la société pour la rendre plus solidaire.

### **Le GAPAS : une entreprise citoyenne d'action sociale**

Bien que soumise, comme toute entreprise de droit privé, aux règles de droit commun, aux exigences du plan comptable général, à la fiscalité etc.... le GAPAS n'est pas une entreprise comme les autres, non pas seulement du fait de son caractère non lucratif, mais surtout par la préoccupation permanente de servir l'intérêt général.

Cette préoccupation se traduit par notre capacité à nous inscrire dans la réalisation des politiques publiques.

Néanmoins cette inscription dans une certaine forme de délégation de service public ne doit pas amputer le GAPAS de sa liberté d'entreprendre, indispensable à toute création et innovation.

Le GAPAS place l'Humain au centre de son projet et défend des valeurs philanthropiques, humanistes et progressistes.

Le GAPAS met en place une gestion rigoureuse des moyens, toujours au service du projet associatif, mais il conteste toute forme de rationalisation, qui reposerait sur des considérations budgétaires et comptables, sans appréhender les exigences de l'accompagnement des personnes accueillies.

Le GAPAS postule l'exigence d'une professionnalité militante basée sur la participation démocratique à la gouvernance du Groupement des membres bénévoles, des personnes accueillies et des professionnel·les.



## **2.5 Les orientations politiques du GAPAS**

### **Pour la citoyenneté de la personne en situation de handicap.**

Promouvoir une participation pleine et entière des personnes en situation de handicap à la vie sociale en organisant la cité autour du principe d'accessibilité généralisée (accès à l'école, à l'emploi, aux transports, au cadre bâti...)

### **Pour une gouvernance du GAPAS toujours plus participative et démocratique.**

La richesse du Groupement est d'être composée d'associations, ce qui représente un nombre d'élu.es et de militant.es très important.

Associer tous les acteur/trices, bénévoles, personnes accompagnées et professionnel·les, aux orientations, décisions et actions du GAPAS.

### **Pour un accompagnement au plus près des personnes en situation de handicap et de leurs besoins en prenant en compte leurs parcours de vie.**

Affirmer la participation sociale et l'inclusion des personnes en situation de handicap tout en prenant en compte leurs compétences, leur projet personnel, leur parcours, leur environnement, leurs parents, leur famille et leurs proches.

### **Pour un renforcement de la place des associations dans le champ politique, social, économique et culturel.**

Participer au processus d'élaboration des politiques publiques qui doivent s'appuyer sur un dialogue et une co-construction de celles-ci avec les organisations associatives.

## **3 APPROCHE GENERALE DES TRAVAILLEUR/EUSES ACCUEILLI-ES**

### **3.1 Les spécificités**

#### **Profil des personnes accompagnées :**

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées donne une nouvelle définition du handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Cette loi introduit la notion de handicap psychique.

A la Compagnie de l'Oiseau-Mouche, nous accueillons principalement des personnes en situation de handicap mental. Ces personnes ont une déficience mentale, appelée également déficience intellectuelle. Depuis l'extension de places accordée par l'ARS en février 2012, nous avons également un agrément de quatre places pour l'accueil de personnes en situation de handicap psychique à l'exclusion des troubles sévères du comportement.

### **Caractéristiques des personnes en situation de handicap mental ou psychique**

Ces handicaps portent des noms divers : retard mental, trisomie, autisme, polyhandicaps, X-fragile, bipolarité, schizophrénie... Si les pathologies sources de handicap mental ou psychique sont diverses et plus ou moins handicapantes, toutes les personnes, qui en souffrent, ont des points communs. Le premier d'entre eux est sans doute le besoin d'un accompagnement personnalisé, afin de leur permettre de progresser vers le plus d'autonomie possible.

Concrètement, une personne en situation de handicap peut, du fait de sa déficience ou de sa maladie, avoir des difficultés pour : mémoriser les informations orales et sonores; fixer son attention; apprécier l'importance relative des informations à disposition; évaluer l'écoulement du temps; se repérer dans l'espace (difficulté à utiliser les plans ou cartes); apprécier la valeur de l'argent; connaître l'environnement immédiat ou élargi.

Cela peut se traduire aussi par une maîtrise insuffisante de la lecture et/ou de l'écriture même si la personne handicapée a acquis les savoirs de base : des mots (difficulté à déchiffrer les logos par exemple); des chiffres (difficulté en calcul et raisonnement logique); de l'heure (notamment sous forme numérique).

Plus généralement, toute perturbation peut être énormément déstabilisante.

Le handicap mental ou psychique engendre un handicap de la compréhension, de la communication et de la décision. Il nécessite une compensation adaptée, qui est essentiellement une aide humaine à la conduite de sa propre vie, à laquelle peuvent s'ajouter des aides techniques et financières.

Cet accompagnement humain doit être adapté, évolutif et durable. Pour chaque personne en situation de handicap, une réponse spécifique doit être trouvée. Elle doit pouvoir prendre en compte les évolutions de chaque personne dans le temps et dans l'espace.

### **3.2 Analyse des besoins**

- **La professionnalisation :**

Les personnes accueillies à l'Oiseau-Mouche ont choisi de venir y travailler pour y exercer un métier spécifique : comédien·ne, cuisinier/ère et serveur/euse en salle. De ce fait, la plupart des travailleur/euses handicapé·es ont une grande motivation dans leur travail. La diversité des personnes et des métiers exercés amène des besoins d'accompagnement professionnel différents et adaptés au métier.

#### Au niveau des comédien·nes :

- L'apprentissage et la compréhension des textes : une bénévole, retraitée de l'éducation nationale vient une fois par semaine sur deux créneaux de deux heures. Une personne en service civique est affectée à la « mémorisation » et élabore la mise en pratique des actions à mener vis-à-vis de chaque comédien·ne en lien avec l'équipe éducative dans un accompagnement individualisé

- La transmission : La troupe se compose de comédien·nes disposant d'une longue ancienneté et de novices. Cet écart générationnel est un avantage mis au service du groupe. Ainsi des ateliers animés par des comédien·nes, ayant les compétences attendues en la matière sont mis en place tels que l'atelier « cohésion au plateau », « mémoire », « lecture au plateau », ...

- La formation des jeunes comédien.es : des stages artistiques spécifiques donnés par des metteur/euses en scène, chorégraphes, comédien-nes reconnus dans la profession ont été instaurés, afin de faire monter en compétences ce groupe novice
- La culture et la connaissance du secteur culturel : Afin de pouvoir s'approprier pleinement les us et coutumes de leur métier, des sessions de formations techniques sont réalisés avec les régisseurs de la Compagnie pour s'approprier le vocabulaire spécifique du théâtre. De la même manière, les comédien.es assistent à différents spectacles dans le réseau des scènes labélisées de la région, ceci leur permet de développer un réseau professionnel et de se confronter à tout type d'expression artistique.
- La pratique sportive : Qu'il s'agisse d'une pratique individuelle ou collective, l'activité sportive a un double objectif. D'une part, elle permet aux comédien.es d'entretenir une bonne santé physique (endurance, résistance à l'effort, gestion de la respiration...). D'autre part, à travers les différents supports d'activité proposés, la pratique sportive permet de développer et d'approfondir une multitude de compétences, qui peuvent être mobilisées au plateau, comme par exemple la question du rythme, la cohésion d'un groupe, la gestion de l'espace, le fait de devoir composer avec plusieurs consignes en même temps, etc... Enfin, le sport possède également un aspect ludique, qui permet à chaque participant, d'être dans le plaisir et dans une forme de lâcher prise. Ainsi, l'activité sportive fait partie intégrante de la formation culturelle des comédien.es, à hauteur de deux temps sport par semaine

#### Au niveau des cuisinier/ères et serveur/euses :

- La montée en compétences techniques : Les moniteurs d'atelier adaptent les menus des clients en fonction des compétences techniques acquises par les cuisinier/ères et en fonction des postes de travail, qui sont attribués par roulement. Ainsi, les cuisinier/ères testent toute la dimension du métier. Concernant les serveur/euses, la répartition des postes est également adaptée sur un nombre de table à servir et de client.es. Un travail est également mené pour que les travailleur/euses puissent s'imprégner du vocabulaire lié à la mise en œuvre de leur métier.
- Culture du goût : Des visites apprenantes et des interventions par des professionnel·les en lien avec des métiers spécifiques sont régulièrement organisées, afin de permettre aux travailleur/euses de découvrir et de s'approprier les origines des aliments ou autres techniques culinaires telles que la visite d'une chocolaterie, d'une boucherie, d'une cave de champagne, ou encore la venue d'un maître composteur.

- **Le logement :**

Les cuisinier/ères et serveur/euses sont tous et toutes originaires de la métropole lilloise contrairement aux comédien.es, qui viennent des quatre coins de la France.

Leur niveau d'autonomie dans la vie quotidienne et/ou la déstabilisation sociale provoquée par leur déménagement, conditionne leur entrée à la compagnie, à l'obtention d'une place en structure Foyer d'Hébergement.

La première ressource en matière d'hébergement accompagné est le Foyer de l'Oiseau-Mouche, ainsi 9 des 11 derniers comédien.es admis.es y ont trouvé une place.

Il est fort probable qu'à court ou moyen terme, le Foyer d'Hébergement de l'Oiseau-Mouche, qui intègre à ce jour 60% des comédien.es de la compagnie ne pourra plus accueillir de résident.es, du fait notamment de la diminution du nombre de place en hébergement enclenché par la désinstitutionnalisation.

Par ailleurs, la politique d'attribution de l'aide sociale du Conseil départemental du Nord visant à réserver les places d'hébergement disponibles aux personnes en situation de handicap issues du département du Nord constitue un empêchement à élargir la proposition d'accueil aux autres Foyers du territoire.

Garantir l'accès à la Compagnie de l'Oiseau-Mouche à tous impose donc de faire valoir l'exception culturelle Oiseau-Mouche en inventant d'autres modèles d'accompagnement à l'hébergement en lien avec les acteurs du territoire.

- **« Savoir être et vivre ensemble » et réseaux sociaux :**

Une réflexion est en cours sur l'accompagnement des travailleur/euses notamment à l'endroit de la notion du consentement et de la gestion de la vie sentimentale en dehors du temps de travail. En effet, étant un lieu de travail, cette thématique n'y trouve à priori pas sa place. Or depuis une année, avec la féminisation notamment de l'équipe des restaurants, nous rencontrons beaucoup d'interférence entre la vie privée et la vie professionnelle. De plus, l'utilisation massive par les travailleur/euses des réseaux sociaux accentue cette problématique. L'équipe éducative va être formée par le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et Famille (CIDFF) et l'Unité Régionale de Soins aux Auteurs de Violence Sexuelle (URSAVS), afin de pouvoir mettre en place une stratégie d'accompagnement collective et individuelle. Les travailleur/euses bénéficieront également de ces formations dans des modalités encore à définir.

- **Accompagnement du vieillissement :**

Pour la première fois depuis sa création, la compagnie est confrontée au vieillissement des travailleur/euses. L'équipe éducative a été formée en août 2018 sur cette thématique. Des partenariats vont être mis en place prochainement avec des structures de droits communs, afin de pouvoir accompagner au mieux les futurs départs à la retraite : « bien le vivre » et se projeter dans un avenir sans travail.

- **Accompagnement des personnes en situation de handicap psychique :**

Bien que depuis 2012 dans le cadre de notre agrément, nous ayons eu une extension de quatre places dédiées aux personnes en situation de handicap psychique, soit 10% de l'effectif, nous n'avons pas bénéficié de moyens supplémentaires humains pour accompagner spécifiquement ces personnes à la problématique bien particulière : chronophagie de l'accompagnement éducatif (instabilité dans les comportements, fatigabilité, non fiabilité au

travail,...), maillage d'un réseau spécifique multi partenaire mêlant le secteur sanitaire et médico-social,...

Or au regard de notre étude de population, nous avons dans notre effectif dix personnes souffrant de troubles d'ordre psychiatrique, soit 25% de l'effectif de l'ESAT. Cette proportion de personnes est importante et modifie fortement la prise en charge, notamment dans l'accompagnement en tournée, haut lieu de déstabilisation par définition, puisque les personnes n'ont plus leur repère du quotidien.

L'équipe éducative a bénéficié d'une formation de trois jours en août 2017 dispensée par le CREHPSY. Des étayages sont systématiquement actionnés par le secteur psychiatrique et/ou médecin traitant, afin d'accompagner au mieux ces personnes

- **Accompagnement des projets de sortie : activation du réseau pour répondre aux besoins :**

Afin de pallier l'absence de postes présents dans d'autres ESAT : Personnels médicaux, chargés d'insertion, ..., la compagnie développe et cultive depuis plusieurs années des partenariats sur le territoire, aussi bien avec les structures de droit commun que les associations médicosociales. Ces multiples partenariats sont primordiaux pour accompagner au mieux les besoins des travailleur/euses. Nous encourageons activement toutes les initiatives des salarié.es à développer et entretenir ses liens. Nous pouvons même dire que cette dynamique fait partie de la stratégie de développement de la Compagnie.

## **4 LE SERVICE PROPOSE**

### **4.1 L'admission, les sorties et orientations**

Suite à la mise en place de la loi du 11 février 2005, des nouvelles directives ont été données par la DDASS du Nord en 2007, concernant les admissions des travailleur/euses handicapés en ESAT. Nous répondons donc aux obligations des courriers du 13 août 2007 et du 10 octobre 2007, quant aux procédures applicables tant dans la gestion de la liste d'attente que des envois des indicateurs.

La procédure d'admission à la Compagnie de l'Oiseau-Mouche a été révisée en 2019 pour répondre aux obligations, mais également à la particularité de notre fonctionnement. En effet, pour entrer dans notre établissement, deux conditions sont pré requises : avoir une orientation professionnelle en ESAT délivrée par la CDAPH, et également l'envie d'un métier spécifique : comédien·nes, cuisinier/ères ou serveur/euses en salle. La procédure d'admission figure en annexe 2.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle, mais également de pouvoir procéder rapidement à des reconversions professionnelles, la Compagnie de l'Oiseau-Mouche a à ce jour un panel conséquent de structures partenaires extra-associatives. (Cf. VI – C)

## **4.2 Le numérique au service de l'accompagnement : projet Num@c**

La Compagnie de l'Oiseau-Mouche est site pilote du déploiement du projet Num@c à l'échelle de l'ensemble des établissements et services du GAPAS.

Ce projet a pour objectif de contribuer à améliorer le service rendu aux travailleur/euses :

- En modernisant le système d'information
  - Centralisation et cohérence des données au sein d'un même dossier
  - Coordination des prises en charge pluridisciplinaire
  - Traçabilité de l'information, conservation et contrôle des accès
- En faisant évoluer les pratiques professionnelles
- En renforçant l'accessibilité des travailleur/euses à leurs données

## **4.3 Le Projet Individuel (PI)**

Dans le cadre de sa politique d'harmonisation des outils utilisés pour l'accompagnement des personnes accueillies, le GAPAS a arrêté que le PI serait élaboré à l'aide du Référentiel d'Observation des Compétences Sociales (ROCS), tel que créé par Jacques Danancier<sup>6</sup>. La Compagnie de l'Oiseau-Mouche a procédé à l'écriture de son ROCS, au cours d'une formation de six jours (novembre 2016/janvier 2017) regroupant l'ensemble de l'équipe éducative et la direction de la compagnie. Ce ROCS est présenté en annexe 3. Ce PI est établi pour une durée de deux ans. Il fait l'objet d'un point d'évaluation intermédiaire au bout d'un an. La procédure d'élaboration du PI est présentée en annexe 4.

## **4.4 L'accompagnement éducatif au quotidien**

La Compagnie de l'Oiseau-Mouche applique un modèle différent des ESAT traditionnels. En effet, l'accompagnement éducatif est d'abord un accompagnement quotidien auprès des travailleur/euses handicapé.es, qui se formalise à chaque moment de la journée de travail. De ce fait, l'équipe éducative participe avec les travailleur/euses à l'activité professionnelle prévue de la journée. Ils aident et adaptent le travail pour permettre aux travailleur/euses de l'accomplir d'une manière professionnelle.

Nous pouvons noter plusieurs grands types d'accompagnement spécifique :

- L'apprentissage relationnel : L'équipe éducative doit permettre de favoriser les échanges pour les personnes en situation de handicap. Elle multiplie les situations d'échanges en organisant des sorties en lien avec l'activité professionnelle ou en favorisant les rencontres sur le lieu de travail.
- Le soutien aux apprentissages professionnels : L'équipe éducative accompagne les comédien.es et le personnel de restauration dans leurs apprentissages. Elle les aide en adaptant les outils à acquérir une bonne pratique de leur métier, ainsi qu'une culture professionnelle.

---

<sup>6</sup> DANANCIER J, *Le projet individualisé dans l'accompagnement éducatif, ROCS, Référentiel d'Observation des Compétences Sociales*, DUNOD, Paris, 2011

- Le soutien éducatif : L'objectif est de permettre aux personnes en situation de handicap de réunir et de s'approprier les conditions nécessaires pour travailler : être sur le lieu de travail et être disponible pour travailler, vivre mieux dans sa vie personnelle. Cette aide est renforcée dans les moments difficiles. Il peut s'agir, par exemple, de poser le cadre du travail : être à l'heure, prévoir des tenues adéquates, l'hygiène, avoir un comportement adapté dans un milieu professionnel ... et de donner des conseils allant dans ce sens (se lever plus tôt, conseils sur la tenue vestimentaire en fonction de l'activité...).
- L'accompagnement social : L'équipe éducative peut être amenée à accompagner les travailleur/euses dans leurs démarches d'accès au logement, de demande de mesure de protection judiciaire, de mise en place de suivis médicaux...
- Le suivi : L'équipe éducative évalue la capacité des personnes dans leur travail. Elle gère les entrées, les sorties, élabore et suit le projet individualisé de chaque personne.
- L'accompagnement des comédien·nes distribué·es dans une création : La présence d'un·e éducateur/trice spécialisé·e dès le casting lui permet de s'intégrer naturellement à l'équipe de création et à devenir ressource pour les comédien.es. Il/Elle apportera ainsi un soutien au décryptage des intentions et indications du/de la metteur/euse en scène, à la compréhension et/ou apprentissage du texte et toute autre action pouvant faciliter l'appropriation du spectacle par les comédien·nes de l'Oiseau-Mouche. Elle/Il ne constitue pas un intermédiaire entre l'équipe de comédien·nes et le reste de l'équipe artistique, mais bien un/une facilitateur/trice à la montée sur scène. L'éducateur/trice invente ses propres outils, afin de mener à bien cette mission (prise de notes, mise en situation pour faciliter la compréhension, débriefing de la journée de répétition, ...)
- L'accompagnement en tournée : Rappelons que le postulat de l'accompagnement éducatif vise à ce que le/la comédien·ne devienne autonome et qu'il/elle puisse partir en tournée, sans éducateur/trice. Ce cas n'est que rarement rencontré sur certaines tournées, où la/le comédien·ne partira sans accompagnement physique et où il sera alors mis en place une veille téléphonique, permettant de garder le contact. Néanmoins, à ce jour, la grande majorité des tournées de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche nécessite la présence d'une équipe éducative. La posture éducative garantie alors que les comédien.es montent sur scène. A ce titre, l'accompagnement éducatif en tournée est centré sur le meilleur déroulement possible des représentations. L'éducateur/trice, qui accompagne la/le comédien·ne à monter sur scène, est amené·e à intervenir sur les thématiques suivantes :
  - L'organisation
  - La gestion des émotions
  - L'apaisement des angoisses
  - Les explications des consignes
  - Le soutien à l'apprentissage du texte
  - La gestion des costumes et accessoires, d'entrées et de sorties de plateau ou gestion de l'espace des coulisses...



Il peut être dans une position de réajuster avec les comédien.es la relation avec le/la metteur/euse en scène. L'accompagnement au quotidien est variable en fonction de la tournée, notamment de la durée ou du mode d'hébergement. La mission de l'éducateur/trice est d'organiser le quotidien et veiller au bien-être et à la sécurité des comédien.es : acquérir de nouveaux repères dans des lieux inconnus, conseil sur l'hygiène, les tenues adaptées, la gestion du sommeil, organisation des temps libres...

- L'accompagnement du « coup de feu » :

Une des spécificités du métier de serveur/euse et de cuisinier/ère est la montée en pression, lors du service, spécifiquement appelé « *le coup de feu* » dans le métier de restauration. Durant cette période, les cuisinier/ères et serveur/euses exercent pleinement leur métier à la vue des client.es. Les postures du/de la moniteur/trice d'atelier et de l'éducateur/trice sont alors celles des « Chefs d'Orchestre » de la cuisine et de la salle. Ils/Elles se mettent dans une position de coordination de la cuisine et de la salle pour garantir la qualité des mets sortants de la cuisine et du service. Nous sommes bien ici dans le cadre déjà décrit du dépassement d'un « *savoir-faire* » de l'éducateur/trice pour atteindre « *un savoir-être* », seule garantie que le/la travailleur/euse exerce son métier sans risque de glissement dans un « faire à la place ». Un débriefing est organisé régulièrement à la fin de service pour réajuster, si nécessaire, les actions de chacun.

#### **4.5 Prestation médicale**

L'équipe de la compagnie ne comportant pas de personnel médical, les données relatives à la santé des travailleur/euses ne sont pas centralisées sur place. Il a donc été mis en place un système de fiches médicales, afin de pallier aux situations d'urgences (communication de données nécessaires à une prise en charge par le SAMU, ...) ou à emmener en cas de tournées. Le gabarit de cette fiche de liaison a été réalisé collectivement en équipe éducative et a intégré la nécessité de trier les données nécessaires, afin de préserver le secret médical. Un exemplaire type est présenté en annexe 5.

Par ailleurs, en cas de nécessité de l'intervention d'un personnel médical dans le quotidien des travailleur/euses de l'ESAT, l'équipe s'appuie sur le réseau de droit commun de son territoire de résidence Cf. V) B) Réseau santé.

#### **4.6 Politique de rémunération**

Conformément à la circulaire n° DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail, il existe une politique de rémunération des travailleur/euses. Afin de fixer le taux de production financé par le budget commercial de l'ESAT, nous avons établi un protocole de calcul avec des critères objectifs et subjectifs distincts selon l'activité professionnelle. Les taux de production sont revus de manière individuelle chaque année avant le 15 novembre, lors de réunions éducatives, sur proposition de l'équipe et décision concertée du directeur. Il est ensuite applicable sur la rémunération du mois de novembre. Ce taux est ensuite expliqué à chaque travailleur/euse, suivant les grilles préétablies par l'équipe éducative. La procédure « calcul du taux de production des travailleur/euses » est présentée en annexe 6.



#### **4.7 La Formation professionnelle :**

##### **- Formation culturelle des comédien.es**

La rénovation du projet « Formation Culturelle » en 2014 est l'émanation de la collaboration des comédien.es et de l'équipe. Véritable support à l'acquisition des fondamentaux du métier de comédien.es et à la professionnalisation, la Formation Culturelle a également pour objectifs de maintenir et développer les compétences acquises par les comédien.es de la compagnie, de favoriser leur montée sur scène et de les soutenir dans leur processus d'identification, d'appropriation et de transmission du projet de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche.

Principalement soutenu par l'équipe éducative de la compagnie et en lien avec le Pôle de Développement, la Formation Culturelle est en permanente évolution, s'enrichit du quotidien de la Compagnie et se nourrit d'intervention de professionnel·les extérieur·es du monde du spectacle vivant : comédien·nes, metteur/euses en scène, chorégraphes,... Parallèlement, la Formation Culturelle bénéficie de l'intervention d'une bénévole ancienne institutrice de métier présente 3h/semaine et une personne en service civique sur un module de compréhension et apprentissage des textes auprès des comédien.es en création. De plus, ponctuellement des éducateurs/trices du Foyer d'Hébergement de l'Oiseau-Mouche viennent enrichir l'accompagnement des comédien.es de la création des spectacles aux tournées.

La Formation Culturelle vise la professionnalisation des comédien.es à travers les actions suivantes :

- les amener à se forger une culture générale,
- cultiver le sentiment d'appartenance au groupe en évoluant du statut de simple comédien.ne à celui de membre d'une troupe,
- préparer les tournées,
- mettre en place des ateliers de consolidation et d'étayage à la professionnalisation,
- développer une série d'actions participatives incluant les publics de la compagnie,
- acquérir les clefs d'une pleine inscription dans le projet de développement international de la compagnie.

##### **- Formation continue des cuisinier/ères et serveur/euses en salle**

Pour l'équipe professionnelle de cuisinier/ères et de serveur/euses, l'objectif principal est d'assurer aux clients des restaurants un service accueillant, convivial et professionnel répondant à la Charte de qualité des Restaurants de l'Oiseau-Mouche (annexe 7)

Le professionnalisme de l'équipe de restauration est revendiqué et est affirmé comme un moyen de respect du professionnel « travailleur/euse handicapé·e ».

Les objectifs sont l'apprentissage des savoirs faire et savoirs être dans les différents postes de la cuisine et du service en salle et acquérir une polyvalence.

La formation est assurée, principalement, par les moniteur/trices d'atelier cuisine. Des actions collectives de formation, animées par des intervenant.es extérieur.es peuvent être organisées pour l'équipe du restaurant. De plus, les membres de l'équipe peuvent bénéficier individuellement de stages professionnels.

Une organisation qualifiante du travail est mise en place.

Des actions de soutien sont également proposées aux équipes en lien avec leur métier : visite de producteur/trices locaux/locales, visite d'autres ESAT ayant la même activité, dégustation de nouveaux produits, participation à des salons culinaires, ...

- Reconnaissance d'Acquis et d'Expérience (RAE) :

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées instaure un volet concernant la formation professionnelle et notamment la reconnaissance des savoir-faire et compétences des travailleur/euses handicapé.es en ESAT.

Afin de répondre à cette prérogative, nous avons fait le choix de nous rapprocher du Dispositif Différent et Compétent (D&C) depuis décembre 2012. Les principes fondateurs de ce dispositif sont :

- Reconnaître les compétences des personnes en situation de travail quel que soit leur niveau de performance (savoir, savoir-faire, savoir être et savoir devenir).
- Positionner les personnes sur un parcours de développement de leurs compétences en lien avec leur Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail, ainsi que leur projet personnalisé.
- Réaffirmer la mission et la posture des professionnel·les : accompagner les personnes par le travail en particulier des moniteur/trices d'ateliers.
- Renforcer la dynamique des organisations.

L'intérêt de ce dispositif est de décliner des référentiels métiers de niveau CAP reconnu par l'Education Nationale. Nous sommes donc concernés au niveau des restaurants par les référentiels « Agent·e Polyvalent·e de Restauration » et « Serveur/euse en Brasserie Café ». A ce jour, seuls les travailleur/euses en restauration sont concerné·es par ce dispositif, le référentiel métier comédien.ne n'ayant pas été décliné par le réseau D&C.

Par ailleurs, la composition de ce dispositif est inter-associative, ce qui est une richesse dans le développement des réseaux et facilitateur pour le parcours professionnel des travailleur/euses.

Afin de pouvoir appréhender ce dispositif, le Directeur de la Compagnie de l'Oiseau Mouche et la Directrice adjointe responsable du service éducatif et des deux restaurants de l'Oiseau-Mouche ont participé en juin 2013 à deux jours de formation rassemblant quinze autres responsables de six ESAT de la Région.

Les deux moniteur/trices d'atelier des restaurants ont été formé·es, afin de pouvoir accompagner les travailleur/euses à la réalisation du dossier de preuve à présenter au jury. Cette formation se compose de cinq modules de deux jours de formation. Il s'agit d'une formation-action, parallèlement aux jours de formation le/la moniteur/trice d'atelier constitue avec deux travailleur/euses dans le montage du dossier. Par ailleurs, nous avons décidé de valoriser l'obtention d'une RAE dans la rémunération des travailleur/euses handicapé·es au travers du taux de production.

En 2014, nous avons continué notre engagement dans le Dispositif Différent et Compétent, avec notre participation active dans la création de l'Association « Différent & Compétent en Nord-Pas-de-Calais ».

En 2018, l'Association « Différent et Compétent en Nord Pas de Calais regroupait plus de cinquante établissements médico-sociaux (ESAT, Service d'Insertion Sociale et Professionnelle : SISEP, Entreprise Adaptée, IME et IMPro) accueillant plus de 4000 personnes

en situation de handicap (ETP et jeunes de +16 ans). Quatorze associations sont adhérentes (AFEJI, ASRL, APAJH, APEI de Lille, Douai, Roubaix/Tourcoing, Valenciennes, Maubeuge et Cambrai, GAPAS, EPDSAE, Voir Ensemble, La Vie Active et La Maison des Enfants). 825 lauréat.es de RAE étaient recensé.es à ce jour.

#### - L'Autoformation

L'objectif est de créer une dynamique personnelle de formation, de recherche en dehors du lieu Théâtre et Restaurants de l'Oiseau-Mouche. Le fait de promouvoir des actions de formations à l'extérieur de l'institution relève d'une démarche citoyenne et inclusive. Elles peuvent s'inscrire dans un cadre très large et doivent être personnalisées en fonction du projet individualisé de chacun. Elles doivent enrichir, d'une manière ou d'une autre, la vie professionnelle de la personne.

L'auto formation doit se différencier de la formation continue, qui se dispense à la Compagnie de l'Oiseau Mouche et qui concerne essentiellement :

- la formation de « base » des comédien.es (A priori pas de formation théâtre dans le cadre de l'auto formation)
- la formation de « base » des cuisinier/ères et des serveur/euses (A priori pas de formation culinaire dans le cadre de l'auto formation)

La procédure « autoformation » est présentée en annexe 8.

### **4.8 La bientraitance**

La compagnie s'inscrit dans une dynamique de promotion de la bientraitance et de prévention de la maltraitance, impulsée par la direction générale. La bientraitance se définit d'une part, par la promotion du respect des droits et libertés du/ de la travailleur/euse, son écoute et ses besoins et d'autre part, par l'ensemble des actions et des moyens mis en place pour prévenir la maltraitance.

La Compagnie de l'Oiseau-Mouche est une communauté de travail, à ce titre la dynamique de la bientraitance est étroitement liée au savoir-vivre et travailler en équipe et passe par la recherche du bien-être.

L'exercice de la bientraitance au sein de la compagnie repose sur les principes suivant :

- Le respect de chacun envers autrui (travailleur/euses, salarié.es ...)
- La notion d'entraide et de solidarité
- L'écoute et la communication, notamment au travers de la réunion des conditions de travail
- Le renforcement de la participation et la co-élaboration
- La garantie de l'individualité au sein du collectif
- Le renforcement de l'autonomie des travailleur/euses

La compagnie s'efforce également de promouvoir la bientraitance à l'extérieur, en veillant à adopter une communication renforçant les compétences professionnelles des travailleur/euses.

L'engagement pris par la direction s'exprime à travers l'animation régulière de la thématique de la bientraitance lors des Comités Qualité Bientraitance. Il est composé de la direction de l'établissement, de la chargée-e de mission qualité du GAPAS, du président du CVS et des deux personnes ressources bientraitance.

Ces dernières sont nommées pour 2 ans et ont pour mission d'être des personnes « ressources » tant auprès de leurs collègues que des personnes accompagnées, qui souhaiteraient les interpeler sur cette thématique. Pour remplir cette fonction, elles ont bénéficié d'une formation spécifique sur le sujet et consacrent chaque mois, 4h de leur temps à cette mission. Une fois par an, elles participent à une réunion regroupant l'ensemble des personnes ressource bientraitance des établissements du GAPAS.

La Compagnie s'engage par ailleurs à respecter les droits des travailleur/euses, notamment au regard de la loi 2002-2<sup>7</sup>.

Cette loi prévoit notamment l'écriture et la diffusion de différents documents :

- Le projet d'établissement, qui définit les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'établissement, ainsi que ses objectifs.
- Le livret d'accueil, qui illustre la manière dont les travailleur/euses, sont accompagné.es.
- Le règlement de fonctionnement, qui définit les droits et obligations nécessaires au respect des règles de vie collective au sein de l'établissement.
- Le Contrat de Soutien et d'Aide par le Travail (CSAT), qui a pour objet la formalisation des relations entre l'établissement et chaque travailleur/euse.

Cette loi définit également les droits des personnes accompagnées au travers d'une charte des droits et des libertés. La compagnie veille à diffuser cette charte aux personnes accompagnées.

La loi prévoit par ailleurs la possibilité pour les personnes accompagnées d'avoir recours à une personne qualifiée, en cas de conflit avec l'établissement. En ce sens, la compagnie diffuse aux personnes accompagnées la liste des personnes qualifiées de la région.

La loi 2002-2 prévoit également la mise en place de formes d'expression collective permettant aux travailleur/euses de participer et de s'exprimer sur le fonctionnement de l'établissement. L'expression collective à la compagnie se fait en particulier à travers le Conseil de la Vie Sociale, les réunions de conditions de travail, les instances de médiation.

Par ailleurs, une procédure de gestion des évènements indésirables est élaborée et diffusée auprès des équipes. Elle détaille la gestion des évènements indésirables, des situations exceptionnelles et des situations de maltraitance. Dans le cas où un travailleur/euse, un-e salarié-e, un-e proche ou encore un-e partenaire considère qu'une anomalie est survenue lors de l'accompagnement, il/elle a la possibilité de remplir une fiche d'évènement indésirable. Les professionnel·les doivent accompagner les travailleur/euses, qui formuleraient une demande d'accompagnement pour remplir la fiche. En cas de maltraitance, la direction de l'établissement a l'obligation de signaler cet acte au procureur de la République, aux représentants légaux et éventuellement au juge des tutelles.

---

<sup>7</sup> Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale

Un questionnaire bienveillance est diffusé tous les deux ans auprès de l'ensemble des salarié.es et des travailleur/euses de la compagnie pour apprécier les améliorations mises en place. Les résultats, analysés par le Comité Qualité Bienveillance, sont diffusés aux travailleur/euses, aux membres du CVS et aux professionnel·les. L'analyse permet de mettre en évidence les points d'amélioration, construire un plan d'actions et de mettre en place des actions concrètes au sein de l'établissement.

## 5 L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

### 5.1 Structuration d'équipe et mode de management pratiqué à la compagnie

Le management pratiqué à la Compagnie de l'Oiseau-Mouche depuis trois ans s'inscrit dans la dynamique de management coopératif prôné par le GAPAS. Il s'inspire librement de l'expérience de l'entreprise libérée telle que décrite par Brian Carney et Isaac Getz dans l'ouvrage de référence « Liberté et compagnie »<sup>8</sup>, dans lequel ils recensent et interrogent un certain nombre de manager/euses à travers le monde, qui ont fait le choix de libérer leurs entreprises. Ils tirent quatre leçons instructives de ce recueil d'expériences de transformation de cultures d'entreprises, qui dysfonctionnaient depuis des dizaines d'années ou d'édification d'entreprises libérées en partant de zéro :

- *« Cesser de parler et commencer à écouter : renoncer à tous les symboles et à toutes les pratiques, qui empêchent les salarié.es de se sentir intrinsèquement égaux.*
- *Commencer à partager ouvertement et activement sa vision de l'entreprise pour permettre aux salarié.es de se l'approprier.*
- *Arrêter d'essayer de motiver les salarié.es : Il convient de mettre en place un environnement, qui leur permettra de se développer et de s'auto diriger, et de les laisser se motiver eux-mêmes. S'ils comprennent la vision, ils se chargeront du reste, pourvu qu'on les laisse faire.*
- *Rester vigilant. Pour préserver la liberté de son entreprise, le dirigeant doit devenir le garant de sa culture. »*<sup>9</sup>

Ce mode de management repose sur un grand principe : Celui que la confiance coûte moins cher que le contrôle. Et sur deux limites à ne pas franchir : le respect de la bienveillance et la volonté de travailler de manière coopérative.

Le changement de management à la Compagnie de l'Oiseau-Mouche a consisté à amener progressivement les salarié.es à utiliser la totalité de leurs compétences et à en développer d'autres dans une pratique coopérative et transversale, qui se traduit par un regroupement de leurs talents autour du développement de projets et non de l'application de missions.

Actuellement, les salarié.es déterminent eux/elles-mêmes leurs missions. Le seul cadre imposé est celui du périmètre de compétence, dans lequel ils/elles les exerceront. Le reste

---

<sup>8</sup> Isaac GETZ, Brian CARNEY, 2013 *Liberté et compagnie. Quand la liberté des salariés fait le bonheur des entreprises*, Collection Champs Essais Editions Flammarion, Paris.

<sup>9</sup> Idem

leur appartient. Les salarié·es doivent fixer eux/elles-mêmes les objectifs et indicateurs de performance, qui correspondent à ces missions et éventuellement les négocier avec l'équipe de direction. Une fois déterminés, ces objectifs deviennent communs à tous/toutes et seront évalués en équipe.

Les salarié.es participent au recrutement de leurs futurs collègues en étant associé.es dès la sélection des lettres de candidatures et Curriculum Vitae des postulants. Une fois vérifiée l'adéquation de leurs socles des compétences au profil de poste à pourvoir, les candidat.es présélectionné.es rencontrent le projet de l'Oiseau-Mouche par un contact direct avec les salarié.es et les travailleur/euses. A l'endroit précis du recrutement d'un·e futur·e éducateur/trice, il est inclus une journée d'immersion dans la structure. La décision finale peut être le choix de l'équipe ou faire l'objet d'un échange entre salarié.es et direction selon le type de poste pourvu. Tout recrutement à l'Oiseau-Mouche implique l'équipe !

L'équipe permanente de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche est composée de treize professionnel·les : deux cadres et onze non cadres, qui évoluent respectivement au sein de l'équipe de direction, du pôle de développement et du pôle éducatif. Ces professionnel·les s'appuient sur le socle de compétences de salarié.es de la direction générale et interagissent avec le réseau de collaborateur/trices occasionnel·les, les artistes et technicien·nes, qui viennent renforcer l'équipe au moment des créations de la compagnie.

## **5.2 L'équipe de direction**

L'équipe de direction de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche se compose d'un binôme : un directeur et une directrice adjointe, responsable du service éducatif et des deux restaurants. Le directeur reçoit ses délégations du directeur général du GAPAS pour diriger la Compagnie de l'Oiseau-Mouche. Une partie d'entre elles sont subdéléguées à la directrice adjointe. Le directeur participe au comité de direction du GAPAS, qui réunit mensuellement la totalité des directeur/trices des établissements et service du GAPAS, ainsi que les chef-fes de service de la direction générale et qui est dirigé par le directeur général du GAPAS. Le directeur est en lien direct avec le pôle de développement et la directrice adjointe pilote le pôle éducatif.

## **5.3 Le pôle éducatif**

Le pôle éducatif de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche fonctionne selon un modèle assez différent des autres ESAT en France. En effet, contrairement au modèle classique, il intègre les personnels liés à la production. Cette équipe se compose de deux moniteurs d'atelier cuisine et de quatre éducatrices spécialisées, qui se partagent à parts égales les références éducatives.

Organisation du service éducatif : Dans le sens de l'évolution du métier d'éducateur/trice spécialisé·e, tels qu'on peut le lire dans leur référentiel métier : « L'éducateur/trice spécialisé·e a un degré d'autonomie et de responsabilité dans ses actes professionnels le/la mettant en capacité de concevoir, conduire, évaluer des projets personnalisés ou adaptés à des populations identifiées. Il/Elle est en mesure de participer à une coordination fonctionnelle dans une équipe et de contribuer à la formation professionnelle d'autres intervenants. », les quatre éducatrices spécialisées de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche

exercent aujourd'hui des fonctions de coordination. Le changement s'est opéré progressivement depuis septembre 2014 et a plutôt consisté à leur faire occuper la totalité de leurs fonctions qu'à augmenter leurs responsabilités. Elles sont donc passées d'une pratique très exécutive dans leur accompagnement des personnes à une vision plus globale de leur métier. Elles sont donc « éducatrices spécialisées en charge de la coordination de l'une des trois activités professionnelles de l'ESAT », à savoir le restaurant Le Garage, le restaurant L'Alimentation et la formation culturelle des comédien.es. Précisons que les éducatrices coordinatrices d'équipe de travailleur/euses se cantonnent à un rôle purement fonctionnel, légitimé par le fait qu'elles disposent d'une « autorité de compétences ». Ce rôle de coordinateur d'activité professionnelle a naturellement amené l'équipe éducative à prendre en charge les horaires des travailleur/euses entre autre (modification des horaires en fonction des activités, gestion des récupérations...).

Cette organisation efficiente nous a permis de préciser notre accompagnement et d'équilibrer au mieux nos forces d'action.

Impact sur l'accompagnement des cuisinier/ères et serveur/euses en salle : Le binôme éducatrice spécialisée/moniteur d'atelier-Chef de cuisine alliant compétences éducatives et techniques dans chaque restaurant permet d'avoir une meilleure efficacité dans l'organisation du travail et de la qualité du service rendu aussi bien pour les travailleur/euses que pour les clients des restaurants. L'équipe travaille en transversalité et est capable d'intervenir sur les deux restaurants en fonction des besoins liés à l'activité professionnelle et de mutualiser les moyens en cas de prestations de grande ampleur. Grâce à ce fonctionnement, les deux restaurants sont aujourd'hui en ordre de marche et sont en capacité de répondre à toute demande de prestation hors service traditionnel du midi.

Impact sur l'accompagnement des comédien.es : L'éducatrice spécialisée en charge de la Formation Culturelle a pu recentrer ses missions au service de l'accompagnement des comédien.es. Elle est appuyée dans ses missions par la chargée des relations avec les publics, une bénévole ancienne institutrice de métier pour la compréhension et l'apprentissage des textes auprès des comédien.es en création 3h/semaine et une personne en service civique missionnée principalement pour soutenir les comédien.es dans l'apprentissage de leur texte. L'équipe éducative spécialisée du Foyer de l'Oiseau-Mouche vient régulièrement renforcer l'équipe, afin d'accompagner les comédien.es dès le début de la création et pendant les tournées.

L'accompagnement des projets individualisés des travailleur/euses : La référente éducative coordonne le projet individualisé global d'un travailleur/euse. C'est elle, qui coordonne la réalisation du ROCS, l'écriture du projet individualisé, qui rédige les synthèses pour la Maison Départementale des Personnes Handicapées et fait le lien avec les partenaires, qui accompagnent les travailleur/euses hors ESAT.

Le suivi objectif d'un-e travailleur/euse nécessite des changements réguliers de référent-e ou un partage des accompagnements. Nous fonctionnons également sur un système de personnes ressources, en fonction d'une thématique particulière.

Les sujets principaux peuvent être distribués ainsi mais une gestion transversale par l'ensemble de l'équipe peut cohabiter avec ce système sur un certain nombre de sujets secondaires : explication d'un courrier, d'une décision, gestion d'une récupération ou gestion d'une urgence.



Par ailleurs, nous avons également mis en place un fonctionnement d'équipe, qui permet à toutes les éducatrices de la Compagnie de pouvoir intervenir sur la situation de tous les travailleur/euses, même si cette éducatrice n'est pas en charge de la référence. Cette gestion transversale nécessite une bonne fluidité des informations entre les professionnel·les, qui nous amène à réfléchir régulièrement sur nos modes de communication.

#### **5.4 Le pôle de développement**

Créé en 2012, le pôle de développement a d'abord été dirigé par une cadre avant de s'autonomiser à son départ. Depuis trois ans, le pôle est donc autogéré par ses membres.

Au service de l'activité de la compagnie, il est composé de quatre salarié.es, qui occupent les postes suivants :

- Secrétaire de direction ;
- Chargé d'administration et de production ;
- Chargée des relations avec les publics ;
- Chargée de mécénat et du développement des relations internationales

Ses champs d'action sont les suivants :

- Gestion administrative et secrétariat de l'ESAT,
- Production et diffusion des spectacles,
- Communication,
- Développement de l'action culturelle et des publics de la compagnie,
- Recherche de financements privés,
- Développement de projets en Europe et dans le monde,
- Gestion de l'activité prestation des restaurants.

Les grandes orientations stratégiques et les objectifs sont à l'initiative de ses salariés et font l'objet d'une concertation avec le directeur de la compagnie.

Le mode opératoire principal du pôle est le projet. Les membres réagissent donc aux différentes opportunités, qui se présentent à l'Oiseau-Mouche et peuvent être amenés à des pas de côté, toujours en cohérence avec les valeurs et les objectifs de la compagnie. Les membres du pôle de développement ont également la possibilité de mettre en application de nouvelles compétences en modifiant leurs missions. L'action des membres du pôle de développement est donc à géométrie variable, bien que chaque salarié·e garde un champ de compétence, qui lui est propre. A ce titre, les postes ne sont pas interchangeables.

Le pôle de développement est pivot dans les différentes relations de travail à l'œuvre autour des activités de l'Oiseau-Mouche. Il assure le « back office », les coulisses, mais assure également un rôle de passerelle entre les différents acteurs, agissant au sein de la compagnie. La chaîne des interlocuteur/trices et des parties prenantes à prendre en considération avant chaque décision, logistique ou stratégique, est plus longue et interdépendante, que dans une structure « classique ». Cette singularité impose donc au pôle de générer des solutions innovantes face au défi du projet de la compagnie : il faut chaque jour trouver des manières de travailler ensemble inédites, dont l'objectif est toujours de permettre aux comédien·nes, cuisinier/ères et serveur/euses de pratiquer leur métier.



Enfin, il est à noter que le pôle peut parfois utiliser à des fins humoristiques la dénomination « Pôle de Dave » bien que son nom soit bien « pôle de développement ». Son amour pour Vanina reste raisonnable.

## **5.5 Les services de la direction générale du GAPAS**

Le choix de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche a été de recentrer son équipe autour de son cœur de métier : accompagner les travailleur/euses de l'ESAT dans leur développement social et professionnel. C'est ainsi que le travail de comptabilité a été localisé au niveau de la direction générale, qui fournit ce service à la compagnie au titre des services généraux du GAPAS. Il en est de même pour les ressources humaines, la paye ou encore la gestion des services d'information (téléphonie, informatique, ...).

## **5.6 Organigramme de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche**

L'organigramme présenté ci-dessous est le fruit d'un travail collégial de co-construction. Une première réunion de l'équipe de l'Oiseau-Mouche a abouti à ce que chaque salarié.e propose sa vision de l'organisation d'équipe à travers la production et la présentation de son propre organigramme.

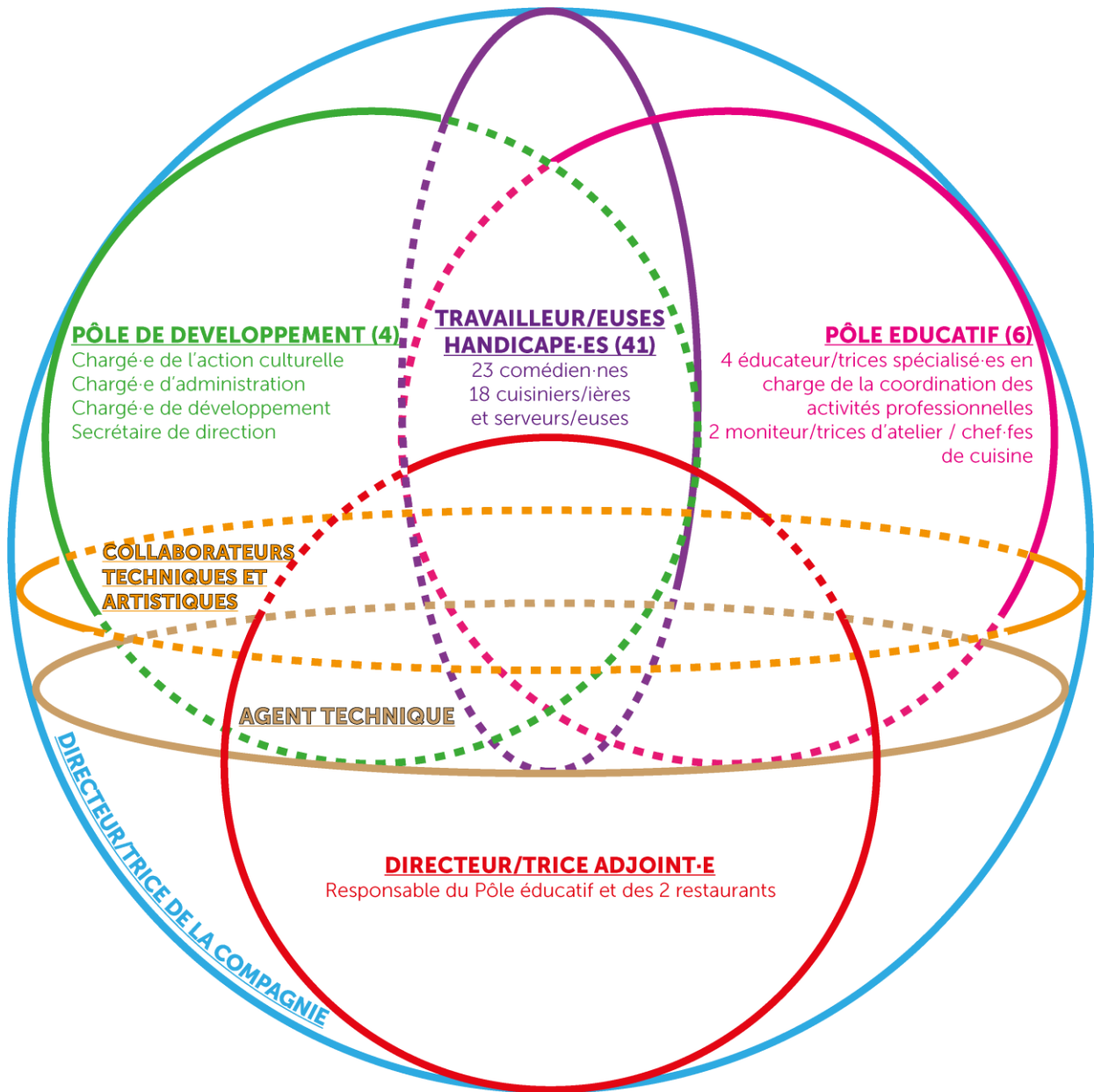
La confrontation de l'ensemble de ces propositions, lors d'une seconde réunion, a enclenché une présentation conjointe des différents métiers afin de répondre aux questions, voire aux incompréhensions/questions/incohérences ... issues d'un certain nombre de ces schémas. Au cours de cette seconde discussion, s'est affinée la question des rapports entre les différents salarié.es : rapports hiérarchiques- rapports fonctionnels. Il est alors apparu la nécessité de matérialiser dans l'organigramme définitif le concept d'autorité de compétences<sup>10</sup>.

La forme qui convient le mieux à l'organisation actuelle de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche est une sphère, s'articulant autour des deux pôles opérationnels de la compagnie, eux-mêmes axés sur ce qui demeure le cœur du projet : les comédien·nes, cuisinier/ères, serveur/euses. Ces trois premiers ensembles sont traversés par le réseau des collaborateur/trices artistiques et techniques, ainsi que par l'action de l'agent technique.

Le rôle de la directrice adjointe alterne entre lien hiérarchique et autorité de compétence. Le directeur exerce la responsabilité hiérarchique, qui lui est délégué par l'association.

---

<sup>10</sup> Le niveau d'expertise dont dispose une personne sur un sujet précis atteste de ses compétences en la matière et lui confère une autorité légitime auprès de ses collègues même s'il ne dispose pas d'une autorité hiérarchique sur ces derniers. Il/Elle devient alors ressource sur ce sujet précis auprès d'eux/elles.



----- autorité de compétences  
 \_\_\_\_\_ lien hiérarchique

## **5.7 Les collaborateurs artistiques et techniques**

Les seuls artistes permanents de la compagnie, demeurent quarante ans après sa création, ses vingt-trois comédien.es. Ils/Elles rencontrent au cours de leurs carrières des collaborateurs/trices artistiques, issus de la sphère professionnelle française et internationale du spectacle vivant. Ces artistes interviennent le temps de leur formation à travers des stages artistiques et s'inscrivent aussi dans les projets de création, qui composent le répertoire de la compagnie.

Ils/Elles côtoient également les équipes artistiques, qui viennent résider ou montrer leurs spectacles sur les scènes du Théâtre de l'Oiseau-Mouche.

Des régisseur/euses et autres technicien·nes du spectacle vivant sont aussi présent.es aux côtés des comédien.es pour créer lumière, sons et décors des spectacles de la compagnie, ainsi que pour assurer la bonne marche du théâtre dans sa politique d'accueil d'une programmation culturelle.

L'ensemble de ces professionnel·les sont alors salarié.es de la Compagnie Oiseau-Mouche, selon le régime particulier d'intermittence du spectacle le temps de chaque collaboration.

## **6 LE PARTENARIAT**

### **6.1 Liens avec les proches**

Un des fondements de l'accompagnement des travailleur/euses à l'ESAT-Compagnie de l'Oiseau-Mouche est de positionner ce/cette dernier/ère en tant qu'adulte responsable et acteur/trice de son projet.

De ce fait, notre principal·e interlocuteur/trice est le/la travailleur/euse handicapé·e pour tout ce qui concerne son travail.

La famille est considérée comme un partenaire, si le/la travailleur/euse souhaite, que cette dernière soit associée à l'élaboration de son projet individualisé.

Nous instaurons également un lien particulier avec les représentant·es légaux/ légales des travailleur/euses dans la mise en œuvre de leur projet professionnel, voire extraprofessionnel toujours en lien avec l'épanouissement, le bien-être et le maintien au travail.

### **6.2 Le réseau santé**

La gouvernance associative de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche a fait le choix, dans les années 1990, de ne pas inclure à son équipe de salarié·es permanent·es du personnel médical. Afin de garantir un accompagnement complet pour les personnes accueillies, il s'appuie sur le réseau médical métropolitain en respectant la sectorisation territoriale, qui rattache les lieux de soins au domicile des personnes. Ce personnel de santé est ainsi sollicité au cas par cas pour participer aux réunions de synthèse ou réunions exceptionnelles entraînées par le traitement d'une situation particulière. Systématiquement, l'accord de la personne concernée est recueilli, avant d'entrer en contact avec le personnel médical, qui le suit.

Il est également à noter que depuis mai 2016, nous bénéficions de l'intervention de l'Etablissement Public de Santé Mentale de Roubaix, à raison d'une rencontre trimestrielle coordonnée par deux infirmiers psychiatriques. Ce partenariat devrait être renforcé par un conventionnement entre l'EPSM de Roubaix et la Compagnie de l'Oiseau-Mouche.

### **6.3 Réseau médicosocial**

Historiquement, la Compagnie de l'Oiseau-Mouche a longtemps évolué au sein d'une association ne comportant que deux établissements : un ESAT et un foyer d'hébergement. Ce fonctionnement a posé les bases de la culture de la compagnie, en créant des liens très forts qu'on retrouve encore aujourd'hui, notamment dans la présence d'éducateur/trices du Foyer, en accompagnement des tournées de la compagnie.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle, mais également de pouvoir procéder rapidement à des reconversions professionnelles, l'ESAT-Compagnie de l'Oiseau-Mouche a à ce jour un panel conséquent de structures partenaires extra-associatives.

En amont de l'admission : En effet, de par l'innovation toujours présente des métiers proposés, nombre de structures accueillant des adolescent.es/jeunes adultes sollicitent l'ESAT. Nous pouvons citer entre autres l'IMPro du Chemin Vert, l'IMPro de Wahagnies, l'IME La Roseraie, l'IME l'Eveil, etc..., mais également des services d'insertion professionnelle ou d'accompagnement à la vie sociale, tels que le SISEP de Mouvaux, le SISEP de Lille, le SAVS de Lille, le Centre Lillois de Rééducation Professionnel ou encore du secteur de la psychiatrie, tels que la CMP de Roubaix, la CMP de Lille ou encore les services de protection des majeurs tels que l'ATINord, l'Association ARIANE, l'AGSS de l'UDAF et enfin les autres ESAT de la métropole.

Ces partenariats nous conduisent à organiser des visites de structures, mais également de nombreux stages de découvertes, les restaurants de l'Oiseau-Mouche notamment sont devenus de véritable lieu d'expertise d'orientation, quant aux métiers de cuisinier/ère ou serveur/euse en salle.

En aval de l'admission : La singularité des métiers accompagnés nous amène lorsqu'un travailleur/euse ne souhaite plus exercer ce métier ou quitter l'ESAT, à être très réactifs pour mener à bien son projet de sortie. En effet, toutes nos activités sont ancrées dans l'exercice de ce métier et il ne nous est pas possible d'aménager des passerelles de transitions, hormis la mise en stage dans d'autres établissements de type ESAT. Ainsi, nous avons des partenariats étroits avec l'ensemble des ESAT de la Métropole Lilloise avec qui, grâce à un travail d'explication et d'appréhension de notre projet, nous avons pu mettre en place des stages dans des délais relativement courts. Lorsque la personne n'a pas de perspective de projet professionnel particulier, nous travaillons en partenariat étroit avec le SISEP de Mouvaux ou de Lille en fonction du lieu d'habitation du/de la travailleur/euse, afin de déterminer des perspectives professionnelles. Concernant les comédien·nes et la particularité de cette profession, il est arrivé à plusieurs reprises que des personnes ont été réorientées en Foyer de Vie du fait de leur incapacité à travailler dans des ESAT traditionnels. Ceci nous amène donc également à entretenir des partenariats avec des structures d'hébergement médico-social

Accompagnement à la vie sociale : Afin d'accompagner au mieux les travailleur/euses, nous avons également tissé un maillage de partenariat avec les structures suivantes : SAVS, structures d'hébergement des associations du secteur, organismes de protection des majeurs, CMP, UTPAS, centres sociaux, ...

En effet, l'hétérogénéité de la population que nous accueillons, nous demande d'avoir un panel de partenariat très large sur la métropole Lille-Roubaix-Tourcoing, afin de répondre aux besoins individualisés pour que les travailleur/euses puissent s'épanouir au travail.

La Compagnie siège dans plusieurs collectifs :

- Le groupe de travail Continuum TED est constitué de professionnel·les d'établissements et d'acteur/trices français (Nord et Pas-de-Calais) et belges œuvrant à l'accompagnement des personnes avec autisme et autres Troubles Envahissants du Développement. Ce regroupement s'est fixé comme objectif de favoriser la continuité de l'accompagnement de ces personnes de l'enfance à l'âge adulte. Il rassemble 26 établissements et services (IME, IMPro, SESSAD, FAM, Foyer de Vie, ESAT) issues de quinze associations. La MDPH 62 participe également activement à ce collectif. L'ESAT-Compagnie de l'Oiseau-Mouche participe depuis 2012 à cette instance. Elle se réunit 3 fois par an.
- - Le collectif inter associations autour des listes d'attente en ESAT de la métropole lilloise. Ce collectif innovant existe depuis plus d'une dizaine d'année. Il rassemble les ESAT de la Métropole Lilloise soit dix-huit ESAT regroupant huit associations. Cette instance se réunit quatre fois par an. L'objectif est triple : Circulation des informations associatives ou réglementaires, croisement des liste d'attentes au travers des nouveaux/nouvelles inscrit.es et des admissions, afin d'harmoniser les listes d'attente en ESAT, fluidité de transmission des informations concernant certaines situations complexes, afin de trouver des solutions d'accompagnement décloisonnées. La compagnie participe à ce collectif depuis 2009.
- - La commission Itinéraire de la Métropole basée sur le territoire d'Armentières. Créée en 2011, elle avait initialement pour but de consolider le partenariat entre les IME, ESAT et établissements d'hébergement sur le territoire d'Armentières, de renforcer des pratiques dans le cadre du parcours du/de la travailleur/euse, de fluidifier certaines situations dites complexes et d'échanger sur les modalités de fonctionnement de chacun et les listes d'attente d'admission.
- A chaque réunion, un·e invité·e issu·e du secteur médico-social, associatif du territoire présente sa structure et ses missions. Ceci permet d'étoffer le réseau de partenaires et ainsi de travailler plus efficacement sur les situations communes. La Compagnie de l'Oiseau Mouche est venue renforcer la CIM avec son panel de métiers inédits pour des travailleur/euses d'ESAT (cuisine, service en salle et théâtre) dès 2013. Cette participation trouve son sens dans une position d'expertise du tissu médico-sociale, mais également du fait des pratiques innovantes inhérentes à la Compagnie. Par ailleurs, par la diversité d'accueil d'un point de vue géographique, certaines situations de travailleur/euses accompagnés à la Compagnie ont trouvé un avancement grâce à la CIM.
- - Le groupe de travail autour de « l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique en ESAT » organisé par le CREHPSY, mis en place en mars 2015. Ce groupe a pour objectif premier de mener une réflexion commune sur les ESAT, un état des lieux, une veille, mutualiser, capitaliser, échanger, mieux se connaître, dans le but d'initier une dynamique en région sur cette problématique et susciter les innovations, faire émerger des pistes d'amélioration en terme d'accompagnement

Une invitation large a été lancée à l'ensemble des établissements sanitaires avec une activité de psychiatrie, aux travailleur/euses et familles et aux ESAT. Il se réunit quatre fois par an.

- - Différentes commissions au sein du Dispositif D&C Nord Pas de Calais (cf. point 3.2. La Formation professionnelle) : rapprochement avec la Picardie, mise en perspective suite au jury RAE, intégration des IME dans le Dispositif D&C, finances et gouvernance. Depuis 2015, la Compagnie siège en tant qu'administrateur au sein du Conseil d'Administration de D&C National
- - Depuis 2013, l'ESAT-Compagnie de l'Oiseau-Mouche est adhérent au réseau ANDICAT (Association Nationale des Directeurs et Cadres des ESAT) et participe régulièrement aux séminaires. En 2015, cette association compte un taux d'adhésion de 85% des ESAT de France.

## **6.4 Réseau culturel et artistique**

La Compagnie de l'Oiseau-Mouche a signé une Convention Pluriannuelle d'Objectifs et de Moyens avec le Ministère de la Culture et de la Communication / Direction Régionale des Affaires Culturelles du Nord-Pas de Calais, le Conseil Régional du Nord-Pas de Calais et la Ville de Roubaix, pour les années 2013, 2014 et 2015. Cette convention triennale a été renouvelée deux fois depuis. Elle est la traduction administrative de l'obtention du label national de « Compagnie conventionnée » octroyé par le Ministère de la Culture à l'Oiseau-Mouche.

La compagnie s'inscrit au cœur des réseaux de diffusion et de production du spectacle subventionné français depuis de nombreuses années. Outre son financement pérenne par l'Etat et les collectivités territoriales, elle s'appuie sur les réseaux labélisés (CDN, CCN, Scènes nationales, CDCN, Scènes conventionnées, ...) pour produire et diffuser ses spectacles.

A titre d'exemple sa dernière production, Les Diables mise en scène de Michel Schweizer en mars 2019, a été soutenue par quatre des huit scènes nationales des Haut-de-France (Tandem de Douai-Arras, Phénix de Valenciennes, Bateau Feu de Dunkerque et Maison de la Culture d'Amiens) et a connu une première exploitation d'une trentaine de représentations pour quinze lieux labélisés sur un large territoire national.

La compagnie est également au cœur du réseau des compagnies de création française de par son fonctionnement atypique qui la voit confiée la direction artistique de chacune de ses créations à un artiste différent, lui/elle-même directeur/trice de compagnie et inscrit-e dans les réseaux institutionnels et de production cités plus haut.

On peut ainsi métaphoriquement imaginer la Compagnie de l'Oiseau-Mouche au centre d'une constellation peuplée d'artistes, de structures culturelles, de structures artistiques et de partenaires institutionnels finançant son activité artistique.

## **6.5 Relations internationales**

La compagnie a longtemps consacré une partie de ses tournées aux scènes internationales. Cette ouverture sur le monde est essentielle : gage de visibilité en dehors des réseaux nationaux, elle ouvre aussi aux comédien.es la possibilité d'accroître leurs compétences et d'obtenir une plus large reconnaissance de leur travail.

En 2012, à l'occasion d'une conférence organisée par le Kennedy Center à Washington DC, l'Oiseau-Mouche rencontre deux autres compagnies européennes, qui forment aussi des personnes en situation de handicap mental au métier d'acteur, le Moomsteatern situé à Malmö (Suède) et Mind the Gap situé à Bradford (Royaume-Uni). Bien qu'ayant des démarches artistiques et des fonctionnements différents, les trois structures se retrouvent autour des mêmes valeurs de création et d'excellence.

De cet échange est née très vite l'envie d'aller plus loin et de mettre en place un projet commun autour de la création artistique et de la mobilité des artistes. En mars 2014, les trois compagnies déposent donc un dossier auprès de l'Union Européenne et obtiennent un financement pour trois ans sur le programme Europe Créative, afin de concrétiser une véritable mise en réseau ambitieuse en plaçant les comédien.es des trois pays au cœur des échanges. Crossing the Line est né.

Le développement européen de la compagnie met en œuvre une triple circulation :

- Celle des artistes de chaque compagnie, qui se concrétise sous la forme de workshops, de formes artistiques partagés ou de distribution croisée. Ces temps de pratique partagée encouragent la mobilité des comédien.es, leur montée en compétences et l'acquisition de nouveaux savoir-faire ;
- Celle des équipes de chaque structure. L'objectif à travers ces visites apprenantes et ces immersions est de créer un cercle vertueux de partage des connaissances, des expériences et des réseaux. De cet apprentissage mutuel, chaque compagnie vient puiser des ressources pour ouvrir de nouvelles perspectives de développement ;
- Celle des structures dans la cité. Crossing the Line nourrit un double enjeu d'ouverture aux publics, notamment à travers l'organisation de temps forts, et de mise en lumière des compagnies et des artistes aux yeux des acteurs majeurs du secteur (théâtres, festivals...). L'objectif est de désenclaver le travail des partenaires et d'attirer les programmeur/trices européen.nes « mainstreams ».

Enthousiastes après le premier projet Crossing the Line, clôturé en 2017, et sélectionné par Europe Créative en tant que « success story », les partenaires ont mis en place deux trajectoires de développement :

- L'approfondissement : Après trois ans de collaboration, les partenaires veulent aller plus loin dans le partage des bonnes pratiques et l'apprentissage mutuel. C'est l'objet du projet OGMIUS, financé par le programme Erasmus + ;
- L'élargissement : L'ouverture des réseaux de chaque compagnie a permis de coopter de nouveaux partenaires. Ce Crossing the Line élargi, a pour objectif de construire sur le long terme une plateforme de visibilité pour les artistes et les créations du réseau. Les six partenaires ont déposé une nouvelle candidature auprès du programme Europe Créative.

Le développement international de la compagnie est indissociable de la redéfinition de son modèle économique. Les ressources européennes et internationales offrent une respiration et permettent d'élaborer des projets ambitieux. Cependant ces crédits demandent un investissement en temps et en masse salariale à la mesure de l'ambition des appels à projets. Ces objectifs stratégiques coexistent évidemment avec les ambitions artistiques, qui animent le projet et ses futurs développements. C'est avant tout pour permettre la mobilité et la montée en compétences des comédien.es que ces dispositifs voient le jour. Cette singularité donne son sens au projet tout entier et anime tous les partenaires.

Parallèlement à ces projets de coopération soutenus par l'Union européenne, la Compagnie de l'Oiseau-Mouche continue de développer des liens avec le réseau de programmation internationale, qui l'ont amené à se produire à travers le monde : Canada, Etats-Unis, Russie, Pérou et une grande partie de pays européens : Italie, Espagne, Allemagne, Pologne, Suisse... Elle est également régulièrement sollicitée pour partager son expérience dans des colloques ou événements internationaux. Ainsi en 2018, 3 comédien.es de la compagnie sont intervenus à Trois-Rivières (Québec), New-York (USA) et Madrid (Espagne).



## 7 ARTICULATIONS ET ANALYSE DES PRATIQUES DANS L'INSTITUTION

### 7.1 Articulations

La Compagnie dispose de nombreux espaces d'échanges et de discussion. La plupart d'entre eux incluent les travailleur/euses. Certains sont spécifiques à une activité professionnelle ou concernent l'un des pôles de la compagnie. Les autres sont liées au dialogue avec les instances représentatives du personnel.

**Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) :** La Compagnie de l'Oiseau-Mouche a mis en place conformément à la réglementation un Conseil de la Vie Sociale, qui se réunit trois fois par an. Les réunions du conseil de la vie sociale ont lieu à la demande du/de la président-e du conseil de la vie sociale. L'ordre du jour est établi par le/la président-e, qui anime cette réunion et en fait le compte rendu. Le/La président-e est assisté-e dans ses tâches « par une personne ressource bénévole », qui n'est ni salariée, ni adhérente de l'association.

Le conseil de la vie sociale donne son avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de la compagnie. Il est composé de quatre représentant.es des personnes en situation de handicap, d'un-e représentant-e du personnel de l'ESAT-Compagnie de l'Oiseau-Mouche, d'un-e représentant-e du conseil d'administration du GAPAS, d'un-e représentant-e des responsables légales/légaux et d'un-e représentant-e de la direction.

Originalité du fonctionnement de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche, les œuvres sociales des travailleur/euses sont directement gérées par son CVS, qui en déterminent les grandes orientations

**Le Comité Qualité Bien-être :** Il se réunit environ tous les deux à trois mois et regroupe le/la président-e du CVS, le directeur de l'ESAT, la directrice adjointe, les deux référent.es bien-être de la structure et le/la chargé-e de mission qualité du GAPAS. Il a pour objet :

- d'analyser les résultats des questionnaires bien-être diffusés tous les deux ans
- participer à la mise en œuvre de la démarche d'évaluation interne
- connaître les enjeux liés aux démarches d'évaluation interne et externe
- participer à la démarche d'amélioration continue suite aux évaluations internes et externes
- analyser les Feuilles d'Événements Indésirables

**Réunion de compagnie et Réunion des restaurants :** Chaque semaine une réunion générale, dite « réunion de compagnie », est organisée regroupant l'ensemble de l'équipe, salarié.es et travailleur/euses. Jusqu'en 2012, cette réunion regroupait indistinctement comédien.es, cuisiniers et serveur/euses, mais le passage de quarante à cinquante-cinq personnes, en février 2012, a entraîné la modification de ce fonctionnement. Depuis, la réunion générale est scindée en deux parties dévolues l'une à l'activité de création théâtrale et l'autre à la restauration. Les travailleur/euses et l'équipe éducative se répartissent selon cette distinction, le reste des salarié.es assiste aux deux temps de réunions. Chacune de ces deux réunions offre un point rapide d'actualité sur l'autre activité. L'ordre du jour de ces réunions de compagnie est alimenté par l'ensemble des salarié.es en fonction de l'actualité de la

compagnie (points stratégiques, comptes rendus ou retours sur des événements proches, récits de tournées...) et se termine par des questions ouvertes posées par les travailleur/euses.

**Réunion conditions de travail :** Une réunion « conditions de travail » regroupe les travailleur/euses et l'équipe éducative par activité professionnelle une semaine sur deux. Le directeur de la compagnie et la directrice adjointe participent à la première réunion « conditions de travail » du mois. L'objet de ces réunions est que les travailleur/euses puissent s'exprimer sur les conditions dans lesquelles ils/elles effectuent leur travail, d'un point de vue matériel mais aussi relationnel. La démarche s'inscrit dans une amélioration continue à partir des remédiations, qui sont travaillées collectivement et relayées à l'ensemble de l'équipe.

**Réunion de direction :** La réunion de direction regroupe le directeur et la directrice adjointe au rythme d'une réunion par semaine. L'ordre du jour se compose de la planification des activités à venir, des partenariats à établir, des ressources humaines, des arbitrages budgétaires et examen de certaines situations des travailleur/euses. C'est également dans cette réunion, que sont examinées les Feuilles d'Evènements Indésirables (FEI). Le type de management pratiqué à la compagnie (*cf. V. L'Equipe pluridisciplinaire*) a pour conséquence que la majorité des décisions se prennent en concertation avec l'équipe et non dans cette instance de direction. C'est dans cet esprit que les décisions sont formulées sous forme de propositions par l'équipe de direction, avant d'être débattues avec les personnes, qui auront en charge de les développer.

**Réunion Educative :** L'équipe éducative se réunit deux fois par mois sur une durée de trois heures. Elle réunit les quatre éducateur/trices spécialisés, les deux moniteurs d'atelier, la directrice adjointe et le directeur. L'objet de cette réunion est de pouvoir échanger sur les situations individuelles des travailleur/euses, les analyser, mettre en place des stratégies d'interventions éducatives, concevoir les projets individualisés, évaluer les actions mises en place. C'est également un espace de régulation d'équipe au service de la bienveillance des personnes accompagnées, qui permet à l'équipe de prendre du recul face aux situations et qui l'aide à se décentrer. L'ordre du jour est établi collectivement. Des réunions thématiques sont également organisées, afin de suivre les évolutions politiques sociales et les nouvelles actions éducatives. De plus, afin de développer la connaissance du réseau de partenaires et découvrir d'autres établissements ou services, nous invitons des structures à venir faire une présentation de leur projet lors des réunions éducatives ou nous organisons des réunions éducatives externalisées dans d'autres structures.

**Réunion Pôle de développement :** Cette réunion hebdomadaire regroupe les quatre membres du Pôle de Développement et a pour but de :

- organiser les événements à venir et prendre des décisions opérationnelles ;
- accuser réception et hiérarchiser les demandes « entrantes » ;
- discuter des projets en cours menés par les membres du pôle et partager leur avancement
- réfléchir à la mise en œuvre du projet de l'Oiseau-Mouche.

Tous les mois, ou plus selon les besoins, la réunion du pôle de développement se fait avec le directeur de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche. Le rendez-vous porte alors sur les orientations générales de la compagnie, ainsi que sur certains projets stratégiques.

**Réunion de l'équipe des salarié-es :** Organisées deux à trois fois par an, elles réunissent l'ensemble des salarié-es sur une thématique transversale à l'ensemble des activités (par exemple rédaction d'un organigramme, évolution du mode de management, discussion autour des valeurs associatives...).

**Moments de convivialité :** Parce qu'à la Compagnie de l'Oiseau-Mouche rigueur et plaisir cohabitent depuis 40 ans, il est indispensable que l'équipe disposent de moments de convivialité où toutes et tous se retrouvent dans un cadre à mi-chemin entre moments professionnels et moment de détente. Ces moments festifs renforcent la cohésion et le sentiment d'appartenance au projet à travers une connaissance renforcée des uns envers les autres. Organisées trois à quatre fois par ans, ces moments peuvent prendre l'apparence de challenge sportifs (Match de Bubble Pump, Color me rad, Combat de Sumos), d'espace ludiques (Escape game) ou de moments purement récréatifs et gastronomiques (karaoké ou fête du pull moche de Noël). Ces moments fédérateurs regroupent l'ensemble de l'équipe et sont la plupart du temps à l'initiative des salarié-es. La moitié de ces événements incluent les travailleur/euses de la compagnie.

**Réunions avec les Instances représentatives du personnel (IRP) :**

○ **Réunion avec les délégués du personnel (DP) :** une fois par mois le directeur de la compagnie reçoit les délégué.es du personnel, qui lui font part des réclamations des salarié-es, concernant les conditions de travail individuelles ou collectives.

○ **Réunion du Comité d'Hygiène de Sécurité et de Conditions de Travail et Réunion du Comité d'Entreprise (CE) :** Le périmètre du CE et du CHSCT de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche englobe également le Service hébergement du GAPAS et la Direction Générale du GAPAS. Le directeur de la compagnie préside le CHSCT et la directrice du service hébergement siège au CE. Ces deux instances se réunissent dans un calendrier et selon un objet conforme à la loi. Le Comité d'Entreprise est consulté par l'employeur sur la marche de l'entreprise et débat avec l'employeur de ses projets, avant qu'il ne les mette en œuvre. Il assure la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise. Le CHSCT analyse les conditions de travail et vérifie que les prescriptions légales en la matière sont appliquées pour contribuer à la protection des salarié-es dans l'établissement

**Préalable :** *Il est important de noter que la situation des travailleur/euses n'est pas évoquée dans ces deux réunions. En effet, l'objet principal est de réfléchir en terme de conduite de projets :*

**Réunion Tous Autour du Projet de l'Assiette Stratégique (TAPAS) :** Elle a pour objet de développer des stratégies financières, de commercialisation et de communication des deux restaurants de l'Oiseau-Mouche. Espace de discussion, de réflexion, de créativité, de coordination d'organisation globale, elle se réunit une fois par mois durant deux heures. Les deux moniteurs d'atelier/chef de cuisine, les trois éducatrices spécialisées en charge de la coordination des restaurants, le pôle de développement et la directrice adjointe participent à cette réunion. L'ordre du jour est établi collégialement au préalable. L'animateur/trice de réunion et le/la rédacteur/trice du compte rendu sont tirés au sort à chaque début de réunion. A chaque fin de saison, la dernière réunion TAPAS se déroule dans un lieu extérieur

de restauration connu de la métropole. Cette réunion permet de faire un bilan de l'année précédente, d'évaluer la pertinence de cette réunion et de proposer des pistes d'amélioration et de perspectives pour les restaurants.

**Réunion Formation Culturelle** : C'est un espace de coordination des différents projets à mener par les comédien.es, notamment les actions culturelles, les ateliers, les actions de formation au métier de comédien.es, les différents projets artistiques..., mais également un lieu de réflexion, quant à la finalité de la formation culturelle et son évolution en fonction des besoins de l'activité de la compagnie. Elle réunit la chargée des relations avec les publics, les deux éducatrices chargées de la coordination de la formation culturelle, la chargée de mécénat et du développement des relations internationales, la personne en service civique et la directrice adjointe- responsable du service éducatif deux fois par mois durant une heure.

## **7.2 Analyse des pratiques**

A ce jour, l'analyse des pratiques concerne exclusivement l'équipe éducative et le directeur de la compagnie. A terme, elle devrait s'étendre à la directrice adjointe à travers une analyse des pratiques commune aux cadres de direction du GAPAS, ainsi qu'au pôle de développement.

**Analyse des pratiques des directeur/trices du GAPAS** : Regroupant l'ensemble des directeur/trices du GAPAS, elle est animée à raison d'une demi-journée par trimestre par un enseignant-chercheur/maître de conférences au sein du Centre d'Éthique Médicale (CEM/EA 7446 « Ethics »). Elle a pour objet de permettre aux participant.es de pouvoir exposer les situations qu'ils/elles rencontrent professionnellement, afin de recueillir conseils et soutiens de leurs pairs.

**Animation de réunions sur la réflexion autour des pratiques professionnelles (ARRPPro)** : Animée par une psychologue du GAPAS à raison d'une heure trente toutes les six semaines, elle s'adresse à l'ensemble de l'équipe éducative. Elle a pour objet d'examiner et analyser une situation particulière qui ne trouve pas de réponse dans l'accompagnement éducatif mis en place jusqu'alors. Elle conduit les participant.es à travailler sur leur propre pratiques et posture professionnelles tout en interrogeant celles des collègues. L'animatrice est garante du cadre de sécurité, qui permet la libre expression de chacun.

**Intervision avec l'EPSM de Roubaix** : Mise en place depuis septembre 2016, ces interventions sont menées par deux infirmier.es psychiatriques de l'EPSM de Roubaix à raison de trois fois dans l'année. Elles ont pour but la présentation de situation précise d'un travailleur/euse, qui interpelle l'équipe éducative et qui ne trouve pas de réponse d'accompagnement satisfaisant. La présence de ces deux infirmier.es permet l'apport d'un regard « expert » en troubles et pathologies psychiques. Il s'agit ici de croiser des regards, des positionnements et des cultures de métiers différents dans le but d'analyser la situation sous un autre angle et de réfléchir à d'autres pistes d'action.

## 8 L'ÉVALUATION

### 8.1 L'évaluation interne

Une méthodologie commune est déployée à l'ensemble des établissements et services du GAPAS. Elle s'appuie, notamment, sur une méthode et des outils mis en avant par Jacques Danancier (psychologue, directeur d'établissements médico-sociaux, consultant et formateur).

La démarche d'évaluation interne implique l'utilisation de six outils complémentaires, permettant de compléter le référentiel de l'évaluation interne :

- Une évaluation des prestations, qui permet de mesurer la concordance entre les prestations prévues dans le projet d'établissement et l'effectivité de la réalisation de ces dernières.
- Un questionnaire de satisfaction aux travailleur/euses handicapé.es
- Un questionnaire bientraitance destiné aux salarié.es
- Un questionnaire bientraitance destiné aux travailleur/euses handicapé.es
- Un diagnostic sur les formes de violence, négligence et maltraitance
- Un audit des outils de la loi 2002-2

Les principes sous-tendant l'utilisation de ces outils sont :

- L'étalement de l'évaluation interne par vagues sur cinq années. Écrit autrement, l'évaluation n'est pas réalisée tous les cinq ans, mais pendant cinq ans.
- L'implication des personnes accompagnées.
- L'implication des professionnel.les.
- L'opportunité d'une réflexion collective aboutissant à des améliorations co-construites.

Conformément à la circulaire N° DGCS/SD5C/2011/398 du 21 octobre 2011 relative à l'évaluation des activités et de la qualité des prestations délivrées dans les établissements et services sociaux et médicosociaux, le prochain rapport d'évaluation interne devra être envoyé avant janvier 2022.

Pour ce faire, une planification de la démarche est prévue :

	2019	2020	2021	2022
<b>Référentiel de l'évaluation interne</b> (Plan d'actions à construire en partie et à compléter en fin de période)	X	X	X	X
<b>Questionnaire de satisfaction</b>		X		X
<b>Diagnostic sur les formes de violence, de négligence et de maltraitance</b>			X	
<b>Analyse des prestations</b>			X	
<b>Questionnaire bientraitance à destination des travailleur/euses et des professionnel.les (nouveau à partir de 2012)</b>		X		
<b>Grille d'audit des outils de la loi 2002-2</b> (à compléter au fur et à mesure de la rénovation des dits-outils)	X	X	X	X

## **8.2 L'évaluation externe**

La première évaluation externe de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche a été réalisée en 2014. Elle a été confiée après appel d'offres, à la société A.C.E. La grande motivation et le professionnalisme des travailleur/euses restent l'atout majeur de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche. Cette force a clairement été repérée par les évaluateurs externes.

Extrait du rapport final d'évaluation : « ... Si comme pour tout ESAT, la mission générale de l'ESAT – Compagnie de l'Oiseau-Mouche est d'offrir à la personne en situation de handicap une activité à caractère professionnelle et des soutiens médico-sociaux et éducatifs, il faut attester que la recherche du professionnalisme des travailleur/euses de l'ESAT l'Oiseau-Mouche est manifeste. Cet état de fait vaut à la compagnie d'être connue est reconnue dans le milieu professionnel artistique, participant par les créations et les représentations qu'elle assure à la démocratisation et à l'éducation artistiques et culturelles sur le territoire de Roubaix que ce soit à partir de ses infrastructures ou de celles de son environnement (théâtre « hors les murs »). Il s'agit donc bien pour l'établissement, et c'est là tout le défi qu'il s'est donné, de former des personnes en situation de handicap mental, difficulté ponctuelle ou durable, à un métier, celui de comédien·ne, de cuisinier/ère ou de serveur/euse avec le souci constant de la production et la création. L'objectif affiché est de : « Créer, innover, découvrir ». La structure apporte la preuve que la fragilité des publics accueillis n'empêche pas l'exigence professionnelle à leur rencontre. Exigence que les travailleur/euses revendiquent elles/eux-mêmes, soucieux/soucieuses qu'ils/elles sont d'être repérés avant tout comme personnes en situation de travail... »

Cette évaluation externe a donné lieu à un diagnostic complet et une série de propositions, qui ont été analysées et retravaillées en équipe. Cela a donné lieu à la mise en place d'un rétro planning de remédiations entamées dans la foulée de ce travail et qui se poursuivent.

En 2023, La Compagnie procédera à l'évaluation externe de l'établissement conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

## **9 PERSPECTIVES D'EVOLUTION DE L'ETABLISSEMENT**

### **9.1 Evolution prévisible des missions en fonction de l'évolution de la demande et pistes d'amélioration :**

Répondre à l'évolution des besoins :

- Diversifier les handicaps accueillis et anticiper les moyens d'accompagnement à déployer pour réussir l'insertion professionnelle des personnes accompagnées.
- Développer le réseau de structures partenaires dans le domaine du logement sur le versant Nord-Est de la métropole lilloise. Ceci permettra de continuer à intégrer des comédien·nes issu.es des autres régions françaises, dans un contexte qui voit les associations resserrer leur politique d'accueil.

- Accompagner le vieillissement de la population de travailleur/euses. Eu égard à la moyenne d'âge, cette question sera un des axes structurants de l'accompagnement du groupe de travailleur/euses ces cinq prochaines années : Travailler sur les transitions

Accompagner l'autonomie, le développement des compétences et favoriser le vivre ensemble :

- Développer l'accès aux outils numériques pour les travailleur/euses, afin de faciliter la pratique professionnelle : outil de reconnaissance vocale pour les non lecteurs, logiciels de traçage HACCP ...
- Mettre en place des activités sportives à destination de l'ensemble des travailleur/euses avec pour optique de prévenir et accompagner les troubles musculo-squelettiques (TMS) occasionnés par leurs pratiques professionnelles
- Etoffer les enseignements artistiques relevant de la formation culturelle.
- Intervention de chefs de cuisine renommés dans le processus de formation des cuisinier/ères des restaurants de l'Oiseau-Mouche.
- Mener une étude sur la place du bénévolat dans l'organisation de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche : tâches occasionnelles type rangement de la costumerie, ou plus à long terme : accompagnement du/de la président-e du CVS. L'identification des besoins non pourvus aujourd'hui pourraient constituer des missions confiées à des bénévoles.
- Proposer des actions qui permettraient de renforcer la promotion de la bientraitance : La culture de la bientraitance passe par un savoir-être et un savoir vivre ensemble. A ce titre, une charte du vivre ensemble pourrait être rédigée et affichée dans les différents lieux de travail.

Développement durable :

- Missionner le Comité Qualité Bientraitance de la compagnie pour piloter la démarche de développement durable au sein de la structure.

Développement international :

- Développer le rayonnement de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche à travers l'accès aux grands rendez-vous internationaux type Festival d'Avignon ou Festival d'Automne en France ou Kunsten Festival des Arts en Belgique, ...
- Utiliser le développement européen comme un levier de légitimité. Le Festival Crossing the Line peut être un espace de repérage des projets artistiques de la compagnie et de ceux de ses partenaires européens.



- Intensifier la pratique de l'anglais pour favoriser l'implication des comédien·nes dans le projet international.

## 9.2 Réflexions à plus long terme :

- Réaliser la transition administrative et juridique du milieu protégé au milieu ordinaire pour la Compagnie de l'Oiseau-Mouche en transformant les postes des 41 travailleur/euses en postes de salarié.es permanents. Cette transformation ne nécessiterait pas de modifications profondes de la structuration actuelle de la compagnie, mais représenterait un défi sociétal aussi fort que celui qu'a représenté la création de la compagnie, il y a 40 ans.  
Hors révision de la politique nationale d'attribution de l'aide sociale, cela ne représenterait qu'un cout de deux millions d'euros/an.
- Développer l'expérimentation, l'évaluation et la capitalisation. Favoriser la présence de chercheur/euses universitaires pour produire du contenu intellectuel sur l'expérience de l'Oiseau-Mouche. Ex : La pratique intensive du théâtre telle que pratiquée à la Compagnie de l'Oiseau-Mouche favorise-t-elle un ralentissement du vieillissement chez la personne en situation de handicap ? ...
- Créer un centre de ressource à destination de l'ensemble des équipes artistiques Art/Handicap rencontrées à travers le monde depuis 10 ans. Constituer un réseau sur le principe : « En faisant grandir les autres, on se grandit soi-même ». Etablir un lien avec le travail mené dans l'actuel projet Erasmus : production d'un référentiel. Objectifs : Transfert de compétence, essaimage et challenge du modèle actuel de l'Oiseau-Mouche pour l'améliorer
- Créer un poste de chargé-e d'insertion professionnel et/ou susciter la création d'un service d'insertion professionnelle au sein du GAPAS, afin de pallier l'absence de moyens humains de la compagnie, au moment de travailler les projets de sortie des travailleur/euses de l'Oiseau-Mouche. Possibilité d'élargir cette idée à d'autres usager/ères du GAPAS (par exemple sortant du pôle Enfance, ...). Création du SISEP de l'Oiseau-Mouche ?
- Positionner l'expertise de l'Oiseau-Mouche en termes d'évaluation professionnel au sein du GAPAS (Cf. Fiche action du CPOM). Rompre l'isolement de l'Oiseau-Mouche au sein du GAPAS, en tant que seule structure de travail sur le 25 établissements et services.
- Diversifier l'activité restauration en pensant une montée en compétence de l'équipe de travailleur/euses, qui pourrait aboutir à la mise en place d'une section traiteur. Possibilité ainsi de répondre à des AAP type Cafétéria Sciences Po.
- Créer une académie Oiseau-Mouche à destination de jeunes personnes en situation de handicap. Fonder ce projet sur une étude/bench-marking des expériences existantes à l'international (Ecole des Muses de Montréal, Académie de la Compagnie



Mind the gap de Bradford, ...). Utiliser le modèle Oiseau-Mouche de la formation culturelle pour accompagner les jeunes vers le milieu du travail artistique ou non

- Tisser des liens avec le réseau de formation supérieure à l'enseignement artistique (écoles de théâtre) ex : Partenariat avec l'Ecole du Nord/Ecole supérieure d'art dramatique de Lille.
- Créer une académie cuisine, pour qualifier la filière professionnelle de la restauration bistronomique/gastronomique. Les personnes sortantes des sections restauration des actuels IMPro ont acquis des compétences plus en phase avec le domaine de la restauration collective.
- S'associer avec le Lycée hôtelier européen de Lille, afin que les apprentis cuisiniers puissent suivre une partie des cours, qui y sont dispensés.

## 10 Annexes :

### 10.1 Annexe 1 Répertoire des spectacles de la compagnie de l'Oiseau-Mouche

**Depuis 1981, LA COMPAGNIE DE L'OISEAU-MOUCHE a créée  
50 spectacles  
avec + de 1600 représentations en France et à l'internationale**

#### CREATIONS 1981-1989

	Nombre de représentations
<b>ELLA O TELEGRAMMES</b> Juin 81	40 Ecrit et mis en scène par Wladyslaw Znorko
<b>LA RUE NUE</b> Janvier 1983	43 Ecrit et mis en scène par Philippe Waernewyck
<b>APPEL D'AIR</b> Avril 1984	Ecrit et mis en scène par Paul Laurent
<b>AMALGAME N°3</b> Mai 1985	36 Ecrit et mis en scène par Philippe Waernewyck
<b>UNE VIE DE CLOWN</b> Février 1986	3 Ecrit et mis en scène par Gilles Defacque
<b>COUVRE-FEU A L'EX CINEMA REX</b> Janvier 1987	16 Ecrit et mis en scène par Paul Laurent
<b>ORPHEE ET EURYDICE</b> Juillet 1987 (U.S.A.)	34 Ecrit et mis en scène par Paul Laurent
<b>PREFACE N°6</b> Octobre 1987	33 Ecrit et mis en scène par Philippe Waernewyck
<b>DRAMATICULES</b> Décembre 1988	13 De Samuel Beckett - Mise en scène : Stéphane Verrue
<b>RUE DU REGARD</b> Décembre 1989	24 Ecrit et mis en scène par Susy Firth

**CREATIONS 1990-1999**

		Nombre de représentations
<b>AUBE</b>		<b>2</b>
Décembre 1990	Spectacle musical de Christian Vasseur	
<b>SPERANZA</b>		<b>11</b>
Mars 1991	Mise en scène : Damien Dodane	
<b>ARBEIT MACHT FREI</b>		<b>26</b>
Décembre 1991	Ecrit et mis en scène par Gervais Robin	
<b>FINIR, FINIR ENCORE...</b>		<b>76</b>
Décembre 1991	De Samuel Beckett - Mise en scène : Stéphane Verrue	
<b>ANTONIN ARTAUD... SEUL COMME SOI-MEME</b>		<b>11</b>
Mai 1993	Mise en scène : Gervais Robin	
<b>UN CHEMIN OUBLIE</b>		<b>48</b>
Septembre 1993	Ecrit et mis en scène par François Cervantes	
<b>GRAINE DE SATELLITES</b>		<b>102</b>
octobre 1994	Mise en scène : Claire Dancoisne	
<b>EXCUSEZ-LE OU IL VESTO PIU BELLO</b>		<b>73</b>
Juillet 1995	Mise en scène : Antonio Vigano Chorégraphie : Julie Stanzak	
<b>ALL ZE WORLD...</b>		<b>67</b>
Novembre 1996	Ecrit et mis en scène par Stéphane Verrue	
<b>LES YEUX RONDS</b>		<b>11</b>
Février 1997	Mise en scène : Danièle Hennebelle	
<b>PERSONNAGES</b>		<b>146</b>
Juillet 1998	D'après Six personnages en quête d'auteur de Luigi Pirandello Mise en scène : Antonio Vigano Chorégraphie : Julie Stanzak	
<b>LAPIN LAPIN</b>		<b>26</b>
Novembre 1999	De Coline Serreau Mise en scène : Paul Laurent	

**CREATIONS 2000-2008**

		Nombre de représentations
<b>LE LABYRINTHE</b>		<b>36</b>
Mai 2000	Mise en scène : Jean-Michel Rabeux et Sylvie Reteuna	
<b>BINTOU</b>		<b>47</b>
Décembre 2001	De Koffi Kwahulé - Mise en scène : Vincent Goethals	
<b>NO EXIT</b>		<b>21</b>
Janvier 2003	Mise en scène : Antonio Vigano Chorégraphie : Julie Stanzak	
<b>PAROLES D'OISEAUX</b>		<b>27</b>
Novembre 2003	Mise en scène : Kate France	
<b>PHEDRE ET HIPPOLYTE</b>		<b>27</b>
Janvier 2004	De Jean Racine - Mise en scène : Sylvie Reteuna	
<b>ET SIX GISELE(S)?</b>		<b>12</b>
Septembre 2005	Chorégraphie et mise en scène : Cyril Viallon	
<b>L'ENFANT DE LA JUNGLE</b>		<b>154</b>
Décembre 2005	Mise en scène : Christophe Bihel	
<b>LE ROI LEAR</b>		<b>50</b>
Mars 2006	De William Shakespeare - Mise en scène : Sylvie Reteuna	
<b>LA MERE</b>		<b>23</b>
Janvier 2007	De Bertolt Brecht - Mise en scène : Françoise Delrue	
<b>UNE ODYSSEE</b>		<b>103</b>
Septembre 2008	D'après Homère - Adaptation et mise en scène : Christophe Bihel	
<b>DANS CES MOMENTS...</b>		<b>17</b>
Décembre 2008	Spectacle déambulatoire mis en scène par Nicolas Lehnebach	

CREATIONS 2009-2015

		Nombre de représentations
<b>DANS MA MAISON, Episode #5 "Oiseau-Mouche"</b>		<b>20</b>
Mai 2009	Texte et mise en scène : Christophe Piret	
<b>AUJOURD'HUI, EN M'HABILLANT</b>		<b>34</b>
Décembre 2009	Spectacle déambulatoire mis en scène par Aude Denis	
<b>ICI</b>		<b>16</b>
Décembre 2010	Spectacle déambulatoire imaginé et mis en espace par Pascaline Verrier, réalisé en collaboration avec les interprètes	
<b>SORTIR DU CORPS</b>		<b>58</b>
Octobre 2011	Textes : Valère Novarina Mise en scène : Cédric Orain	
<b>LA MASTICATION DES MORTS</b>		<b>5</b>
Mai 2012	De Patrick Kermann Spectacle déambulatoire mis en scène par Julie Chaubard	
<b>DE QUOI TENIR JUSQU'A L'OMBRE</b>		<b>23</b>
Janvier 2013	Conception Christian Rizzo	
<b>AU COMPTOIR D'ESOPE</b>		<b>2</b>
Novembre 2013	Texte et mise en scène Gérald Dumont	
<b>UN STOIQUE SOLDAT DE PLOMB</b>		<b>51</b>
Janvier 2014	Conception Florence Lavaud	
<b>PIECE MONTEE</b>		<b>16</b>
Mai 2014	Conception et mise en scène Bernadette Appert	
<b>JOHAN NE VEUT PAS TRAVAILLER</b>		<b>5</b>
Juin 2015	Texte et mise en scène Jacques Descorde	
<b>C.O.R.P.uS.</b>		<b>17</b>
Décembre 2015	Conception Sarah Nouveau	

**CREATIONS 2016-2019**

		Nombre de représentations
<b>POURVU QU'ON AIT L'IVRESSE</b>		<b>13</b>
Janvier 2016	Conception et réalisation Latifa Laâbissi et Nadia Lauro	
<b>GRETEL &amp; HANSEL</b>		<b>9</b>
Décembre 2016	Texte Suzanne Lebeau Mise en scène Leyla-Claire Rabih Création sonore David Bausseron	
<b>HUMMING DOGS</b>		<b>6</b>
Mars 2017	Groupe de musique brute sous la direction de David Bausseron	
<b>BIBI</b>		<b>18</b>
Décembre 2017	d'après Pamphlet contre la Mort de Charles Pennequin (éditions P.O.L) Mise en scène et adaptation Sylvain Maurice	
<b>PAR LA FENÊTRE</b>		<b>2</b>
Juin 2018	Textes et mise en scène Aude Denis	
<b>MADISONING</b>		<b>4</b>
Octobre 2018	Chorégraphies d'Amélie Poirier Création sonore d'Anne Lepère Masques d'Audrey Robin	
<b>LES DIABLES</b>		
Mars 2019	Conception et direction Michel Schweizer	

## 10.2 Annexe 2 Procédure d'admission

138 Grande Rue, 59100 Roubaix | France  
Tél. +33 (0)3 20 65 96 50 | Fax +33 (0)3 20 73 61 72  
contact@oiseau-mouche.org

www.oiseau-mouche.org



### PROCEDURE D'ADMISSION ESAT - COMPAGNIE de L'OISEAU MOUCHE

#### Inscription Liste d'Attente :

- 1) **Réponse du secrétariat de la Compagnie suite à un premier contact (appel téléphonique, mail, courrier) :**
  - a. si notification d'orientation en ESAT jointe, dès le premier contact, inscription sur la liste d'attente en DAS 11 à la date de réception,
  - b. si pas de notification d'orientation en ESAT, impossibilité d'inscription immédiate sur la liste d'attente
  - c. envoi d'un coupon réponse (coupon réponse A si déjà en possession de la notification d'orientation en ESAT/ coupon réponse B dans le cas contraire (Cf docs joints)).
  - d. A fournir par le postulant par retour de courrier et selon les éléments déjà en notre possession :
    - ⇒ demande d'inscription,
    - ⇒ courrier de motivation
    - ⇒ coupon réponse rempli
    - ⇒ notification d'orientation professionnelle en ESAT (si non fourni au premier contact)
  
- 2) **Gestion du retour de coupon réponse :**
  - a. En cas de non retour du coupon réponse (délai 1 mois) :
    - ⇒ pour les personnes préalablement inscrites sur la liste d'attente, bascule en DAS 9.
    - ⇒ en l'absence de la notification professionnelle en ESAT, l'impossibilité d'inscription sur la liste d'attente demeure.
  - b. En cas du retour de la notification professionnelle en ESAT sans le coupon réponse, inscription sur la liste d'attente en DAS 9 en attente du coupon réponse précisant le choix du métier. A la réception de ce dernier bascule en DAS 11.
  - c. En cas de retour du coupon réponse :
    - ⇒ Si la notification d'orientation professionnelle en ESAT est jointe au coupon réponse concernant le choix de métier, inscription en DAS 11 à la date de réception
    - ⇒ en l'absence de la notification professionnelle en ESAT, l'impossibilité d'inscription sur la liste d'attente demeure.
  
- 3) **A la réception du coupon réponse :**

**Pour la restauration,**

  - a. Organisation d'un rendez-vous avec un membre de l'équipe éducative (privilégier un duo Moniteur d'atelier/Educateur spécialisé) :
    - ⇒ Lors de ce rendez-vous, si validation d'un stage (durée 3 semaines si convention possible avec un établissement ou passer par l'intermédiaire d'une **Mise en Situation Professionnelle En milieu protégé**), proposition de date de



- stage en service en salle ou cuisine dans un des deux restaurants. Déterminer une date de bilan de stage. Bascule en DAS 2.
- ⇒ Lors du rendez-vous, si non validation d'une possibilité de stage (problème de mobilité, mise en danger, problème d'intégration dans le groupe, non distinction fiction/réalité), faire passage de relais dans le réseau médico-social. Bascule en DAS 2
  - b. A la suite de la réalisation du stage :
    - ⇒ Les éducateurs rédigeront en amont de la date de bilan de stage un écrit, qui doit être validé par le Cadre de Direction/Chef de service Educatif.
    - ⇒ .Si stage concluant (savoir-faire et savoir être), bascule en DAS 1
    - ⇒ Si stage non concluant, maintien en DAS 2

**Pour le théâtre :**

- a. Organisation d'un rendez-vous avec le Directeur et le Cadre de Direction/Chef de service éducatif :
  - ⇒ Si maintien de la candidature, proposition de participer à un stage d'admission artistique de trois jours avec un metteur en scène. Bascule en DAS 2
  - ⇒ Si non validation d'une possibilité de stage (problème de mobilité, mise en danger, problème d'intégration dans le groupe, non distinction fiction/réalité) ou stage partiellement non concluant, faire passage de relais dans le réseau médico-social. Bascule en DAS 2
- b. A la suite de la réalisation du stage artistique :
  - ⇒ Si stage d'admission artistique concluant, envoi d'un bilan du stage par courrier et proposition de continuer la procédure d'admission par un stage d'immersion de 3 semaines en formation culturelle avec l'ensemble des comédiens.

Cas particulier : Dans le cas de stage par l'intermédiaire d'une MISPE, enchaînement du stage d'admission artistique et de l'immersion en Formation Culturelle pour une durée de 70h maximum

- ⇒ Si stage d'admission artistique non concluant, envoi d'un bilan du stage par courrier avec précision de fin de la procédure d'admission. Reste en DAS 2.
- c. A la suite de la réalisation du stage d'immersion :
  - ⇒ Organisation d'un bilan de stage. Les éducateurs rédigeront en amont du rendez-vous un écrit, qui devra être validé par le Cadre de Direction/Chef de service Educatif.
  - ⇒ .Si procédure complète concluante (savoir-faire et savoir être), bascule en DAS 1
  - ⇒ Si procédure complète non concluante, maintien en DAS 2

**4) Réactualisation de la liste d'attente**

- ⇒ A l'issue de chaque réunion du Collectif inter associations de gestion des listes d'attentes en ESAT.
- ⇒ Une fois par an, afin de suivre les évolutions annuelles des personnes inscrites. Mise en place de relances par l'envoi de coupons réponses



A Roubaix, le 21 janvier 2019  
Stéphane FRIMAT  
Directeur



### 10.3 Annexe 3 Référentiel d'observation des compétences sociales de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche

<b>Vie quotidienne</b>	<b>Vie sociale</b>	<b>Vie affective</b>	<b>Vie dans l'environnement</b>	<b>La citoyenneté</b>
<b>Gestion des plannings</b>	<b>Vie dans le groupe (pairs)</b>	<b>Image et estime de soi</b>	<b>Connaissance du réseau et des personnes ressources</b>	<b>Positionnement en tant qu'adulte</b>
<b>Hygiène Propreté</b>	<b>Rapport aux salariés</b>	<b>Rapport au handicap</b>	<b>Rôle d'ambassadeur de la Compagnie</b>	<b>Exercice des droits</b>
<b>Réagir à un imprévu</b>	<b>Rapports aux règles</b>	<b>Gestion des émotions</b>	<b>Perception des risques et des dangers</b>	<b>Curiosité</b>
<b>Rapport à l'alimentation</b>	<b>Inscription dans la vie sociale de la Compagnie</b>	<b>Position dans les conflits</b>	<b>L'autoformation</b>	<b>Capacité de négociation</b>
<b>Rapport aux apprentissages</b>	<b>Rapport aux clients, au public</b>	<b>Capacité à nouer des relations</b>	<b>Relation avec les proches</b>	<b>Rapport au travail</b>

## D1 – Vie quotidienne

### C1 – Gestion des plannings

<b>Degré 5</b>	La personne s'organise seule. Elle coordonne activités professionnelles et personnelles au sein de son propre emploi du temps
<b>Degré 4</b>	La personne identifie les incompatibilités entre ses activités professionnelles et personnelles. Elle cherche les solutions avec l'encadrant
<b>Degré 3</b>	La personne compare son planning avec celui de ses collègues. Elle réagit et fait des commentaires
<b>Degré 2</b>	La personne identifie ses horaires sur le planning mais elle a besoin de la confirmation par l'encadrant
<b>Degré 1</b>	La personne ne comprend pas son planning. Elle ne sollicite personne et/ ou se rapporte aux consignes transmises par l'encadrant

### C2 – Hygiène Propreté

<b>Degré 5</b>	La personne gère seule son hygiène en toutes circonstances
<b>Degré 4</b>	La personne gère seule son hygiène. Elle a parfois besoin de rappel
<b>Degré 3</b>	La personne applique les consignes d'hygiène de l'encadrant. Les améliorations sont visibles
<b>Degré 2</b>	L'encadrant doit solliciter régulièrement la personne pour avoir une hygiène corporelle adaptée
<b>Degré 1</b>	La personne n'a pas acquis les bases de l'hygiène corporelle (Dent, cheveux, aisselles...)

### C3 – Réagir à un imprévu

<b>Degré 5</b>	La personne est capable de prise d'initiatives adaptées quelques soient la situation et le lieu
<b>Degré 4</b>	La personne est capable de prise d'initiatives adaptées dans un lieu connu et habituel
<b>Degré 3</b>	La personne arrive parfois à réagir et à prendre des initiatives avec le soutien de l'encadrant
<b>Degré 2</b>	La personne se rend compte que quelque chose d'inhabituel se passe. Elle réagit mais de manière inadaptée
<b>Degré 1</b>	La personne n'a pas de réaction. Elle ne modifie pas son comportement. Elle ne réagit que sur l'intervention de l'encadrant

#### C4 – Rapport à l'alimentation

	<b>Degré 5</b>	La personne porte de l'intérêt à son hygiène alimentaire et veille seule à adapter ses menus selon ses besoins
	<b>Degré 4</b>	La personne a des connaissances de base sur l'hygiène alimentaire et essaie de les mettre en pratique
	<b>Degré 3</b>	La personne a une connaissance partielle de l'hygiène alimentaire mais elle demande à l'encadrant de l'aiguiller sur ses choix
	<b>Degré 2</b>	La personne commence à avoir des connaissances sur l'hygiène alimentaire. L'encadrant doit la solliciter régulièrement pour les appliquer
	<b>Degré 1</b>	La personne n'a aucune connaissance sur ce qu'est l'hygiène alimentaire

#### C5 – Rapport aux apprentissages

	<b>Degré 5</b>	La personne est actrice dans ses apprentissages et a acquis les compétences nécessaires
	<b>Degré 4</b>	La personne a les bases de l'apprentissage. Toutefois, elle a besoin de la validation de l'encadrant
	<b>Degré 3</b>	La personne a compris les techniques d'apprentissage mais elle a besoin de l'encadrant pour les mettre en œuvre
	<b>Degré 2</b>	L'encadrant doit interpeller régulièrement la personne et vérifier que les apprentissages sont en cours
	<b>Degré 1</b>	La personne refuse d'apprendre une nouvelle technique ou elle est dans le déni du besoin d'apprendre

## D2 – Vie sociale

### C1 – Vie dans le groupe (pairs)

Degré 5	La personne évolue dans le groupe en développant des interactions adaptées, de sa propre initiative
Degré 4	La personne développe des interactions avec le groupe le plus souvent adaptées. L'encadrant intervient rarement
Degré 3	La personne développe des interactions avec le groupe mais elles ne sont pas toujours adaptées. L'intervention de l'encadrant reste parfois nécessaire
Degré 2	La personne commence à développer des interactions avec quelques collègues, le plus souvent de façon adaptées
Degré 1	La personne ne cherche pas à s'intégrer au groupe, ou, elle a des relations inadaptées avec les autres

### C2 – Rapports aux salariés

Degré 5	La personne s'adresse à tous les salariés de manière appropriée, quels qu'ils soient. Elle s'adapte à l'interlocuteur en adoptant la bonne distance
Degré 4	La personne sollicite régulièrement et de manière adaptée les différents salariés, en fonction de ses besoins. Mais elle n'accepte pas forcément les remarques de n'importe lequel d'entre eux
Degré 3	La personne commence à repérer les fonctions des différents salariés et à s'adresser à eux mais pas forcément en adéquation avec ses besoins
Degré 2	La personne a identifié un seul salarié et entretient une relation privilégiée avec lui. Elle n'accepte les remarques que de cette personne
Degré 1	La personne n'entretient pas de relation avec les salariés (fuite ou indifférence)

### C3 – Rapport aux règles

Degré 5	Les règles sont parfaitement appliquées. La personne peut les transmettre et les expliquer aux autres
Degré 4	Les règles sont appliquées de façon quasi permanente. Un rappel, ponctuel et rare, d'un encadrant, quel qu'il soit, peut être nécessaire
Degré 3	Les règles les plus importantes sont le plus souvent appliquées. L'encadrant de référence intervient ponctuellement
Degré 2	Les règles professionnelles de base commencent à être appliquées parce qu'un encadrant de référence est présent

	<b>Degré 1</b>	Les règles sociales et professionnelles ne sont globalement pas respectées. Le rappel à la loi est nécessaire
<b>C4 – Inscription dans la vie sociale de la Compagnie</b>		
	<b>Degré 5</b>	La personne prend des responsabilités et participe à la vie sociale de la Compagnie de façon volontaire et spontanée
	<b>Degré 4</b>	La personne se renseigne sur les activités dans le cadre de la vie sociale de la compagnie. Elle commence à proposer des idées sans aller jusqu'à les réaliser
	<b>Degré 3</b>	La personne marque un intérêt pour la vie sociale de la compagnie surtout quand elle tire un avantage personnel
	<b>Degré 2</b>	La personne participe à la vie sociale de la compagnie sur sollicitation de l'équipe éducative
	<b>Degré 1</b>	La personne ne montre pas d'intérêt pour la vie sociale de la Compagnie. Elle est centrée sur sa propre activité professionnelle
<b>C5 – Rapport aux clients, au public</b>		
	<b>Degré 5</b>	La personne adapte spontanément son comportement aux différents publics rencontrés
	<b>Degré 4</b>	La personne a un comportement adapté face au public qu'elle connaît mais a recours à l'encadrant pour appréhender de nouveaux publics et/ou de nouvelles situations
	<b>Degré 3</b>	La personne fait globalement preuve d'un comportement adapté face au public mais s'appuie encore sur le soutien de l'encadrant
	<b>Degré 2</b>	La personne adapte son comportement au public en fonction des remarques de l'encadrant
	<b>Degré 1</b>	La personne n'a pas une posture adaptée dans son rapport aux clients, au public (manque de distance, familiarité, tenue appropriée...) ou n'entre pas en interaction avec le public

## D3 – Vie affective

### C1 – Image de soi

Degré 5	La personne fait attention à l'image qu'elle renvoie. Elle cherche à adapter sa tenue et à être apprêtée
Degré 4	La personne fait attention à son image. L'encadrant n'intervient que pour quelques réajustements
Degré 3	La personne cherche à renvoyer une bonne image d'elle-même mais l'encadrant doit intervenir régulièrement
Degré 2	La personne a besoin de l'encadrant pour avoir conscience de l'image qu'elle renvoie
Degré 1	La personne ne porte aucun intérêt à l'image qu'elle renvoie

### C2 – Rapport au handicap

Degré 5	La personne identifie et reconnaît son handicap. Elle est à l'aise pour communiquer sur le sujet
Degré 4	La personne identifie et reconnaît son handicap. Elle n'est pas à l'aise avec le sujet
Degré 3	La personne commence à identifier son handicap et sollicite l'encadrant pour l'accompagner
Degré 2	La personne est consciente de son handicap. Elle accepte l'accompagnement de l'encadrant sans le solliciter
Degré 1	La personne n'a pas conscience de son handicap ou est dans le déni

### C3 – Gestion des émotions

Degré 5	La personne sait gérer ses émotions dans toutes les situations
Degré 4	La personne sait gérer ses émotions sauf situation particulière
Degré 3	La personne essaie de canaliser ses émotions. Elle interpelle l'encadrant pour l'aider à mieux les gérer
Degré 2	La personne se laisse facilement envahir par ses émotions. Elle a besoin de la présence de l'encadrant pour l'aider

	<b>Degré 1</b>	La personne se laisse envahir en permanence par ses émotions, ou, elle n'en manifeste aucune
<b>C4 – Position dans les conflits</b>		
	<b>Degré 5</b>	La personne apporte des solutions au conflit sans aide extérieure
	<b>Degré 4</b>	La personne propose une résolution au conflit et a encore parfois besoin d'un arbitrage de l'encadrant
	<b>Degré 3</b>	La personne essaye dans un premier temps de régler le conflit et dans un second temps, de façon systématique, elle sollicite l'encadrant
	<b>Degré 2</b>	En présence d'un conflit, la personne fait tout de suite appel à l'encadrant
	<b>Degré 1</b>	En cas de conflit, la personne subit, ou réagit de façon inadaptée, ou rejoint le conflit
<b>C5 – Capacité à nouer des relations</b>		
	<b>Degré 5</b>	La personne est capable de nouer des relations tout en gardant une distance professionnelle adaptée
	<b>Degré 4</b>	La personne sait nouer des relations. L'encadrant intervient parfois pour lui rappeler la bonne distance
	<b>Degré 3</b>	La personne commence à entrer en relation, mais elle a besoin de l'encadrant pour entretenir cette relation
	<b>Degré 2</b>	La personne a besoin d'un tiers pour nouer des relations
	<b>Degré 1</b>	La personne ne manifeste aucun intérêt à nouer des relations

## D4 – vie dans l'environnement

### C1 – Connaissance du réseau et des personnes ressources

<b>Degré 5</b>	La personne a bien identifié les différents interlocuteurs et les personnes ressources capables de répondre à ses besoins actuels ou futurs
<b>Degré 4</b>	La personne a une bonne connaissance du réseau. Elle n'a besoin d'aide que lors de situations exceptionnelles
<b>Degré 3</b>	La personne connaît ses principaux interlocuteurs mais les confond au regard de ses besoins. L'encadrant fait le lien
<b>Degré 2</b>	La personne connaît un interlocuteur privilégié et se repose sur lui pour l'orienter dans les différentes démarches
<b>Degré 1</b>	La personne n'a pas connaissance des personnes ressources

### C2 – Rôle d'ambassadeur de la Compagnie

<b>Degré 5</b>	La personne prend la parole de façon autonome pour transmettre les valeurs, l'histoire, le projet... de la Compagnie
<b>Degré 4</b>	La personne construit son rôle d'ambassadeur de la Compagnie. Elle prend la parole à son initiative mais avec le soutien d'un salarié
<b>Degré 3</b>	La personne co-construit avec un salarié son discours et prend la parole sur demande
<b>Degré 2</b>	La personne fait acte de représentation mais ne maîtrise pas les éléments du discours
<b>Degré 1</b>	La personne n'a pas conscience qu'elle puisse exercer un rôle de représentant

### C3 – Perception des risques et des dangers

<b>Degré 5</b>	La personne maîtrise de façon autonome les risques et dangers qu'elle rencontre. Elle déploie des modes de prévention/protection adaptés
<b>Degré 4</b>	La personne identifie les risques et dangers. Elle met en place des actions de protection/prévention mais a besoin de la validation de l'encadrant
<b>Degré 3</b>	La personne identifie les risques et dangers mais à recours à un tiers pour le prévenir
<b>Degré 2</b>	La personne identifie un risque ou un danger sans être capable de se protéger ou en mettant en place une solution inadaptée
<b>Degré 1</b>	La personne fait preuve de comportements qui peuvent la mettre en danger sans qu'elle en ait conscience



<b>C4 – L’autoformation</b>		
	<b>Degré 5</b>	La personne sait choisir seule une activité en lien avec ses besoins. Elle a compris les enjeux de l’autoformation et décide de façon éclairée si elle fait une demande ou pas
	<b>Degré 4</b>	La personne fait une proposition d’autoformation adaptée. Elle a parfois besoin d’aide
	<b>Degré 3</b>	La personne propose une autoformation qui n’est pas toujours adaptée à ses besoins. L’encadrant l’aide à s’orienter dans ses choix
	<b>Degré 2</b>	La personne n’arrive à se saisir de l’autoformation que sur sollicitation de l’encadrant
	<b>Degré 1</b>	La personne n’a pas compris ce qu’est l’autoformation
<b>C5 – Relation avec les proches</b>		
	<b>Degré 5</b>	La personne sait gérer seule la relation travail/proches
	<b>Degré 4</b>	La personne sait mettre la bonne distance entre travail/proches, sauf événement particulier. L’encadrant peut intervenir
	<b>Degré 3</b>	La personne interpelle régulièrement l’encadrant quand la relation aux proches devient envahissante
	<b>Degré 2</b>	L’encadrant doit intervenir régulièrement pour que la personne ne se laisse pas envahir et que le travail soit fait
	<b>Degré 1</b>	La relation avec les proches est très envahissante au travail. La personne ne sait pas s’en distancier. Cela l’empêche de travailler

## D5 – La citoyenneté

### C1 – Positionnement en tant qu'adulte

<b>Degré 5</b>	La personne se positionne spontanément en tant qu'adulte dans sa relation à l'autre
<b>Degré 4</b>	La personne identifie les moments où elle adopte un comportement enfantin et se repositionne d'elle-même en tant qu'adulte
<b>Degré 3</b>	La personne adopte le plus généralement des comportements d'adulte. Confronté à la frustration, elle bascule dans un comportement enfantin nécessitant l'intervention d'un encadrant
<b>Degré 2</b>	La personne adopte régulièrement une posture enfantine. Elle modifie son comportement sur intervention de l'encadrant
<b>Degré 1</b>	La personne s'identifie à un enfant ou adopte systématiquement une posture enfantine dans sa relation à l'autre (bouderies, élans colériques, démonstrations affectives aigües...). Elle ne modifie pas son comportement malgré l'intervention de l'encadrant

### C2 – Exercice des droits

<b>Degré 5</b>	La personne exerce ses droits et à la capacité de les transmettre
<b>Degré 4</b>	La personne exerce une partie de ses droits de façon autonome mais a besoin d'un encadrant pour les élargir
<b>Degré 3</b>	La personne sait qu'elle a des droits. Elle demande des explications sur la façon de les exercer
<b>Degré 2</b>	La personne exerce partiellement et/ou de manière inadaptée ses droits par imitation d'un pair ou sur sollicitation de l'encadrant
<b>Degré 1</b>	La personne n'exerce pas ses droits même sur incitation de l'encadrant

### C3 – Curiosité

<b>Degré 5</b>	La personne démontre de l'intérêt pour son environnement professionnel et cherche par elle-même à comprendre davantage ce qui l'entoure
<b>Degré 4</b>	La personne a de l'intérêt pour son environnement professionnel et sollicite parfois l'encadrant pour élargir ses connaissances extra professionnelles
<b>Degré 3</b>	La personne se montre curieuse mais elle a besoin de l'encadrant pour alimenter sa curiosité vis-à-vis de son métier
<b>Degré 2</b>	La personne ne montre de la curiosité pour son activité professionnelle que lorsque l'encadrant la sollicite

	<b>Degré 1</b>	Malgré la stimulation de l'encadrant, la personne est passive et ne montre pas de curiosité sur son activité professionnelle
<b>C4 – Capacité de négociation</b>		
	<b>Degré 5</b>	Les différentes étapes de la négociation sont menées. La personne sait réajuster ses positions. Elle peut être à l'initiative du compromis et des solutions trouvées
	<b>Degré 4</b>	La personne est à l'écoute des arguments de l'autre. Un compromis est trouvé à l'initiative de l'encadrant. Il est accepté par la personne
	<b>Degré 3</b>	La personne sait nommer l'objet, et argumenter et proposer des solutions mais elle refuse d'entendre les arguments de l'autre.
	<b>Degré 2</b>	La personne entame le processus de négociation. Elle sait faire une demande et commence à construire un argumentaire avec l'aide de l'encadrant. La solution ou l'arbitrage est donné par l'encadrant
	<b>Degré 1</b>	Le processus de négociation n'existe pas. La personne subie ou impose (je fais ce que je veux)
<b>C5 – Rapport au travail</b>		
	<b>Degré 5</b>	La personne sait se mettre au travail. Elle prend des initiatives et a conscience de l'utilité sociale du travail
	<b>Degré 4</b>	La personne sait se mettre au travail. Elle cherche parfois la réassurance sur ses compétences
	<b>Degré 3</b>	La personne se met au travail sur des tâches précises qu'elle connaît. Les pairs ou l'encadrant ont parfois besoin d'intervenir pour que la personne puisse se remettre au travail
	<b>Degré 2</b>	La personne se met au travail uniquement sur sollicitation de l'encadrant
	<b>Degré 1</b>	La personne ne se met pas ou refuse de se mettre au travail

**Ecart perçu équipe et la personne.** Si on ne remplit

## 10.4 Annexe 4 Procédure d'élaboration du projet individualisé

138 Grande Rue, 59100 Roubaix | France  
Tél. +33 (0)3 20 65 96 50 | Fax +33 (0)3 20 73 61 72  
contact@oiseau-mouche.org

www.oiseau-mouche.org



### Procédure de réalisation du Projet Individualisé

Dans le cadre de sa politique d'harmonisation des outils utilisés pour l'accompagnement des personnes accueillies, le GAPAS a arrêté que le Projet Individualisé (PI) serait élaboré à l'aide du Référentiel d'Observation des Compétences Sociales (R.O.C.S) tel que créé par Jacques Danancier<sup>1</sup>. La Compagnie de l'Oiseau-Mouche a procédé à l'écriture de son ROCS, au cours d'une formation de 6 jours (nov.16/janv.17) regroupant l'ensemble de l'équipe éducative et la direction de la compagnie. Ce ROCS est présenté en annexe 1. Ce PI est établi pour une durée de deux ans. Il fait l'objet d'un point d'évaluation intermédiaire au bout d'un an.

#### Procédure de réalisation du PI :

- 1- Le référent éducatif remplit la grille d'observation des compétences sociales de la fiche projet (Cf. annexe 2) pour un travailleur après un minimum de 8 mois de présence au sein de la Compagnie et après confirmation du maintien en ESAT par l'équipe.
- 2- Un autre membre de l'équipe éducative organise une rencontre avec ce travailleur pour l'accompagner à l'auto-évaluation de ses compétences dans une autre grille et recueille ses demandes.
- 3- Ce dernier reporte la cotation de ces deux grilles avec deux couleurs distinctes et le recueil des demandes de la personne accompagnée au sein d'une même fiche projet.
- 4- Ce document est envoyé à l'ensemble de l'équipe éducative, 8 jours avant la première réunion éducative consacré au PI de ce travailleur.
- 5- Au cours de la réunion éducative, les cotations sont débattues collégalement et sont éventuellement modifiées. Un temps de 20 mn est consacré à ce point, inscrit à l'ordre du jour de la réunion.
- 6- A l'issue de la réunion, l'éducateur référent :
  - rencontre la personne pour lui exposer la cotation finalisée en équipe, revenir sur les éventuels écarts constatés et lui proposer de modifier les demandes exprimées si nécessaires.
  - procède à la synthèse des observations, à l'analyse générale, la rencontre des proches, si nécessaire et esquisse les pistes d'actions à mettre en place. (cf. Fiche projet). Un lien sera également fait avec les mises en perspectives issues du dispositif Différent & Compétent.

<sup>1</sup> DANANCIER J, *Le projet individualisé dans l'accompagnement éducatif, ROCS, Référentiel d'Observation des Compétences Sociales*, DUNOD, Paris, 2011

- la somme de ces travaux est consolidée au sein d'une seule fiche projet et est transmise 8 jours avant une seconde réunion éducative consacrée à l'écriture du plan d'actions éducatives spécifiques à mettre en œuvre.
- 7- Au cours de cette réunion éducative, organisée 6 semaines après la première, l'éducateur référent expose son analyse, les demandes des personnes et les premières pistes d'actions. L'équipe débat de ses propositions et arrête une position commune. Elle établit les grandes lignes du plan d'action en désignant les personnes responsables, ainsi que l'échéancier. Un temps d'une heure est consacré à ce point.
  - 8- A l'issue de cette seconde réunion, l'éducateur référent :
    - finalise la fiche projet : délai de 4 semaines après la réunion éducative,
    - en extrait le contrat (Cf. Annexe 3), qui sera alors présenté au travailleur.
    - classe le PI dans le dossier de la personne (réseau et dossier papier).
  - 9- Le contrat relu et validé par le travailleur est ensuite cosigné par lui-même, le cas échéant par son représentant légal et le directeur de la compagnie en présence de l'éducateur référent dans un délai d'une semaine après la finalisation du PI. Le rendez-vous est à l'initiative de l'éducateur référent.
  - 10- Une évaluation intermédiaire de la tenue des objectifs compris dans ce contrat sera effectuée au bout d'un an. Elle sera menée de façon concertée avec le travailleur concerné. Une fiche de suivi des actions sera adjointe au PI. Les résultats de cette évaluation seront communiqués et débattus au sein d'une réunion éducative. Cela pourrait entraîner une modification du contrat en cours par un nouvel avenant.
  - 11- L'évaluation définitive du PI sera menée deux mois avant le terme du contrat et servira de référence comparative à l'établissement d'un nouveau PI

Roubaix, le 10 janvier 2017  
Stéphane FRIMAT  
Directeur





## 10.5 Annexe 5 Spécimen de fiche médicale

FICHE DE RENSEIGNEMENT MEDICALE	
<p>Nom : .....</p> <p>Prénom: .....</p> <p>Date de naissance : .....</p> <p>Lieu de naissance .....</p> <p>N° Sécurité Sociale : .....</p> <p>Mutuelle : .....</p>	<p>Nom du médecin traitant :</p> <p>.....</p> <p>Coordonnées du médecin traitant :</p> <p>.....</p> <p>Personne à contacter à en cas d'urgence et N° de téléphone</p> <p>.....</p>

### VACCINS :

NOM	DATES DES DERNIERS RAPPELS
Diphtérie	
Tétanos	
Poliomyélite	
DT polio	
Tétracoq	
BCG	
Hépatite B	
Coqueluche	
Autres, à préciser :	
- .....	
- .....	

**TRAITEMENTS EN COURS (ordonnances en cours de validité) :** .....

.....

.....

### **MALADIES CONNUES :**

Cardiopathie

Diabète

Epilepsie

Autres, à préciser :

- .....

- .....

**ALLERGIES :**

- Asthme
- Alimentaires, si oui lesquelles : .....
- Médicamenteuses, si oui lesquelles : .....
- Autres, à préciser :
  - .....
  - .....

**APPAREILLAGES MEDICAUX :**

- Lunettes de vue
- Lentilles de contact
- Appareils auditifs
- Prothèses dentaires
- Autres, à préciser :
  - .....
  - .....

**SUIVI MEDICAL SPECIFIQUE :**

Avez-vous un suivi médical spécifique ?  OUI  NON

Nom et coordonnées du médecin spécifique : .....

**Faits marquants :** .....

.....

.....

**Particularités :** .....

.....

.....

Je soussigné(e), ..... déclare exact les renseignements portés sur cette fiche, m'engage à signaler tout changement nécessaire et donne mon accord pour que cette fiche soit transmise aux autorités médicales en cas de pris en charge.

Date et signature :

## 10.6 Annexe 6 Procédure du calcul du taux de production des travailleur/euses

138 Grande Rue, 59100 Roubaix | France  
Tél. +33 (0)3 20 65 96 50 | Fax +33 (0)3 20 73 61 72  
contact@oiseau-mouche.org

www.oiseau-mouche.org



### PROCEDURE CALCUL DU TAUX DE PRODUCTION DES TRAVAILLEURS

Conformément à la circulaire n° DGAS/3B/2008/259 du 1<sup>er</sup> août 2008 relative aux établissements et services d'aide par le travail, nous avons mis en place une politique de rémunération des travailleurs. Afin de fixer le taux de production financé par le budget commercial de l'ESAT, nous avons établi un protocole de calcul avec des critères objectifs et subjectifs distincts selon l'activité professionnelle. Les taux de production sont revus de manière individuelle chaque année avant le 15 novembre, lors de réunions éducatives, sur proposition de l'équipe et décision concertée du Directeur. Il est ensuite applicable sur la rémunération du mois de novembre. Ce taux est ensuite expliqué à chaque travailleur, suivant les grilles préétablies par l'équipe éducative.

#### Concernant la partie Théâtre :

Les critères objectifs sur la saison N sont le nombre de spectacle au répertoire de la Compagnie dans lequel le comédien est distribué. Seuls sont pris en compte les spectacles, qui se joueront dans la saison N. Mais également, la Direction des ateliers, qui fait partie d'une des facettes importante du métier de comédien permanent dans le cadre des relations avec les publics et en tant que représentant de la compagnie. Et enfin, les co productions : Il ne s'agit pas de spectacle de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche, mais bien une mise à disposition de comédien.

Ces critères sont valorisés de la manière suivante :

<u>Critères objectifs sur la saison N</u>	
0 spectacle	5,10%
1 spectacle	10%
2 spectacles	15%
3 spectacles	17%
Direction d'atelier	3%
1 Coproduction OM	2%
2 Coproductions OM	3%



Ces critères sont modulés par des critères subjectifs, qui sont :

- La ponctualité et l'assiduité
- L'implication professionnelle
- La motivation professionnelle
- L'implication et la participation dans la Formation culturelle
- L'implication dans la vie de la Compagnie et l'action culturelle (visite/accueil Théâtre)
- L'implication dans le projet de sortie
- L'inscription à une autoformation

Concernant la partie Restauration :

Nous avons opté pour la cotation suivante de chaque critère :

- 0 Non Acquis
- 0.5 En cours d'Acquisition
- 1 Acquis partiellement
- 2 Acquis

Les 9 critères objectifs sont les suivants :

- Comportement professionnel
- Intégration dans l'équipe
- Techniques Professionnelles
- Compréhension des consignes
- Nettoyage/Normes HACCP
- Tenue vestimentaire
- Travail en autonomie
- Polyvalence sur les différents postes
- Gestion et organisation d'une journée de travail

L'obtention d'un titre « Reconnaissance d'Acquis d'Expérience » dans le cadre du Dispositif Différent & Compétent est valorisée dans le taux de production par le rajout d'1 point systématiquement au calcul du taux de production

Ces critères sont modulés par des critères subjectifs suivants :

- La ponctualité et l'assiduité
- La transversalité
- La motivation professionnelle
- L'implication Professionnelle
- L'implication dans le projet de sortie
- L'inscription à une autoformation

Roubaix, le 25 octobre 2016  
Stéphane FRIMAT  
Directeur



## **10.7 Annexe 7 Charte de qualité des restaurants de l'Oiseau-Mouche**



### **CHARTE DE QUALITE DES RESTAURANTS DE L'OISEAU-MOUCHE**

Bienvenue dans les Restaurants de l'Oiseau-Mouche

Nous nous engageons :

- A vous accueillir chaleureusement,
- A vous garantir la qualité, la fraîcheur de nos produits et la "fabrication maison " de nos plats, sauces, crèmes, desserts...
- A privilégier les produits frais,
- A privilégier les fruits et légumes de saison
- A privilégier le choix de fournisseurs ou producteurs régionaux s'inscrivant dans une démarche de développement durable.
- A respecter les normes d'hygiène et de sécurité imposées par la méthode HACCP

Toutes vos suggestions et remarques sont les bienvenues, elles nous permettent d'améliorer la qualité de nos plats et celle de notre accueil.

Bon appétit !

L'équipe des restaurants de l'Oiseau-Mouche

## 10.8 Annexe 8 Procédure « autoformation »



### L'autoformation

#### Objectifs :

Créer une dynamique personnelle de formation, de recherche en dehors du lieu Théâtre et Restaurants de l'Oiseau-Mouche-

Ces actions de formation peuvent s'inscrire dans un cadre très large et doivent être personnalisées en fonction du projet individualisé de chacun. Elles doivent enrichir, d'une manière ou d'une autre, la vie professionnelle de la personne.

L'auto formation doit se différencier de la formation continue, qui se dispense à la Compagnie de l'Oiseau Mouche et qui concerne essentiellement :

- la formation de « base » des comédiens (A priori pas de formation théâtre dans le cadre de l'auto formation)
- la formation de « base » des cuisiniers et des serveurs (A priori pas de formation culinaire dans le cadre de l'auto formation)

#### Procédures :

L'autoformation est mise en place par saison de septembre à juillet.

En fin de saison pour la saison suivante et au plus tard fin juillet, chaque travailleur handicapé fait des propositions de formation en lien avec son projet individualisé, qu'il négocie avec l'éducateur référent.

Il remplit un formulaire de demande type avec le soutien de l'éducateur référent.

Toutes les demandes sont étudiées en réunion éducative en présence du Directeur, courant septembre, afin de valider ou non la demande d'autoformation et ce au plus tard pour le 30 septembre.

Une convention d'engagement mutuelle d'auto formation est établie, signée par le travailleur, le cadre de direction de la compagnie, en présence de l'éducateur référent.

#### Moyens :

Chaque travailleur handicapé bénéficie d'un volume forfaitaire de 70h, par saison, qui sera pris en compte comme du temps de travail, pour participer à une ou plusieurs actions d'autoformation. En cas de conflit de calendrier, les activités professionnelles sont prioritaires à l'autoformation. Ce volume horaire fera l'objet de récupération à solder à la fin de la saison. Pour ce faire, le travailleur fournira trimestriellement un justificatif de présence à l'éducateur référent. Ce dernier le transmettra au Cadre de Direction pour validation et prise en compte dans le solde horaire.

A la demande du travailleur handicapé et sur présentation d'un justificatif, une aide financière de 50€ peut être accordée par la Compagnie. Cette demande sera étudiée par le Directeur.

## 10.9 Annexe 9 Liens médias

# Liens médias

## Radioscopie du 25 novembre 1980

---

Jacques Chancel reçoit Hervez-Luc, premier metteur en scène de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche.

<http://www.ina.fr/audio/PHD99234472/luc-hervez-comedien-metteur-en-scene-audio.html>

## Midi 2 - Journal d'Antenne 2 du 6 aout 1982

---

Au festival d'Avignon, différents extraits des répétitions de la pièce Ella-o-télégrammes jouée par la Compagnie de l'Oiseau-Mouche. Interview de Wladyslaw ZNORKO, metteur en scène et de Hervez Luc, directeur de la compagnie.

<http://www.ina.fr/video/CAB8201294601>

## 30 ans de théâtre, une histoire de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche – 2008

---

Réalisation Maxime Huyghe. Film réalisé sur commande pour retracer l'histoire de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche de ses débuts à ses 30 ans.

<https://drive.google.com/open?id=1Ode-SATySObWoyj5ucjx7p3nXz5LH9AL>

## L'Envol des papillons - 2010

---

Réalisation Maxime Huyghe Production : NAYRA / CRRV – 2010 On y voit des images de la création de David Bobée : Gilles au théâtre du peuple de Bussang, du spectacle la Boite Oiseau-Mouche de Christophe Piret et d'Une Odyssée de Christophe Bihel

<https://vimeo.com/55012769>

## L'artiste des mots - 2011

---

Centré autour d'un comédien de l'Oiseau-Mouche, François Daujon et réalisé à l'occasion des dernières dates de Sortir du Corps, création 2011 de l'OM.

Réalisation Maxime Huyghe Production : NAYRA.

<https://vimeo.com/85028183>

## De Quoi Tenir Jusqu'à L'ombre - 2013

---

Spectacle de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche mis en scène par Christian Rizzo.

Images captées à La Villette : <https://www.youtube.com/watch?v=ZOrdE40zltc>

## Pièce montée - 2014

---

Spectacle de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche mis en scène par Bernadette Appert - Captation Maxime Huyghe Production : NAYRA

Spectacle créé en 2014 à la compagnie de l'Oiseau-Mouche à partir d'un montage de textes issus du recueil de parole auprès des habitants de Roubaix sur l'amour.

<https://vimeo.com/123943543>

## C.O.R.P.uS. - 2015

---

Petite conférence dansée imaginée par la chorégraphe Sarah Nouveau, qui évoque les pionnières de la danse contemporaine. Ce teaser donne une idée du projet :

<https://www.youtube.com/watch?v=P923I7IOvLU>

## Pourvu qu'on ait l'ivresse - 2016

---

Spectacle de la Compagnie de l'Oiseau-Mouche mis en scène de Latifa Laâbissi crée en 2016

<https://vimeo.com/180726917>

/!\ Cette video s'ouvre avec un mot de passe : vimeo\_ivresse

## Humming dogs - 2017

---

Groupe composé de 6 comédien-ne-s de l'OM et du guitariste David Bausseron. Morceau « Ca me gratte » filmé au « Festival Sonic protest » la saison dernière, à l'Espace Barbara FGO, Paris-)

<https://www.youtube.com/watch?v=ZWJezi4HZgM>

Teaser de 5 min extrait de la vidéo du concert au Festival Sonic Protest <https://youtu.be/9L6jBqAlqMA>

## Regard sur La Passée - 2017

---

Film réalisé par Maxime Huyghe (réalisateur qui suit la compagnie depuis plus de 10 ans) sur le spectacle de la Compagnie Tout va bien mis en scène de Virginie Marouzé La Passée. Ce film est centré sur le processus de création du spectacle. C'est beau, émouvant et raconte l'histoire d'une aventure collective, celle de comédiens cherchant à être au plus près de leur personnage, d'un processus de création magique et d'une metteuse en scène qui aime son métier, qui dirige avec passion. Il ne s'agit pas ici d'un spectacle du répertoire de la compagnie mais d'une coproduction ayant entraîné 3 comédiens de l'OM sur un chemin de traverse.

<https://vimeo.com/231149137>

## Arte 28 minutes - 2018

---

Interview récente de Valérie Vincent, comédienne de la compagnie, sur Arte pour l'émission 28 minutes qui intègre mal d'images d'archives.

<https://www.arte.tv/fr/videos/075223-127-A/28-minutes/>

## 40 ans, déjà, seulement ! – 2018

---

Réalisation : Aude-Marie Boudin

Film réalisé sur commande pour tracer l'Oiseau-Mouche à l'aube de ses 40 ans réalisant son utopie.

<https://drive.google.com/open?id=1oDj8D1nizKHbDvMXef-0tTFIVK86U3uZ>

## **10.10 Annexe 10 Revue de presse**

<http://oiseau-mouche.org/wp-content/uploads/2019/03/Revue-de-presse-1718.pdf>