Fondation Léopold Bellan

La Fondation Léopold Bellan, institution à but non lucratif, est un acteur majeur du secteur sanitaire, social et médico-social en France. Chaque jour, nous accompagnons plusieurs milliers de personnes en situation de vulnérabilité, avec la volonté constante de rendre chacun acteur de son parcours de vie. Site Internet

Fiche d'identification

Activité	Remise en état de matériels pour d'autres usagers. Appui à des projets visant à améliorer la vie des personnes handicapées ou à mobilité réduite.
Besoin	mobilite
Site	Fondation Léopold Bellan]
Forme juridique	Fondation
Champ d'activités/agences	National+ Afrique
Public	Tout public.
Permanents	2700
Bénévolat	300
Adhérents	nc
Statut	Fondation reconnue d'utilité publique
date de fondation	1884
Adresse	64, rue du Rocher,75008 Paris

Fondation Léopold Bellan

Fondation Bellan Rapport d'activité 2022

Fondation Bellan Rapport d'activité 2023

En savoir plus : Léopold Bellan, un pionnier de l’humanitaire, Benoît Charenton, Editions le cherche midi, 2008

https://www.facebook.com/100079763926463/photos/613994744602651/

La Fondation gère 85 établissements et services du secteur sanitaire et médico-social en région parisienne et départements limitrophes. Aux côtés de 300 bénévoles, 2700 professionnels travaillent pour développer et améliorer le lien social.

association	Fondation Léopold-Bellan
sStattut	Fondation reconnue d'utilité publique
date de fondation	1884
Adresse	64, rue du Rocher,75008 Paris

https://www.google.com/search?sca_esv=d780aa9bd3cc6db3&udm=7&q=fondation+bellan&sa=X&ved=2ahUKEwjlmMm8soKMAxW3VKQEHdaQG0IQ8ccDegQISRAF&biw=1084&bih=781&dpr=2#ip=1

$$$$$

Voici le texte avec remplacement systématique de * suivi d’un retour à la ligne par * sans retour, sans

modification de fond ni d'autre mise en forme.

faire une synthèse analytique du texte joint en fichier portant sur la satisfaction des besoins fondamentaux : Les organisations bientraitantes

Voici une synthèse analytique structurée du texte *Les Organisations bientraitantes*, centrée sur la satisfaction des besoins fondamentaux et leurs implications organisationnelles, telle que développée dans l'ouvrage de Bardonnet, Lefebvre et Mongin (ADICE-édition, 2016)

Les Organisations Bientraitante…

.

1. Problématique centrale et finalité de l'ouvrage

L'ouvrage part d'un constat simple et structurant : toute organisation produit en permanence des actes (décisions, procédures, paroles, aménagements) qui affectent l'équilibre physique et psychique des personnes. Ces effets sont vécus subjectivement sous la forme d'un sentiment d'autonomie accrue ou affaiblie.

La bientraitance n'est donc pas définie comme une intention morale abstraite, mais comme un effet mesurable sur l'autonomie perçue des individus. L'objectif du modèle proposé est double :

analyser ces effets de manière rigoureuse et partagée ;

outiller l'action afin d'orienter les organisations vers des pratiques favorisant durablement l'autonomie.

2. Le postulat fondamental : autonomie et besoins

2.1. L'autonomie comme équilibre dynamique

L'autonomie est définie comme la capacité ressentie par une personne à maintenir ou restaurer son équilibre physique et psychique face aux perturbations de son environnement. \ Ce sentiment est :

permanent,

fragile,

continuellement régulé par les interactions avec autrui et avec l'organisation.

La satisfaction des besoins fondamentaux constitue le socle objectif de ce sentiment subjectif.

3. Les dix besoins fondamentaux : une typologie opératoire

3.1. Une typologie volontairement simple

Le Modèle de Stevenson identifie dix besoins fondamentaux, communs à tous les êtres humains, dont la non-satisfaction met en danger l'intégrité de la personne.

a) Cinq besoins physiques

Mobilité

Adaptation à l'environnement

Nutrition

Hygiène

Sécurité

b) Cinq besoins psychiques

Affection

Échange

Réflexion

Reconnaissance

Cohérence

Cette typologie se distingue des approches hiérarchiques (ex. Maslow) : aucun besoin n'est secondaire, tous interagissent en permanence.

4. Bientraitance et maltraitance : définitions fonctionnelles

L'ouvrage propose des définitions opératoires, directement utilisables dans l'analyse organisationnelle :

Est bientraitant tout acte, signe ou organisation qui contribue à un sentiment d'autonomie accrue.

Est maltraitant tout acte, signe ou organisation qui contribue à un sentiment d'autonomie diminuée, indépendamment de l'intention initiale. La bientraitance devient ainsi :

contextuelle,

située,

évaluée du point de vue de la personne concernée.

5. Interactions et effets systémiques des besoins

Un apport majeur de l’ouvrage réside dans la mise en évidence des interactions constantes entre besoins :

un déficit de mobilité peut affecter la reconnaissance ;

une atteinte à la reconnaissance peut perturber la nutrition ou la sécurité ;

un environnement incohérent peut fragiliser l’ensemble du système de besoins.

Ces interactions sont :

psychologiques,

sociales,

neurobiologiques (références aux travaux en neurosciences).

Cela impose aux organisations une lecture systémique, et non sectorielle, des situations de mal-être ou de conflit.

6. Les actes reçus et les actes émis : une dynamique de régulation

L’autonomie se construit dans une boucle permanente :

actes reçus (contraintes, aides, décisions, signes),

actes émis (réactions, ajustements, résistances, retraits). Une organisation bientraitante est celle qui :

reconnaît ces boucles de régulation,

permet la réciprocité (expression, médiation, ajustement),

évite les enchaînements d’actes maltraitants non compensés.

7. Enjeux organisationnels et managériaux

Appliqué aux organisations (ESSMS, entreprises, services publics, collectivités), le modèle conduit à plusieurs principes structurants :

passer de protocoles standardisés à une prise en compte des besoins singuliers ;

analyser la qualité non seulement des prestations, mais aussi des conditions de travail ;

considérer la reconnaissance, la cohérence et l'échange comme des leviers majeurs de prévention (stress, épuisement, conflits) ;

intégrer la bientraitance comme principe de gouvernance, et non comme une sur-couche éthique.

8. Portée du modèle

Le Modèle de Stevenson se présente comme :

universel (tous les domaines, tous les publics),

transversal (individus, collectifs, organisations),

évolutif (intégration de besoins spécifiques via la catégorie « autres »),

opérationnel (outil du « scrutateur de besoins »). Il ne prétend pas remplacer les autres cadres théoriques, mais offre un langage commun, structurant le dialogue entre professionnels, usagers et décideurs.

9. Synthèse conclusive

L'ouvrage établit une thèse forte :

<blockquote>

La bientraitance organisationnelle repose sur la capacité collective à organiser la satisfaction équilibrée des besoins fondamentaux, condition du sentiment d'autonomie.

</blockquote>

Ainsi, une organisation devient bientraitante non par ses discours, mais par sa capacité concrète à réduire les atteintes aux besoins, à reconnaître leurs interactions et à permettre aux personnes de rester actrices de leur propre équilibre.

Si vous le souhaitez, je peux :

produire une synthèse décisionnelle (1 page),

élaborer une grille d'analyse des besoins fondamentaux applicable à un ESSMS, un EHPAD ou une collectivité,

ou articuler ce modèle avec d'autres cadres (HAS, ANESM, Vygotski, Maslow, autodétermination).

Si vous souhaitez une version exportable DokuWiki ou un traitement automatique (expression régulière) pour d'autres textes, je peux également vous le fournir.

From:
https://la-plateforme-stevenson.org/v4/ - **La Plateforme Stevenson**

Permanent link:
https://la-plateforme-stevenson.org/v4/ressources/agirpage/fondation_leopold_bellan?rev=1767189415

Last update: **2025/12/31 14:56**