

Le modèle "Clubhouse" de réhabilitation psychosociale

1ère partie : Présentation du modèle

G. M. Deleu, M. A. Domken / Belgique

01-01-04

Près de 300 clubs à travers le monde partagent un modèle appelé " Clubhouse " et qui est le résultat de l'expérience du Club " Fountain House " de New York.

Historiquement, tout débute sur les marches de la bibliothèque de New York au début des années 40. Des patients psychiatriques prennent l'habitude de s'y réunir et s'organisent en groupe d'entraide et de soutien. Aider de professionnels, ils trouvent un lieu pour leurs rencontres et leurs activités. Il s'agit d'une maison à la façade noire dans la 47ème rue Ouest avec dans la cour une fontaine d'eau. " Fountain House " naît ainsi en 1948 et développe un modèle social de réinsertion des malades mentaux en opposition radicale avec le modèle médical de l'époque. Fountain House influencera de façon significative l'élaboration des grands principes de la Réhabilitation Psychosociale. A partir des années 70, ce modèle centré autour de l'idée d'un club géré par les membres eux-même en partenariat avec des professionnels va se disséminer à travers les Etats-Unis et dans les années 80 à travers le monde. En 1993 est créé l'" International Center for Clubhouse Development " situé dans les nouveaux et vastes locaux de Fountain House , en face de la petite maison à la façade noire.



Concrètement, le modèle " Clubhouse " s'articule autour du concept de club et de la valeur travail.

Le concept de club

Le club appartient à ceux qui y participent et qui le font vivre. Il n'y a pas d'honoraires à payer pour bénéficier des services du club. Les participants sont appelés " membres ", pour souligner le sens d'appartenance à un groupe et l'importance de la contribution de chacun. On devient membre à vie, si souhaité et nécessaire. Chaque club possède un staff de professionnels qui aide les membres dans le fonctionnement de leur club. Le nombre de professionnel composant ce staff doit être tel que le club ne peut fonctionner sans la participation effective des membres.

La valeur travail

Le travail est l'ingrédient central du modèle " Clubhouse ". Cette orientation se base sur une foi dans le potentiel de productivité des personnes même lourdement handicapées par la maladie mentale et sur la conviction que le travail est un besoin et une force d'intégration pour tout être humain.

Le programme du club

Il n'y a pas d'autres activités dans le club que celles nécessaires à son fonctionnement et aux missions qu'il s'est donné. Le club est organisé en " unités de travail " gérées par les membres et le staff : accueil, secrétariat, comptabilité, intendance et repas, entretien des locaux,... Les missions et services offerts par le club sont organisés aussi en " unités de travail " et gérées de la même façon : la gestion des emplois de transition, l'aide au logement, le programme d'éducation, les contacts avec les membres hospitalisés, le programme loisirs, le soutien aux membres qui ont un emploi indépendant.

Le programme emplois de transition

Ce programme est une originalité du modèle " clubhouse ". Le club prend des contrats avec des administrations et des entreprises de sa localité pour fournir à ces membres des emplois de transition. Il s'agit d'emploi réel, requérant en général un bas niveau de qualification et nécessitant un minimum de formation et de compétence. Un même emploi temps plein peut être partagé entre deux membres (deux mi-temps). Le membre travaille avec les autres employés. Ces emplois sont rémunérés au tarif normal. Ils sont temporaires (de trois mois à un an) pour permettre à d'autres membres de bénéficier de cette expérience. Chaque nouvel emploi est d'abord testé par un membre du staff. Le staff a accès au lieu de travail pour pouvoir aider un membre qui débute ou qui rencontre des difficultés. Si le membre est absent, un membre du staff le remplace au pied levé pour assurer la continuité du service offert à l'employeur.

Fountain House à New York compte plus de 500 membres. La fréquentation journalière est d'une centaine de personnes. En moyenne un membre fréquente le club deux fois par semaine.

Les autres " clubhouses " à travers le monde sont de dimensions plus modeste mais partagent les mêmes principes et valeurs.

The International Center for Clubhouse Development (ICCD) a édité les normes à suivre pour adopter ce modèle. Ce centre organise aussi des formations de trois semaines et offre de plus une guidance pour ceux qui souhaitent développer ce modèle dans leur région.

Les normes édités par l'ICCD sont reproduites ci-après. Dans la deuxième partie (à paraître) de cette article consacré au modèle " Clubhouse " de réhabilitation psychosociale, nous aborderons le sujet sous l'angle de l'évaluation : quelle est la méthode utilisée par les " clubhouses " pour évaluer leur efficacité, quelles sont les résultats publiés, quelles sont les difficultés et les limites de ce modèle.

*Edités par the International Center for Clubhouse Development (Standards for Clubhouse Programs, version revue en 1995, traduction : Marc-André DOMKEN)

DEVENIR MEMBRE

1. L'inscription est volontaire et de durée indéterminée.
2. Le club a le droit d'accepter ou non les nouvelles entrées. A moins de représenter un sérieux danger pour les membres, toute personne ayant une histoire de maladie mentale peut se joindre au club.
3. Les membres choisissent la manière d'utiliser le club ainsi que le staff avec qui ils veulent travailler. La participation des membres n'est soumise à aucun contrat, règle, accord ou plan.
4. Tous les membres sont égaux face à l'accès aux possibilités offertes par le club, sans discrimination sur base du diagnostic ou du niveau de fonctionnement.
5. Les membres, s'ils le désirent, sont inclus dans la rédaction de tous les rapports concernant leur participation au club. Tous ces rapports doivent être signés par le membre concerné et un membre du staff.
6. Les membres peuvent revenir au club après une absence, quelqu'en soit la durée, sauf s'il représente une menace pour la communauté.

LES RELATIONS SOCIALES

7. Toutes les réunions du club sont ouvertes aux membres et au staff. Il n'y a pas de réunion officielle durant laquelle des décisions concernant le programme ou des questions se rapportant aux membres sont discutées, qui soit exclusivement réservée aux membres ou au staff.
8. Le staff du club sera suffisamment nombreux pour encourager la participation, mais pas assez nombreux pour pouvoir remplir leurs responsabilités sans l'aide des membres.
9. Les membres du staff n'ont pas de rôles spécialisés. Chacun d'eux partage avec les autres les responsabilités concernant l'emploi, le logement, les soirées et les week-ends et les unités de travail. Le staff ne partage pas leur temps entre le club et d'autres responsabilités professionnelles importantes.
10. La responsabilité du fonctionnement du club, repose sur les membres et le staff et en dernier ressort sur le directeur du club. Au centre de ses responsabilités réside la participation des membres et du staff dans tous les aspects du fonctionnement du club.

ESPACE

11. Le club a sa propre identité y compris son propre nom, son adresse postale et son numéro de téléphone.
12. Le club est situé dans son propre espace physique. Il est séparé du centre de santé mentale ou de toute structure institutionnelle et est imperméable aux autres programmes. Le club est conçu pour permettre la structuration de la journée par le travail et en même temps pour être attirant, de taille adéquate et pour transmettre un sens de respect et de dignité.

13. L'espace du club est accessible dans son intégralité aussi bien aux staff qu'aux membres. Il n'y a pas d'espace exclusivement réservé au staff ou aux membres.

UNE JOURNEE STRUCTUREE PAR LE TRAVAIL

14. La structuration de la journée par le travail exige que les membres et le staff participent ensemble côte à côte au fonctionnement du club. Le club met l'accent sur les points forts, les talents et les capacités des membres. Pour ces raisons, cette organisation de la journée centrée sur le travail est incompatible avec le développement au sein du club de consultations pour la médication et de programmes de traitement ou de thérapie de jour.

15. Le travail effectué au club est uniquement celui généré par le fonctionnement et la promotion de la communauté du club. Aucun travail pour une organisation extérieure au club n'est accepté. Les membres ne sont pas payés directement ou indirectement pour le travail effectué au club.

16. Le club est ouvert au minimum 5 jours sur 7. L'horaire des activités du club se calque sur les heures normales de travail.

17. Tout travail à l'intérieur du club est conçu pour aider les membres à regagner l'estime d'eux-mêmes, la confiance en leurs moyens et un sentiment d'utilité. Ce travail n'a pas pour but d'apprendre aux membres un métier spécifique.

18. Les membres ont l'opportunité de participer à tout travail existant au club : par ex. le travail administratif et de recherche, l'accueil et l'orientation, la prise de contact avec des membres en dehors du club (reach-out), l'embauche du personnel, sa formation et son orientation, les relations publiques, le soutien public de la cause du club ainsi que l'évaluation de son efficacité.

L'EMPLOI

19. Le club facilite, à ses membres, l'accès à des activités professionnelles rétribuées, par le biais des programmes "Emplois de transition" et "Emplois indépendants". Le club ne fournit pas d'emploi dans ses propres structures, ni dans les structures qui dépendent de lui, ni enfin, dans des ateliers protégés.

EMPLOIS DE TRANSITION

20. Le club a son propre programme d'emplois de transition. Il fournit à ses membres la possibilité de travailler dans les domaines des services ou de l'industrie. Ce qui caractérise ce service, c'est la garantie fournie à l'employeur, que les membres du club engagés seront immédiatement remplacés en cas d'absence. De plus, ce programme d'emploi de transition possède les caractéristiques suivantes :

- a) Le désir de travailler est le facteur déterminant pour avoir accès au programme.
- b) Les possibilités de placements dans un emploi continueront à être offerte à un membre quelque soient les résultats des placements antérieurs.
- c) Les membres travaillent là où l'employeur a ses affaires.
- d) Les membres sont payés directement par l'employeur, le salaire doit être d'un niveau habituel pour le travail effectué et doit être au moins égal au salaire minimum légal.
- e) Les emplois offerts par le programme "emplois de transition" sont variés.
- f) "Emplois de transition" offrent habituellement des postes à temps partiel (15h - 20h /semaine) et de durée limitée (6 mois - 9 mois).
- g) La sélection et la préparation des membres participant au programme "Emplois de transition" est la responsabilité du club et non pas de l'employeur.

h) Les membres du club et le staff préparent les documents à envoyer aux administrations responsables des revenus des participants au programme "Emplois de transition".

i) Les emplois de transition sont gérés par le staff et les membres du club et non pas par une agence spécialisée.

j) Il n'y a pas d'emploi de transition dans le club. Les emplois doivent se situer en dehors du site du club et ils doivent répondre à toutes les conditions susmentionnées.

LES EMPLOIS INDEPENDANTS

21. Le club aide et soutient les membres dans leur recherche d'un emploi ainsi que pour garder et améliorer leur situation professionnelle.

22. Les membres qui travaillent à plein temps continuent de bénéficier des opportunités et du soutien offerts par le club. Cela inclut l'aide à faire prévaloir leurs droits à un logement, aux soins médicaux, à l'aide juridique et financière, ainsi qu'à l'aide pour leurs problèmes personnels. Ils ont toujours accès aux programmes d'activités du club en soirée et durant les week-ends.

LES FONCTIONS DU CLUB

23. Le club se situe dans un endroit où les moyens de transport en commun sont facilement accessibles pour permettre de rejoindre et de quitter le club, ainsi que de visiter les postes d'emplois de transition. Le club fournit et organise des alternatives efficaces quand l'accès au transport public est limité.

24. Les services de soutien dans la communauté sont assurés par les membres et le staff. Ces activités de soutien sont rassemblées dans une unité de travail du club. Ils comprennent l'aide à la défense des droits et l'aide à trouver un logement. Il y a également l'aide pratique pour trouver de bons soins médicaux, psychologiques, pharmacologiques et les services communautaires spécialisés dans les assuétudes.

25. Le club s'efforce de trouver, pour tous les membres, des logements sûrs, corrects et abordables. Le club a accès à des logements ayant ces caractéristiques et pour lesquels il développe son propre projet de logement en suivant les règles suivantes :

a) Les membres et le staff gèrent le programme ensemble.

b) Les membres qui y habitent l'on fait par choix.

c) Les membres choisissent l'endroit et les personnes avec qui ils vivent.

d) Les règles et procédures sont conçues en accord avec la culture du club.

e) Le niveau de soutien s'adapte aux besoins des membres.

f) Les membres et le staff aident à garder le logement surtout en période d'hospitalisation.

26. Le club fournit aux membres des possibilités d'éducation qui vont des connaissances scolaires et pratiques de base, comme lire et utiliser un ordinateur, à des cours plus poussés. Dans ce programme d'éducation, comme dans toutes les activités du club, les membres participent activement en mettant leurs connaissances et compétences au service des autres.

27. Le club aide les membres à prendre des cours dans la communauté pour qu'ils poursuivent leurs aspirations professionnelles et personnelles.

28. Le club a une méthode qui lui permet d'évaluer lui-même son efficacité.

29. Le directeur du club, le staff et les membres s'engagent à effectuer une formation de 3 semaines dans un centre agréé pour se familiariser avec le modèle clubhouse. Des membres de la Faculté pour le Développement des Clubhouse sont à la disposition de tout programme désireux d'appliquer ce modèle.

30. Le club a un programme social et de loisir en soirée et les week-ends. Les jours fériés sont observés à la date exacte.

31. Le club a un programme efficace de reprise de contact (reach-out) avec les membres qui ne viennent plus, qui sont isolés ou qui sont réhospitalisés.

FINANCEMENT, GESTION ET ADMINISTRATION

32. Le club a un conseil de direction indépendant ou, si il est affilié à un sponsor ou à une administration qui le finance, il a un conseil d'administration composé de personnes bien placées pour aider le club dans les domaines fiscaux, légaux, législatifs et communautaires.

33. Le club développe et gère son propre budget. Le conseil d'administration ou de direction approuve le budget avant le début de l'année fiscale et le surveille régulièrement tout au long de celle-ci.

34. Les salaires du staff sont comparables à ceux de postes équivalents dans le secteur de la santé mentale.

35. Le club a le soutien des autorités compétentes en santé mentale. Il possède les licences et certificats requis. Le club recherche et entretient des relations avec les familles, les consommateurs et les organisations professionnelles.

36. Le club organise des forums ouverts et a des procédures qui permettent aux membres et au staff de participer activement aux prises de décision concernant la gestion, le choix de politique, la direction future et le développement du club.

International Center for Clubhouse Development

located at : Fountain House Inc.
425 West 47 th street
New York, NY 10036
Phone : (212) 582-0343
Fax : (212) 397-1649
E-mail : 73410.2655@compuserve.com

Références

- BEARD J.H. & al, The Fountain House Model of Psychiatric Rehabilitation, Psychosocial Rehabilitation Journal, Volume 5, Number 1 : Januari, 1982
- VORSPAN R., Activities of Daily Living in the Clubhouse : You Can't Vacuum in a Vacuum, Psychosocial Rehabilitation Journal, Volume 12, Number 2 : October, 1988
- RUDYARD n. PROPST, introduction of Selected Papers from the Seventh International Seminar on the Clubhouse Model at Worcester, Massachusetts, edited by the International Center for Clubhouse Development, 1995