

**PROJET PEDAGOGIQUE
DU SERVICE DE LOGEMENT SUPERVISE
REVIVRE A SUGNY
« LE PETIT CULOT » 2023**

TABLE DES MATIERES

Ce qui est différent, spécifique ou exacerbé par rapport au SRA

1	Infrastructure	p.4
2	L'esprit	p.5
3	L'objectif spécifique	p.5
4	La population cible	p.6
5	Gestion du temps et mode de fonctionnement	p.7
6	L'accompagnement éducatif - Rôle	p.9
7	Admission et réorientation	p.11
8	Politique de recrutement	p.12
9	Procédure de coordination et de concertation	p.12
10	Mode d'évaluation de la pertinence du projet institutionnel	p.18
11	Volume de l'emploi	p.18

Ce qui est commun

1	Valeurs qui fondent le travail	p.20
2	Références théoriques	p.37
3	Finalités du service	p.39
4	Objectifs généraux	p.45
5	Méthode	p.46
6	Autres	
6.1.	Politique de formation	p.47
6.2.	Revivre à Sugny, le futur	p.49
7.	Mode d'évaluation et de suivi des projets individuels	p.51

PREAMBULE

Il convient d'emblée de préciser que la création d'un Service de Logement Supervisé (S.L.S.) dans le cadre de l'Asbl « Revivre A Sugny » n'est pas une « initiative spontanée » mais découle d'une obligation de transformation de lits en service résidentiel pour adultes (S.R.A.) (Cfr Arrêté du Gouvernement Wallon du 8 mars 2012).

Selon les normes de l'arrêté transposées au service résidentiel de Revivre A Sugny, l'agrément de ce dernier se voit ramené de 60 à 58 prises en charge, le différentiel financier devant faire l'objet de transformation vers des prises en charge en service de logement supervisé (soit 5 places).

Cette obligation de transformation trouve son origine dans différents éléments tels

- La diversification de l'offre de service (Contrat de Gestion de l'AVIQ)
- La recommandation en matière de désinstitutionalisation des personnes en situation de handicap (Conseil de l'Europe)
- La convention relative aux droits des personnes en situation de handicap (ONU)

Il ne faudrait pas passer sous silence les éléments économiques qui ont prévalu à cette obligation puisque la résultante consiste pour les services à accueillir davantage de personnes en situation de handicap avec des moyens identiques (enveloppe budgétaire fermée).

A la question de savoir si cette transformation répond aux besoins généraux de Revivre A Sugny, la réponse est clairement Non ! En effet, les besoins prioritairement pointés ciblent une population dont la dépendance s'est accrue concomitamment à son vieillissement ce qui induit une prise en charge médico-sanitaire plus pointue, un encadrement plus dense et une infrastructure plus adaptée.

A la question de savoir si le projet S.L.S. est une plus-value pour les personnes qui vont y être intégrées, la réponse est clairement Oui ! En effet, ce qui est prévu dans le projet pédagogique du S.R.A notamment en matière d'autonomie et d'autodétermination sera en quelque sorte « exacerbé » dans le cadre du S.L.S.

*

* *

LE PROJET PEDAGOGIQUE S.L.S.

Mais en fin de compte, qu'est-ce qui distingue à Revivre A Sugny le projet pédagogique du S.R.A. et celui du S.L.S. ?

Faut-il rappeler que Revivre A Sugny présente une structure d'hébergement non seulement éclatée mais aussi très polymorphe. Ainsi la structure d'hébergement de Chanteclair se présente sous forme de 3 pavillons de 6 personnes, chacun avec chambre individuelle. La composition de l'équipe éducative et son organisation font que si une présence éducative est garantie sur l'ensemble du site, elle n'est pas permanente dans chacun des pavillons. D'autre part, la distribution des résidents au sein des pavillons est régie, en grande partie, par le degré de compétences des bénéficiaires en matière d'autonomie à la vie journalière. On peut donc estimer que le projet S.L.S. est le prolongement du projet « Chanteclair » et donc que ce qui est écrit pour le S.R.A vaut globalement pour le S.L.S.

Ce qui est différent, spécifique ou exacerbé

1. Infrastructure

Le village de Sugny (450 habitants) situé sur la commune de Vresse-sur-Semois (Sud Namurois) présente globalement un habitat relativement vétuste.

Cette vétusté se caractérise par

- Une isolation largement déficitaire
- Des équipements sanitaires et de chauffage élémentaires
- Un déficit d'éclairage naturel
- Un manque d'adaptabilité à des problématiques de mobilité.

Compte tenu de ces caractéristiques, du coût des travaux en matière de rénovation, et du peu de possibilités sur le marché immobilier, le Conseil d'Administration a opté pour un projet de construction sous forme de 3 appartements pouvant héberger chacun 2 personnes soit un total de 6.

Vu l'éclatement des structures d'hébergement du service résidentiel et les coûts financiers et humains que cette configuration implique, ainsi que les déplacements conséquents qu'engendrerait l'« externalisation » du village d'une nouvelle structure, celle-ci a été érigée à Sugny, rue du Petit Culot, n°10. Cette décision s'appuie aussi sur le souhait des bénéficiaires (voir infra) de conserver le tissu social et de continuer à participer aux activités proposées par l'asbl au sein de sa structure occupationnelle.

Le choix du site n'est pas non plus anodin, puisqu'il se situe à 100 mètres à l'arrière du foyer de vie Souviens-Toi (S.R.A), où, en cas d'urgence, les bénéficiaires du S.L.S pourront trouver l'assistance nécessaire. Cette proximité offre la possibilité d'un service ininterrompu pouvant répondre à un grand nombre de situations.

Les appartements du rez-de-chaussée et du premier étage sont accessibles, en utilisant le dénivelé du terrain, de plain-pied.

Chaque étage comprend une vaste chambre modulable en deux petites chambres, une salle de bain et un grand living avec cuisine équipée ouverte (dite « à l'américaine ») pour une surface habitable (hors espace d'accès intérieur) de quelque 80 m².

Le principe de la chambre modulable permet l'utilisation de celle-ci dans un projet tantôt de couple tantôt de « cohabitant ».

Les deux premiers étages sont conçus pour accueillir des personnes à mobilité réduite. Les plans de la construction sont repris en annexe 2.

Avec ce projet, l'Association vise bien à répondre aux besoins des personnes plutôt qu'aux besoins d'un système.

2. L'esprit

Un logement supervisé c'est d'abord un lieu où on est locataire avec tous les droits et les devoirs que ce statut appelle ; ce qui implique in fine qu'on est « d'autant plus » chez soi.

- C'est un lieu où la césure entre la vie privée et la vie publique est plus nette et donc il convient de bien discriminer l'une et l'autre.
- C'est un lieu certes privatif mais inclus dans une structure où il y a des espaces à partager (les communs) et où le respect des règles de vie en société et la solidarité sont mis à l'épreuve.
- C'est un lieu où tout n'est pas donné d'emblée de manière formatée et uniforme. Il y a toujours un chemin personnel à parcourir pour formuler la demande et trouver avec l'aide la plus adéquate les meilleures réponses aux besoins.
- C'est un lieu où se développe l'usage de la liberté et de l'indépendance, où on se réattribue le pouvoir d'agir sur sa vie de tous les jours (gestion de la médication, budget, hygiène, activités sociales, tâches de la vie journalière, administration etc...) et par-là se développe l'estime de soi. En cela, c'est un lieu antithèse de l'aliénation, mécanisme où tout vous échappe, où rien ne vous appartient vraiment, où tout est fait pour se soustraire à la compréhension et à la maîtrise.
- C'est un lieu où l'on peut venir avec un projet quel qu'il soit, il y sera toujours accueilli, entendu et analysé dans une interaction chaleureuse et conviviale.

3. L'objectif spécifique

L'objectif du S.L.S en partenariat avec les personnes accueillies dans le cadre du projet est d'une part de développer dans les conditions les plus favorables à l'épanouissement un lieu d'hébergement personnalisé ; d'autre part d'élaborer un mode de gestion de la vie quotidienne en adéquation avec les compétences et besoins de chacun.

Le projet se veut aussi porteur de sécurité, de plaisir de vivre et de développement avec la possibilité de pouvoir à tout moment y apporter des modifications. Toutefois, tout changement ou recadrage devra se faire après une évaluation ciblée réalisée avec le bénéficiaire et requerra son aval.

Le S.L.S devra créer un environnement où l'enpowerment – que l'on traduit aussi par « encapacitation » ou plus fréquemment « émancipation » – sera hautement stimulé.

Que dire de l'enpowerment ?

- Il fait référence au niveau de choix de décision, d'influence et de contrôle que l'on peut exercer sur les événements de sa vie. Une des clés de l'enpowerment se trouve dans la transformation des rapports de force et des relations de pouvoir en rapports de partenariat.
- C'est un concept qui englobe de nombreuses dimensions
 - o l'interdépendance
 - o l'écologie des relations
 - o le respect et la dignité

- l'information partagée
- la participation
- le soutien mutuel
- l'autodétermination
- L'empowerment vise à construire sur ses forces, à développer une meilleure connaissance de soi-même, à se responsabiliser dans une démarche autonome, à augmenter sa capacité à faire face.
- L'empowerment individuel ne peut se développer que dans un environnement ouvert à l'agir, c'est pourquoi il est indissociable du concept de projet de vie et de citoyenneté.

Le projet de vie :

Il est par définition personnel et singulier, dépendant de ce que vit et de ce qu'a vécu la personne, de son ressenti. Il est aussi évolutif, il ne peut être figé. Etant l'expression de la personne, il ne peut être unilatéralement validé par autrui. Il est aussi le résultat d'une élaboration, d'une construction. C'est dans ce champ que l'éducateur offre son accompagnement pour

- Remettre la personne en situation de handicap dans une temporalité parfois difficile à cerner
- Lui donner la parole pour laisser émerger les aspirations et les craintes, et l'écouter
- Evaluer les potentialités, les risques, les compensations
- Evaluer les contraintes et les opportunités de l'environnement

La citoyenneté

C'est la forme simple d'un engagement du bénéficiaire lui-même à apporter quelque chose là où il vit, de participer avec ses moyens dans un réseau sociétal plus ou moins large ; là où il sera reconnu, estimé, considéré, sujet de confiance exerçant ses droits et ses devoirs.

Ceci dit, le projet S.L.S n'est pas que la simple juxtaposition de projets individuels puisque, à certains moments, la nécessité du « ensemble » s'imposera. Il y aura en effet des tâches à partager, des aides à solliciter, des aménagements à trouver, un voisinage à respecter. Sur ce plan, le travail éducatif consiste à promouvoir et aider à tisser des solidarités et des complémentarités, impliquant chacun dans une responsabilité envers l'autre.

4. La population cible

Selon les calculs effectués par l'AVIQ, 5 personnes doivent s'inscrire dans le projet SLS.

A cette fin, 3 options existaient

soit

- accueillir des bénéficiaires déjà présents dans le S.R.A
- accueillir de nouveaux bénéficiaires directement en S.L.S.
- accueillir une population mixte (« nouveau » et « ancien »)

Notre choix s'est porté sur la première possibilité s'appuyant sur les arguments suivants :

- un nombre suffisant de résidants en S.R.A. possède les compétences requises (voir infra) pour pouvoir, sans risque trop élevé d'échec, tenter une expérience en S.L.S.
- tous les résidants concernés sont bien connus de la population villageoise et, outre l'accompagnement éducatif qui leur sera prodigué, les bénéficiaires du S.L.S. pourront s'appuyer sur des relations de voisinage bienveillantes et solidaires.
- plus généralement, le projet implique des personnes dont nous avons l'expertise tant sur le plan comportemental que des traits de personnalité et ce sur base d'un vécu dans la structure résidentielle. Il y a lieu toutefois sur ce point de ne pas travailler par simple transposition mais de tenir compte de toutes les composantes environnementales qui feront l'objet de changement.

- Ce choix est aussi une reconnaissance et une marque de confiance à l'égard des bénéficiaires accueillis à Sugny depuis de nombreuses années. Ils sont partie prenante d'un pas en avant et d'un progrès à tenter.

De ce choix d'inclure des bénéficiaires déjà présents en S.R.A. dans la structure S.L.S. découle qu'une attention particulière doit être portée à l'âge de ceux-ci. En effet, la moyenne d'âge des bénéficiaires S.L.S. est d'environ 55 ans. Il n'est donc pas impossible qu'à terme, le projet S.L.S. glisse vers celui d'une résidence service. D'autre part, le suivi médical des résidants S.L.S. doit pouvoir être assuré en comptant davantage sur leur collaboration notamment quant au repérage des symptômes et à leur communication.

Si le projet SLS requiert des compétences de base garantissant principalement la sécurité des personnes au sens large et leur sociabilité dans un réseau de relations ouvert et dynamique, il se veut suffisamment souple dans le choix par les bénéficiaires des tâches à assumer et des objectifs à atteindre. Dès lors ce n'est pas, à proprement parler, le type de déficience qui importe mais le caractère harmonique et les habilités à mener à bien des tâches de la vie journalière avec un soutien ponctuel même s'il peut être variable dans son intensité et sa fréquence.

5. Gestion du temps et mode de fonctionnement

Les bénéficiaires du SLS peuvent s'intégrer :

- Tous les jours de la semaine de 9h à 16h, excepté le mardi après-midi, dans les ateliers occupationnels mis à disposition par l'Association et qui sont également accessibles au Service résidentiel. En moyenne, 60 résidants sont accueillis chaque jour. Les activités se déroulent sur trois sites en interne, dans des infrastructures extérieures à l'hébergement, et parfois en site extérieur (sports, projets divers, etc.)

Le panel d'activités proposées inclut diverses orientations de travail qui peuvent s'entrecroiser :

- Ateliers artistiques et créatifs : théâtre, dessin, Créa'kup (création d'objets insolites à partir de matériau de récupération), atelier Papier Mâché/Sculpture, chant, poterie ...
- Ateliers de compétences techniques : cuisine, ferme, bricolages divers, entretien des étangs, jardinage, art fer et art bois.
- Ateliers développant la communication et les liens sociaux : radio, sélection musicale, livraison de pain + œufs dans le village, cuisine, P'tit-Mag, ...
- Ateliers de développement corporel et sportif : ateliers sport, vélo (et permis vélo), promenade, psychomotricité... Aménagement d'un ancien atelier en local de stockage matériel pour le sport.
- Ateliers « environnementaux » : jardinage, ferme, étangs, documentaire, Créa'kup, ...
- Activités de loisirs, culturelles et sociales – projets divers
- Activités de bien-être et développement personnel : snoezelen + kinésithérapie (massage et kiné de mobilisation), atelier « bien-être »
L'atelier à thème « Vie affective et sexuelle » vient enrichir la gamme des activités à raison d'une matinée par semaine. Il s'agit d'un lieu d'information, de parole, d'échanges, de découvertes où la confidentialité et le respect mutuel sont de rigueur.
- Les liens sociaux : l'ensemble des ateliers
- Autre
Formation « utilisation d'une tondeuse » (à la fois théorique et pratique) débouchant sur un permis institutionnel, à raison de 10 séances de 2h30.

Le programme d'activités occupationnelles est élaboré pour chaque résidant en fonction de son attractivité et des choix réalisés pour les activités proposées à travers nos différents ateliers.

Afin de pouvoir offrir aux résidants l'accès à un plus grand éventail d'activités et en tenant compte d'autres facteurs (comme la fatigabilité, la capacité de concentration liée à l'âge et à certaines pathologies), nos ateliers peuvent également s'organiser sur base de 2 demi-plages d'activité le matin comme l'après-midi.

Pour toute personne, le programme d'activité reste révisable sur demande motivée. Chaque atelier est géré par un éducateur titulaire ou en collaboration, par plusieurs éducateurs, et reçoit en moyenne 7 résidants.

Les activités sont coordonnées par un responsable éducatif.

Les notions de plaisir et de savoir-faire au travers de l'activité sont présentes dans le travail de la matière (bois, terre, papier, rotin, textile ...). Elles s'expriment également au travers d'un axe mettant plus spécifiquement l'accent sur la perception des sensations issues du corps, du déplacement du corps dans l'espace et du travail de ce corps (sport, atelier théâtre, snoezelen, chant) et enfin au travers de la communication (atelier radio, petit journal, petit magasin).

- en semaine, dans les « activités citoyennes » développées à Sugny même dans le cadre de service à la population ou en collaboration avec des associations sans but lucratif d'économie sociale situées dans un environnement proche.
- dans les différentes tâches domestiques ou administratives qu'ils ont choisi d'assumer dans l'exercice de leurs compétences
- dans les activités spécifiques qu'ils ont élaborées avec l'équipe éducative S.L.S. qu'il s'agisse d'activités de loisirs ou d'apprentissages inclus dans leur projet individualisé.
- dans les activités organisées dans et au sein de la communauté villageoise ou de l'environnement proche
- dans les rencontres individuelles liées à l'évaluation portant sur leur projet de vie et d'autres thèmes portants sur la vie de tous les jours
- dans des rencontres collectives relatives à la coexistence de personnes vivant sous un même toit et incluses en partie dans des tâches communes.
- le soir et le week-end, c'est le temps à soi, chez soi, le temps libre par rapport au temps prescrit c'est-à-dire contraint par les occupations habituelles avec les servitudes et obligations qu'il impose. C'est le temps du cocooning, du relâchement, du divertissement, du « violon d'Ingres » au passe-temps. C'est aussi le temps, si l'on veut, pour l'autre ; des visites amicales qu'on rend aux villageois ou aux autres résidants, ou que l'on reçoit pour juste un brin de causerie, des activités communes ou des moments plus intimes

Toutes les possibilités ci-énoncées seront intégrées dans un programme individualisé.

Dans la gestion du temps et l'accès aux services extérieurs, la problématique des déplacements se pose de manière aiguë dans cette région de la Basse Semois. Il y aura donc à développer chez les bénéficiaires la capacité à gérer les opportunités locales que sont

- les transports en commun
- les déplacements effectués dans le cadre du S.R.A
- les déplacements spécifiques dans le cadre du S.L.S
- le covoiturage entre habitants

- les transports organisés au niveau communal.
- La société de transport de personnes implantée au village

En ce qui concerne les suivis thérapeutiques, les bénéficiaires peuvent soit choisir leur propre praticien, soit recourir à ceux avec lesquels le S.R.A collabore habituellement

6. L'accompagnement éducatif - Rôle

Comme spécifié ci-avant, la vie des bénéficiaires du S.L.S s'articulera en outre sur la participation aux activités occupationnelles du S.R.A et sur le Vivre chez soi avec tout ce que cela implique.

6.1. Les éducateurs occupationnels

Dans le cadre des activités occupationnelles librement choisies, les bénéficiaires du S.L.S seront entourés et conseillé par les éducateurs d'ateliers.

Chaque éducateur occupationnel est titulaire d'un atelier dont il assure « l'animation ». Il bénéficie à cette fin d'un espace spécifique où il exerce diverses activités. L'atelier est un espace où les actions conduites ont pour objectif de créer une dynamique dont les effets sont susceptibles de contribuer au **mieux-être** des personnes prises en charge.

Il s'agit d'un accompagnement qui tend à développer les **savoir-faire** (ou être) de la personne ou à les maintenir en l'état.

C'est encore faire valoir et reconnaître les droits et devoirs. Favoriser l'ouverture du résidant aux autres, favoriser une aide en matière de communication, organiser au mieux ses relations avec son entourage (tenue, politesse).

Les ateliers proposent une gamme d'activités qui contribuent au **développement personnel** en s'appuyant sur les potentialités de chacun, qu'elles soient sensorielles, cognitives, intellectuelles, artistiques, relationnelles, culturelles, sportives et sociales. Ils stimulent la créativité, l'expression de soi, la connaissance et la maîtrise de celle-ci, **le sentiment d'être utile et compétent.**

Le rythme de chacun est respecté. Aucun rendement n'est exigé...

Les apprentissages visés devront revêtir un caractère utile et favoriser l'**autonomie** des personnes. Dans ce cadre les thèmes de travail propres aux ateliers doivent être aussi larges que possible et ouverts sur la communauté au sens large (ex: textile -> lavoie -> utilisation de la machine à laver; sport -> vélo -> autonomie de déplacement...) Ces apprentissages se feront autant que possible en milieu naturel.

Les techniques d'apprentissage feront appel aux théories béhavioristes, principalement à "**l'analyse des tâches**". Les supports visuels (idéogramme, pictogramme) devront favoriser l'intégration des apprentissages.

6.2. L'accompagnateur S.L.S

Globalement, on attendra de l'accompagnateur S.L.S qu'il stimule l'enpowerment (voir supra).

On sera attentif au fait que l'accompagnateur S.L.S ne sera pas toujours nécessairement là, « sous la main ». En effet, s'il est défini des plages horaires, où ce dernier est systématiquement présent et directement disponible pour les bénéficiaires, la plupart des moments partagés seront programmés à la demande de ceux-ci. On est ainsi dans un double système de présence éducative, l'une « fixe », l'autre « convenue ». Le fait que

l'accompagnateur ne soit pas systématiquement présent au S.L.S implique de la part du bénéficiaire une série de comportements :

- il peut contacter l'accompagnateur S.L.S par téléphone pour un simple conseil ou requérir son assistance
- il peut s'adresser aux autres bénéficiaires du S.L.S ou à d'autres personnes de son entourage
- il peut tenter lui-même de résoudre la situation ou si c'est possible d'y surseoir.

D'emblée donc, le bénéficiaire se trouve devant un choix à poser mettant en jeu une série d'habilités :

- la faculté de faire appel
- la bonne communication de la situation
- la capacité d'être solidaire et conseiller
- l'évaluation des risques
- la gestion de la frustration

C'est déjà là pour le bénéficiaire tout un champ de travail avec l'accompagnateur.

Le rôle de l'accompagnateur est vaste puisqu'il couvre toute la sphère relationnelle et celle de la gestion de la vie quotidienne ; le tout dans une dimension individuelle et de « micro-groupe ».

Le lecteur se référera aussi aux attentes liées à la fonction éducative décrite aux pages 21 et suivantes et à ce qui filtre dans les chapitres ci-avant. Nous pointerons particulièrement parmi ces missions :

- éviter l'isolement du bénéficiaire et le repli sur soi dans un univers trop confortable et coupé des réalités. A cette fin, l'accompagnateur stimulera au développement d'un réseau de convivialité et d'entraide
- stimuler à l'activité citoyenne au sens large par la participation, ce qui induit la bonne utilisation des moyens de communication (tant dans sa dimension mobilité que celle d'expression et d'échange) et d'information
- veiller à développer un lien de confiance mutuelle, base de tout processus de co-création ou de coopération ; renforcer l'estime de soi ; s'appuyer sur l'expertise que le bénéficiaire a de lui-même, ce qui permettra de travailler davantage en prévention
- poser des exigences claires et réalistes en matière de savoir-vivre, de sécurité et d'hygiène
- accompagner le bénéficiaire dans son quotidien et dans une recherche d'une qualité de vie personnelle et profitable à tous
- écouter, impulser une dynamique constructive et positive avec les bénéficiaires, entre les bénéficiaires, entre les membres de l'équipe.

En ce qui concerne les éducateurs occupationnels, ceux-ci présentent dans leur atelier respectif du lundi au vendredi de 8h à 12h et de 13h à 16h30 excepté le mardi après-midi lequel est consacré à la réunion d'équipe.

En ce qui concerne l'équipe S.L.S, elle intervient

- à la demande des bénéficiaires pour tout accompagnement dans le cadre des activités domestiques, administratives
- pour l'élaboration d'activités de loisirs
- lors des temps de réunion ou d'évaluation décrits ci-après
- A noter que, lorsqu'un objectif est mis en place, l'éducateur cherche le juste milieu entre la présence éducative et l'autonomie du résidant, en vue de développer ses apprentissages.

L'équipe S.L.S reste attentive à informer au mieux les bénéficiaires de toutes les opportunités offertes par l'environnement ; elle reste disponible pour toute rencontre de soutien. Le cas échéant, les membres de l'équipe sont joignables par téléphone. Si leur intervention est nécessaire mais ne peut être effective, ils prennent contact avec les

personnes de garde ou les personnes ressources dont l'identité sera communiquée au bénéficiaire du S.L.S.

7. Admission et réorientation

Comme décrit dans le chapitre consacré à la population-cible, notre choix se portera prioritairement et ce, pour les raisons qui y sont évoquées, sur les résidents déjà présents au sein du S.R.A de Revivre A Sugny. En effet, nous pensons pouvoir établir, pour certains d'entre eux, un projet réaliste visant l'équilibre des compétences et des besoins individuels avec les exigences requises par le dispositif S.L.S, exigences que nous voulons d'emblée souples et adaptables. Plus l'adéquation sera grande, moins le risque d'échec sera grand. Nous pensons aussi que les modifications qui résultent de l'orientation d'un S.R.A vers un S.L.S seront adoucies par la dissolution progressive du lien avec le foyer communautaire qui s'inscrira dans la transition et non dans la rupture.

Une période d'essai de 90 jours ouvrables et de présence effective est prévue. Cette période peut être renouvelée. En cas d'échec et sauf manquement extrêmement grave, un retour vers le S.R.A est toujours possible ; ce qui implique l'orientation d'un autre résident du S.R.A vers le S.L.S.

Si aucun candidat issu du S.R.A ne peut être intégré dans le dispositif S.L.S, l'étude des demandes suivra la procédure suivante :

La procédure d'admission est gérée par les cadres de Revivre à Sugny (psychologue, coordinateur SLS, directeur, éventuellement médecin coordinateur) et s'articule autour des étapes suivantes :

- constitution et étude d'un **dossier psycho-médico-social** et du **dossier d'admission propre au service**
- obligatoirement une **rencontre** avec le candidat et une visite du service susceptible de l'accueillir; celles-ci pouvant avoir lieu simultanément. Si une autre rencontre est programmée antérieurement ou ultérieurement, elle peut se dérouler dans le milieu de vie habituel au candidat.
- en cas d'avis positif de la commission d'admission, un **stage d'hébergement** d'une semaine est organisé
- en cas d'évaluation positive du stage par l'équipe éducative et de l'acceptation de la prise en charge par l'AVIQ, le candidat est admis dans le service pour une période de 90 jours ouvrables et de présence effective. Cette période peut être renouvelable. A l'issue de la période d'essai, le service prend une décision définitive.

La réorientation

Lorsqu'un résident émet le souhait fondé et mûri de quitter la structure, notamment par le fait que son projet personnel ne rencontre plus celui du service - que ce soit en termes d'autonomisation, ou d'insertion professionnelle, ou au contraire d'aménagement dicté par le vieillissement - c'est bien volontiers que nous l'accompagnons dans ses différentes démarches.

D'autres situations peuvent également aboutir à une rupture de la prise en charge

- Choix de la personne ou de son représentant légal
- Pathologies somatiques ou psychiques nécessitant des soins spécifiques que le SLS ne peut assumer
- Non-respect répétitif du règlement d'ordre intérieur ou des conventions
- Troubles du comportement graves rendant impossible toute adaptation à la vie sociale voire constituant un danger pour autrui ou pour lui-même
- Perte de confiance majeure entre les parties empêchant toute collaboration constructive

- Modification des conditions administratives rendant caduque la convention entre les parties.

Quant à la procédure, le règlement d'ordre intérieur stipule notamment que « A tout moment, il pourra être mis fin aux conventions susdites par chacune des parties moyennant un préavis de 3 mois » et ce, dans les circonstances énoncées ci-avant. Les parties peuvent toutefois convenir d'un autre délai.

En cas de fait grave tels l'agression, l'acte de pyromanie, vol conséquent et répété, abus sexuel... le service réserve le droit de mettre fin à la convention sans préavis.

Le service veillera à trouver avec la personne réorientée la solution la plus adéquate et au suivi du dossier.

8. Politique de recrutement

Les membres du personnel sont recrutés sur base des sources suivantes :

- personnel déjà employé au sein de l'Asbl
- annonce au Forem et dans les journaux locaux
- candidature spontanée.

Les membres du personnel sont rencontrés et engagés par la Direction qui, le cas échéant, recourt à un comité de sélection interne. La personne est recrutée selon l'adéquation entre son profil et les exigences du poste ouvert. La faculté de stimuler l'empowerment sera particulièrement mesurée. L'évaluation et l'auto-évaluation du travailleur font partie du processus permettant à la personne de satisfaire les attentes liées à son contrat et à sa fonction. L'équipe se voudra mixte et pluridisciplinaire.

9. Procédure de coordination et de concertation

9.1. Le briefing

Celui-ci se tient un mardi après-midi par mois. L'ordre du jour est établi par le coordinateur du projet et / ou l'équipe éducative selon le canevas général figurant dans le manuel des outils pédagogiques propres à Revivre à Sugny.

La nomenclature telle que définie dans les outils pédagogiques permet d'aborder à travers des codifications tant ce qui est simplement « événementiel » que « médical ». Il permet un suivi régulier à travers le calendrier échancier des projets individuels. Il s'intéresse à l'organisation collective du service. Il offre la possibilité d'aborder la dynamique de l'équipe éducative.

Y assistent tous les membres de l'équipe et, à la demande, tout intervenant qui pourra de manière pluridisciplinaire donner son éclairage sur les sujets mis à l'ordre du jour.

Dans une dynamique de participation, le bénéficiaire aura toujours la possibilité de participer à ces réunions, à sa demande ou à l'invitation de l'équipe. Cette pratique est hautement recommandée et sera dès lors stimulée.

Toutes les réunions éducatives font l'objet d'un procès-verbal informatisé selon un système cumulant le traitement de texte et la base de données et doté d'une recherche de mot.

9.2. Les outils de communication : le Logiciel « Messagerie-Agenda »

Chacun s'accordera sur le fait que la bonne circulation de l'information est une garantie essentielle d'un travail en équipe efficace et cohérent.

Outre l'objectif susdit, cet outil informatique permet également d'assurer

- le suivi et la finalisation des activités éducatives et logistiques
- la planification des activités et événements divers.

Cet outil de communication présente 5 avantages :

- identification claire de l'émetteur et du (des) destinataire(s)
- tri des données par onglet permettant notamment de regrouper le médical, le pédagogique, l'événementiel, l'organisation logistique et domestique...
- possibilité de vérifier si les suivis réclamés ont été entrepris et finalisés
- filtrage des informations qui doivent être débattues en réunion éducative
- possibilité de réponse
- exportation des données par simple copier/coller
- retranscription automatique de l'information tous les jours ; dans le laps de temps où celle-ci est valide

9.3. La réunion de coordination entre S.L.S., S.L.S-Réunion des cadres et Secteur occupationnel

Les éléments évoqués dans la réunion éducative SLS sont rapportés en réunion des cadres (où sont présents notamment le Directeur, les responsables éducatifs SRA, le responsable occupationnel, le psychologue et l'Infirmière) soit lorsqu'ils nécessitent un regard pluriel voire un avis circonstancié soit lorsqu'ils ont un impact direct ou indirect sur l'ensemble du dispositif institutionnel. L'information provenant de la réunion des cadres est, quant à elle, portée à la connaissance de l'équipe SLS par la Direction ou la personne qu'il mandate à cet effet

9.4. Répertoire Exhaustif de la Personne (REP) et Livrets Smile

Genèse et description du REP :

Désireux d'« approfondir » le pédagogique, un projet de compilation des données existantes tant sociologiques que médical est mis en place. La pierre angulaire de ce projet est l'élaboration d'un inventaire de compétences, appelé REP (Répertoire Exhaustif de la Personne).

Il s'agit d'un outil « hybride » créé au sein de l'institution. Le REP résulte en effet d'une compilation de la « fiche info RAS », du bilan de compétence EBCA, de réflexions des cadres du service et d'autres sources telles que le SPF Santé.

Le REP comprend (en 43 pages) : un bilan de compétences comportementales comportant 10 rubriques, un bilan de compétences cognitives comportant 7 rubriques et un descriptif de personnalité. Chaque item fait l'objet soit d'un simple commentaire¹ soit d'une « cotation » avec un commentaire optionnel. On trouve dans le REP des items propres au quotidien et à l'hébergement, des items propres aux activités occupationnelles et des items dits « mixtes ». Pour faciliter le travail, une version informatique a été créée, ce qui permet notamment de choisir les « cotations » à partir d'une liste déroulante. Ce travail rencontre par ailleurs les prescrits légaux repris dans le CWASS.

Travail sur le REP :

Le REP est rempli par l'éducateur du SLS pour toutes les rubriques concernant l'hébergement. Il est préférable de faire ce travail en équipe, dans la mesure où les observations peuvent être différentes selon les expériences vécues ou la sensibilité propre à chacun.

¹ Le but est d'attirer l'attention sur certains aspects à consigner en regard de la personne et de son comportement dans la vie quotidienne.

Une fois cette partie réalisée, l'éducateur dégage un tableau de synthèse et ce, pour chaque rubrique le concernant. Ce tableau détaille les atouts, ressources et les forces mais aussi les difficultés, les manques et les faiblesses. Cela lui permettra de mettre en exergue des priorités. Ce tableau, ainsi que le descriptif de personnalité, est présenté en briefing. Les documents sont ensuite transmis à l'éducateur garant en ateliers afin que le même travail soit effectué. Les rubriques mixtes sont « approuvées » ou non. Une fois sa partie remplie, l'éducateur des ateliers remplit la synthèse, en dégageant lui aussi des priorités.

Livrets Smile :

En parallèle du travail sur le REP, l'éducateur accompagnera le résidants dans l'expression de ses attentes et ses besoins au moyens des Livrets Smile. Ces outils sont développés par le R.A.Q. (Réseau Associatif pour la Qualité), une asbl créée spécifiquement comme structure porteuse des Livrets Smile et dont le Directeur de Revivre à Sugny est membre fondateur.

Les livrets sont élaborés essentiellement afin de mesurer la satisfaction des personnes en situation de handicap quant à leur qualité de vie mais aussi avec la volonté de :

- Promouvoir l'auto-détermination des personnes en situation de handicap intellectuel et leur inclusion dans la société
- Faciliter les débats sur des sujets délicats
- Promouvoir une analyse globale de la qualité de vie
- Prévenir la maltraitance des personnes en situation de handicap et promouvoir leur bienveillance
- Prendre en compte la situation de toutes les personnes en situation de handicap
- Mettre à disposition des personnes des outils relativement accessibles
- Favoriser une communication et une collaboration efficaces entre les différents partenaires
- Favoriser le travail en réseau
- Promouvoir l'identification d'actions précises et réalistes pour améliorer concrètement la qualité de vie

Ces livrets scannent différents domaines de la vie. En continuité avec le REP, deux livrets seront systématiquement passés avec les résidants : « Mon projet de vie » et « Ma participation aux décisions », car apparaissant comme une entrée en matière plus qu'intéressante.

D'autres livrets, choisis d'un commun accord entre le bénéficiaire et l'éducateur, peuvent de même venir favoriser et enrichir cette expression de satisfaction.

Mise en commun par les éducateurs :

Les tableaux de synthèse REP SLS et des ateliers, ainsi que les outils Smile, donne lieu à une communication entre l'éducateur du SLS et le garant des ateliers. De cette rencontre émergeront des priorités, qui deviendront autant d'objectifs potentiels à partager avec le résidant dans son projet de vie. Ces objectifs devront être traduits selon les critères SMART (Spécifique – Mesurable – Adapté – Réaliste – limité dans le Temps).

Il est nécessaire d'articuler à la fois le REP et les livrets Smile car, si le premier permet un inventaire des besoins de la personne (identifiant au passage les « ressources » et les « manques »), les seconds permettent quant à eux de considérer le point de vue du résidant sur ses attentes. Ils sont donc complémentaires.

Le lecteur trouvera en annexe 1 plus d'explications sur le projet de vie du résidant sur le document « les outils pédagogiques ».

9.5. Avec les familles – les liens amicaux

Tant par l'âge des bénéficiaires S.L.S que par leur histoire personnelle, la situation actuelle veut que les familles soient très peu présentes. Il n'en demeure pas moins que quand elles existent et sont « quelque part » intéressées à la vie du bénéficiaire, une place doit leur être, bien entendu, laissée.

Dans l'esprit du projet S.L.S, cette place sera définie par le bénéficiaire lui-même avec comme point de mire l'objectif d'indépendance que toute personne adulte doit viser mais aussi la préservation de ce précieux lien dans une bienveillance équitable.

Le bénéficiaire aura toujours la possibilité d'inviter sa famille aux réunions prévues dans l'organisation du service ou pour des réunions spécifiques. L'équipe S.L.S reste aussi attentive et disponible pour tout contact, elle veille également à informer de tout élément pertinent et ce avec l'accord du bénéficiaire.

Ce qui vaut pour les familles vaut aussi pour les personnes qui sont investies affectivement par le bénéficiaire au même titre.

9.6. Avec et entre les bénéficiaires

2 axes de dialogue doivent être considérés. Tout d'abord celui de l'axe Groupe de vie des résidents / Agents et représentants du service ; ensuite celui entre Résidents au sein même de leur groupe de vie.

Quelles caractéristiques voulons-nous conférer à ce dialogue ? Nous le voulons conforme aux valeurs du projet pédagogique du service :

- ouvert
- participatif
- informatif
- critique
- fédérateur
- éducatif et structurant
- porteur d'amélioration quant à la qualité du service

A cette fin, il nous est apparu essentiel de consacrer un temps, des lieux, des instances où ce dialogue puisse se développer.

- le temps : le mardi après-midi (sans qu'il s'agisse là de la seule possibilité) en tenant compte, pour en fixer la durée et l'organisation, des facultés de concentration et d'attention des résidents. Un autre temps de réunion individuelle est fixé en fonction des périodes d'accueil de chaque résident.
- les lieux : les appartements (lieu de vie) et/ou le bureau des éducateurs
- les instances de réunions :
 - o la réunion du mardi (informations, échanges et décisions)
 - o la réunion « bien vivre ensemble »
 - o la réunion individuelle

La réunion d'échange et d'information (dite réunion du mardi)

Durant cette réunion plusieurs points sont abordés, de sorte que l'idée du conseil des résidents, dans son sens premier et respectueux des prescrits légaux, est intégré chaque semaine.

Cette réunion est subdivisée en trois temps :

- « Comment allez-vous ? » (rituel de début)
- Brain Gym
- La réunion proprement dite

« Comment allez-vous »

Moment où chaque résidant s'exprime sur les émotions ressenties durant la semaine écoulée et également sur son état d'esprit dans l'ici et maintenant. La personne qui ne souhaite pas développer peut simplement dire « je ne souhaite pas m'exprimer », elle doit néanmoins prendre la parole pour le signifier. Ceci permet ainsi à tout le monde de prendre la parole et d'en faire ce qu'il désire.

Brain Gym

Moment de transition qui permet de quitter l'aspect émotionnel pour arriver à l'aspect concret des points mis à l'ordre du jour de la réunion.

Les exercices de Brain Gym permettent de se recentrer sur soi-même, de favoriser les échanges et la concentration nécessaire pour prendre les décisions.

La réunion

La réunion du mardi est un organe de concertation, information et décision collective par excellence où les résidants sont amenés à faire des propositions sur tout ce qui touche à la vie quotidienne au sein du service. Les discussions relatives aux pratiques communes se font selon des modalités et des items choisis et mis en place par les résidants eux-mêmes.

A savoir :

- **Maison**, tout ce qui touche au bâtiment, achats communs (économat), réparation des défectueux, aménagement des communs etc...
- **Ateliers** : Cette rubrique permet de transmettre et de débattre des informations concernant les ateliers occupationnels ainsi que de compléter le prévisionnel à renvoyer au responsable atelier.
- **Organisation SLS** : où il est question du service, des éventuels changements d'horaires, remplacements ou pratiques éducatives spécifique au SLS.
- **Organisation du W-E** : Cette rubrique reprend tout ce qui touche aux loisirs, aux fêtes spéciales. Est détaillé ici aussi le repas cuisiné en commun le samedi suivant. Lors de la décision d'un commun accord à propos du menu, les résidants se répartissent les tâches en fonction de leurs capacités et apprentissages à faire (objectif en cours), mais aussi de leur envie et/ou organisation personnelle (retour famille, invitation etc...)
- **Achats divers** : Il est question de l'organisation des courses pour les repas communs du samedi ainsi pour la communauté (économat et gros achats en commun).
- **Organisation des tâches communes** : Chacun des résidants a choisi les tâches pour la communauté dont il est responsable. Dans ce point particulier, les résidants s'organisent entre eux afin que tout soit fait même en leur absence. Une évaluation est faite 2 fois par année et les tâches peuvent être redistribuées différemment en fonction des demandes et des besoins.
- **Budget** : Il est question du budget de fonctionnement du SLS ainsi que du budget commun qui est alimenté mensuellement par les résidants eux-mêmes comme décidé au début du fonctionnement du SLS. Ce budget commun (cagnotte) est réservé aux achats plus importants destinés à la communauté. Il est impératif que chaque résidant soit présent lors de la décision et celle-ci soit prise à l'unanimité

La réunion du mardi est donc un des lieux interactifs, participant de manière significative à promouvoir, non seulement les règles de vie dans le service, mais contribuant à valoriser la

personne, en lui offrant la possibilité de s'inscrire dans un rôle d'acteur, avec un droit de regard et d'être statutairement actif dans la prise de décisions.

Cette réunion permet également d'énoncer et –pour nous professionnel de décrypter- la systémique existante au sein du groupe de mettre l'accent sur des contributions personnelles dans le contexte communautaire. On pourra aussi faire référence lors de cette rencontre, à la dynamique résultant de la participation aux tâches usuelles, afin que celles-ci ne soient banalisées au fil du temps. Il ne sera donc pas rare que dans cet esprit, on y rappelle l'engagement plus personnel de chacun dans des actions indispensables à la vie domestique et à l'organisation adéquate du foyer, à la bonne information de tous, développant ainsi chez l'exécutant la valorisation des tâches et de son investissement.

Cette outil a été créé dans son intégralité par et pour le résidant (modalités, sujets, lieux, moment...) Il est adaptable en fonction des demandes des personnes de manière à garder ses spécificités et malgré tout un but commun. Tout changement doit être débattu en réunion en présence de tous les résidants.

« Réunion bien vivre ensemble »

Il arrive que l'équipe éducative relève ou soit informée en réunion individuelle de difficultés ou de situations litigieuses impliquant plusieurs personnes du SLS. Après avoir investigué et en concertation, l'équipe décide alors d'écourter la réunion habituelle du mardi pour mettre en place une réunion « bien vivre ensemble ». Il convient avant tout d'éviter les débordements. Ce genre de réunion doit être préparé car elle est le plus souvent porteuse d'une grande charge émotionnelle qui peut être difficile à gérer pour les personnes.

La participation à la réunion « bien vivre ensemble » est obligatoire.

Si la prise de parole n'est pas obligatoire, elle est fortement encouragée et elle sera donnée à tous en étant attentif à ceux qui ont des difficultés de vocabulaire, en veillant au respect de leur expression.

Il ne sera en aucun cas question de jugement. Dans un premier temps, il est demandé à chacun de parler en « JE » et d'exprimer son ressenti par rapport à la situation qui pose problème. Dans un deuxième temps, chacun peut émettre des idées et éventuellement trouver ensemble des solutions.

Cette réunion « bien vivre ensemble » permet de partager des impressions, des interrogations, des difficultés pour en arriver à relativiser les choses et amener en fin de compte à ce que chacun des acteurs se respecte l'un l'autre.

Une telle réunion peut donner du sens à la participation à la vie de la maison et contribue également à une prise de conscience du rôle d'acteur dans son propre groupe et lieu de vie. Des séances collectives de relaxations sont également organisées lors de cette réunion.

Réunion individuelle (RI)

Nous estimons qu'il est important de donner à chacun l'opportunité de venir auprès des éducateurs pour exprimer leurs ressentis ou leurs difficultés tant relationnelles que personnelles ainsi que de pouvoir discuter individuellement de sujets plus personnels ou intime qui ne peuvent être abordés en réunion du mardi ou ailleurs. Lors de cette réunion, il est aussi question du budget individuel de chacun. Cette réunion peut se tenir soit dans l'appartement de la personne ou au bureau en fonction des besoins de connexion internet ou non (recharge GSM, carte MOBIB TEC, etc.)

La trame de cette réunion individuelle a été construite avec chaque résidant qui a fait part des sujets importants pour lui et qu'il souhaite aborder lors de ces entretiens individuels.

Etant donné que les demandes étaient assez semblables, les différents items ont été standardisés et la trame de la réunion individuelle est celle-ci :

- Préambule
- Famille / Colocation
- Objectifs
- Budget
- Divers.

Un seul point a été amené par les éducatrices et c'est le budget.

Dans la réunion individuelle, aucun ordre du jour n'est préalablement établi, toutefois, l'adoption d'un même canevas va, avec le temps, dessiner un sorte de rituel, lequel va permettre aux participants de pouvoir se repérer via ce fil conducteur, voire d'anticiper ; le tout étant source de sécurité. Le résidant qui le souhaite peut recevoir une copie du compte rendu de cette réunion qu'il classe dans sa farde individuelle gardée dans son appartement.

La RI peut se définir comme un lieu où l'on parle des rapports interpersonnels entre résidants, mais aussi entre les résidants et les intervenants éducatifs, voire d'autres membres du service avec le respect de la confidentialité.

C'est aussi un lieu où l'on peut « débriefier » ensemble des événements à haute teneur émotionnelle tels des deuils, des conflits avec des pairs ou des membres du personnel, des passages à l'acte, où l'on tente d'appréhender solidairement les tenants et aboutissants du vécu quotidien pour pouvoir relativiser les choses.

On tentera pour chacun, de revenir sur des évènements plus spécifiques qu'il souhaite aborder, privilégiant avant tout, l'expression libre. C'est dans un esprit de partage en croisant les expériences de vie et/ou les difficultés que notre professionnalisme contribue à ce que la personne puisse se sentir reconnue dans sa particularité.

La réunion individuelle est un lieu d'encouragement et de renforcement social, de développement de l'appartenance à un groupe, où nous serons attentifs à mettre en avant les qualités, les forces et de même les spécificités de chacun. C'est aussi un moment d'apprentissage particulier où l'on définit ensemble les objectifs à mettre en place, mais aussi les outils qui peuvent être utilisés.

10. Mode d'évaluation de la pertinence du projet institutionnel

Si le projet pédagogique du S.L.S pose un cadre référentiel, ce projet doit encore s'inscrire dans les réalités du vécu quotidien que dans les projets individualisés des bénéficiaires.

Les réunions éducatives et la prise en considération régulière de l'avis des bénéficiaires doit garantir que les écarts entre le projet et les pratiques soient rapidement repérés et ajustés.

Dans cette optique, les Livrets Smile, présentés plus haut, semblent être un outil opportun.

11. Volume de l'emploi

Selon les normes en vigueur dans les S.L.S, l'équipe du S.L.S doit se composer de 1,25 membre du personnel ETP. Pratiquement, et compte tenu d'une phase de mise en place nécessitant des moyens accrus, l'équipe SLS est formée de la manière suivante

Educateur Classe 1 – Coordinateur : 1

Educateur Classe 1 : 0.5

Ce qui est commun

Dans les grandes lignes, nous nous risquons à un tableau de ce qui est en grande partie commun entre le projet pédagogique S.R.A et le projet pédagogique S.L.S

- 1 Valeurs qui fondent le travail
- 2 Références théoriques
- 3 Finalités du service
 - 3.1 Favoriser l'épanouissement de la personne à travers le projet de vie du résidant
 - 3.2 Travailler en équipe (intra et intersectorielle) autour et pour Le projet de vie du résidant
 - 3.3 Favoriser autant que possible l'intégration de la personne en situation de handicap dans la communauté au sens large à travers 3 niveaux : physique, fonctionnel, communautaire
 - 3.4 Veiller, d'abord et autant que possible, à agir de manière plus « naturelle » dans le sens d'une équivalence culturelle (cadre de vie, droits, devoirs, attitudes, objets constitutifs de l'environnement, rapports sociaux, habitudes de vie, prérogatives, expériences de vie), et si cela ne s'avère pas possible, mettre en place les adaptations nécessaires.
 - 3.5 Mettre sur pied une approche de type cognitif en tenant compte des mécanismes de la perception sociale. Identifier les mesures de prévention et d'amélioration en matière de dévalorisation /valorisation.
 - 3.6 Offrir les prestations les meilleures en fonction des moyens dont dispose le service dans les domaines suivants :
 - Sécurité / Protection
 - Médical / Soins de santé
 - Offrir un soutien et une aide psychologique, des conseils relationnels
 - Assurer un accompagnement de proximité dans la vie quotidienne
 - Favoriser l'accès à la citoyenneté
 - Assurer un cadre de vie serein, chaleureux et stimulant
- 4 Objectifs généraux
 - 4.1 Eduquer vers l'autonomie
 - 4.2 Responsabilisation
 - 4.3 Socialisation
- 5 Méthode
 - 5.1 Une approche globale de la personne
 - 5.2 Une recherche du perfectible
 - 5.3 L'établissement d'un bilan concret des compétences
 - 5.4 La détermination d'objectifs visant généralement à favoriser l'autonomie du sujet et son intégration sociale
- 6 Autres
 - 6.1 Politique de formation
 - 6.2 Mode d'élaboration et de suivi des projets individuels

1. Valeurs qui fondent le travail

1.1. Philosophie: Vivre et Revivre

Eduquer nous ramène inévitablement à un processus de vie, l'étymologie du mot ... et notre pratique quotidienne nous le rappellent sans détour.

Nous référant à J.J. Detraux (les pages du CEFES n° 27), "il nous paraît difficile voire impossible d'exercer le métier d'éducateur auprès de personnes... déficientes sans réfléchir à ce que la vie représente pour chacun d'entre nous..."

Sans vouloir apporter une réponse toute faite, nous pensons que la vie s'articule autour de trois axes doubles et interactifs:



Etre bien: reconnaissance du bonheur comme objectif fondamental de la vie. Réalisation de soi dans un environnement (au sens large) de qualité. Préservation de sa santé physique

Bien vivre l'autre: le bonheur est un concept ni égocentrique ni aveugle. Il ne peut naître que dans la rencontre de l'autre lequel est aussi premier principe de réalité. Tisser des relations harmonieuses et épanouissantes.

"le souhait d'une vie bonne, avec et pour autrui, dans des institutions justes"

(P. Ricoeur)

*

**

Tendre vers un équilibre émotionnel: l'émotion est d'abord une manifestation interne. Elle génère en retour de manière isolée ou combinée une réponse physiologique, cognitive, comportementale. Dans les états de stress, d'anxiété, de dépression ; les pensées et sentiments entretiennent le mal être et ne sont pas toujours accessibles à la raison . Un meilleur équilibre émotionnel permet de mieux se confronter aux émotions négatives et d'induire des émotions positives.

Mieux dire: le sentiment naît en quelque sorte en dehors de nous. Il est dès lors difficilement maîtrisable sinon en l'extirpant et le circonscrivant de mots. Dire (au sens large), c'est déjà amener à la raison, à la pensée (se dire). Dire c'est aussi communiquer (moi-autre).

Ainsi améliorer la connaissance, la prise de conscience et l'acceptation de soi. Ainsi créer un lien, communiquer, développer une compréhension mutuelle...

« *La connaissance mène à l'unité...* »

(Ramakrishna)

*
* *

Vivre en sécurité: légitimité d'une vie sécurisante garantie par la Loi en opposition au sentiment d'angoisse et de vide, par un système qui sait protéger et rassurer quand il le faut.

Pouvoir choisir: choix comme espace de liberté, d'affirmation de soi. Evoluer dans ses choix, les moduler, les partager...

"Si le progrès est la loi, la liberté est l'instrument du progrès"

(Maurice Schuman)

*
* *

1.2. Les Accords Toltèques

Reprenant les principes de la thérapie cognitive, Miguel Ruiz propose de passer avec soi 5 accords visant à briser nos croyances limitatives ; celles que nous développons depuis l'enfance et qui distordent la réalité. A force de conditionnements culturels et éducatifs, et de projections personnelles, nous avons intégré une image fautive de nous-même et du monde. Ces accords nous proposent de revoir fondamentalement nos rapports avec les autres et nous-même et ainsi grandement modifier nos exigences et nos attentes.

Que ta parole soit impeccable

Parlez avec intégrité, ne dites que ce que vous pensez. N'utilisez pas la parole contre vous ni pour médire d'autrui.

Ne prends rien pour toi personnellement

Ce que les autres disent et font n'est qu'une projection de leur propre réalité. Lorsque vous êtes immunisé contre cela, vous n'êtes plus victime de souffrances inutiles.

Ne fais aucune supposition

Ayez le courage de poser des questions et d'exprimer vos vrais désirs. Communiquez clairement avec les autres pour éviter tristesse, malentendus et drames.

Fais toujours de ton mieux

Votre « mieux » change d'instant en instant. Quelles que soient les circonstances, faites simplement de votre mieux et vous éviterez de vous juger.

Sois sceptique mais apprends à écouter

Ce 5ème accord toltèque existe depuis 2020.

Ce cinquième accord nous rappelle que chaque individu a sa propre perception du monde et que nos interprétations peuvent être influencées par nos expériences, nos conditionnements et nos filtres personnels. En étant sceptiques, nous nous donnons la possibilité de remettre en question nos préjugés et de chercher une compréhension plus profonde.

*
* *

1.3. Ethique: Le retour aux sources – les valeurs

Partant du fait que les principes éthiques tendent souvent à se diluer dans la quotidienneté des choses, il nous a paru essentiel de **revenir aux sources**.

Ce retour aux sources nous permet de rester ancrés dans des valeurs essentielles, de prendre des décisions éclairées, de resituer l'humain comme finalité de nos actions et de contribuer à la construction d'une société plus juste et équitable.

Et même si tout ce qui suit est idéal, nous nous devons de "tendre vers".

Quels sont les acteurs en présence ? Comment devons-nous les considérer ? Quelles lignes de conduite adopter ? Quelles sont les valeurs en jeu ?

- Les résidants

Ils sont d'abord des **personnes avec leurs différences** (le terme "à part entière" étant superflu) Cette vision d'une personne (à part entière) n'est pas compatible avec

- une vision basée essentiellement sur une approche orthopédagogique
- une vision qui considérerait la dimension handicap avant la dimension adulte
- une vision d'une personne qui posséderait d'emblée des attributs (par défaut ou par compensation)

Ils sont des **sujets / acteurs**

- de droits
- responsables (devoirs)
- agissants
- compétents – potentiellement en développement

La signification de ces concepts est développée ci-après.

Ils sont des **clients**: Cette notion implique qu'une entreprise s'inscrit dans une relation de service, service qui se construit autour des intérêts, des besoins, des attentes implicites et explicites des clients. Cela implique pour le service une recherche d'amélioration, de fiabilité. Toutefois, être client ne se résume pas être simplement « consommateur passif », mais réclame aussi de sa part un engagement permettant de construire un échange « win-win ».

Ils sont des **partenaires**, dans la mesure où l'élaboration et la réalisation des projets de vie individuels s'inscrivent dans des apprentissages qui nécessitent négociation – coopération – participation. Il en est ainsi pour toutes questions importantes touchant l'organisation du service.

Ils sont des **citoyens**

- la citoyenneté de la personne en situation de handicap passe par l'intégration physique, fonctionnelle et communautaire (voir plus loin). Elle présuppose au sein du service d'abord de leur reconnaître ou de les aider à acquérir
 - une place (un rôle)
 - un droit de paroledont ils se servent, ce qui requiert des conditions propices
 - créer des lieux d'expression
 - faciliter leur participation
 - pouvoir leur offrir des choix, d'étudier avec eux leur impact et les moyens de leur réalisation
 - ouvrir des espaces de liberté, dans la réflexion et l'action, dans lesquels ils seront le cas échéant accompagnés et dans lesquels ils pourront vivre leurs expériences propres, avec la possibilité d'en faire partager le résultat.
 - offrir une information adaptée et objective

La notion de citoyen implique l'appartenance à une communauté civile et les droits et devoirs qui en découlent.

De ces différentes « qualités », il en découle que les résidents

- sont le centre des préoccupations. Ils sont uniques, ce qui induit une approche individualisée. Dès lors, le service se doit de concentrer au mieux les moyens dont il dispose vers les besoins qu'il identifie.
- disposent du droit d'interpellation, qui questionne légitimement tant les prestataires institutionnels que les services généraux.

Tout comme l'ensemble du personnel, il sera attendu généralement des résidents qu'ils soient

- respectueux des autres et des lois
- conscients qu'ils peuvent être des référents et des modèles
- porteurs de valeurs

Notons pour finir que nous avons choisi d'utiliser la terminologie « résident » à la seule fin qu'ils soient considérés comme simples habitants c'est-à-dire simplement membres de la communauté villageoise de Sugny.

- Les intervenants éducatifs (au sens large)

***Nous attendons de chacun qu'il soit capable d'être porteur de valeurs
et de les pratiquer***

En concordance avec le contrat d'objectifs 2022-2026 -Axe 2- du service, ce « chapitre » est le fruit d'un travail réalisé avec l'ensemble des équipes éducatives sur le thème de « valeurs ».

On sait le champ des valeurs complexe et en constante évolution. Comprendre et naviguer dans cette complexité nécessitent une réflexion, un dialogue ouvert, et un retour à des définitions claires. Dans cette dernière perspective, un dictionnaire des valeurs a été réalisé.

Qui dit valeurs, dit pluralité, hiérarchisation, conflit et subjectivité. En outre, les valeurs sont comme des « poupées russes ». Elles ont une structure hiérarchique, où chaque valeur est imbriquée à l'intérieur d'une autre. Comme les poupées russes, chaque valeur est contenue à l'intérieur d'une autre, de la plus petite à la plus grande, et chacune est importante et reliée. Les valeurs ne sont donc pas des éléments isolés, mais plutôt des concepts interconnectés qui forment un ensemble cohérent et structuré. En ce sens, chaque valeur est importante en elle-même, mais elle doit être comprise dans le contexte de l'ensemble des valeurs qui la composent. Voilà pourquoi on parlera plutôt d'un système de valeurs.

Au cours de ce travail, nous avons aussi découvert que les valeurs peuvent avoir des frontières floues entre elles, ce qui signifie qu'il peut être difficile de les distinguer clairement. Elles peuvent de même se chevaucher, entrer en conflit les unes avec les autres, ce qui crée ce qu'on peut appeler des « zones grises ». Dans une zone grise, il peut y avoir non seulement des limites floues, mais aussi des exceptions ou des interprétations multiples. Nous avons aussi pointé que certaines valeurs « pratiquées à l'excès » pouvaient perdre leur « essence » et par là même entrer en conflit avec d'autres valeurs.

Ces différents constats faits en cours de notre travail initial sur « ce qu'est une valeur ? » ont largement cautionné la nécessité d'une clarification collégiale pour arriver à « un consentement/consensus » principalement sur des valeurs portant sur l'éthique et les relations humaines lesquelles sont centrales dans notre travail.

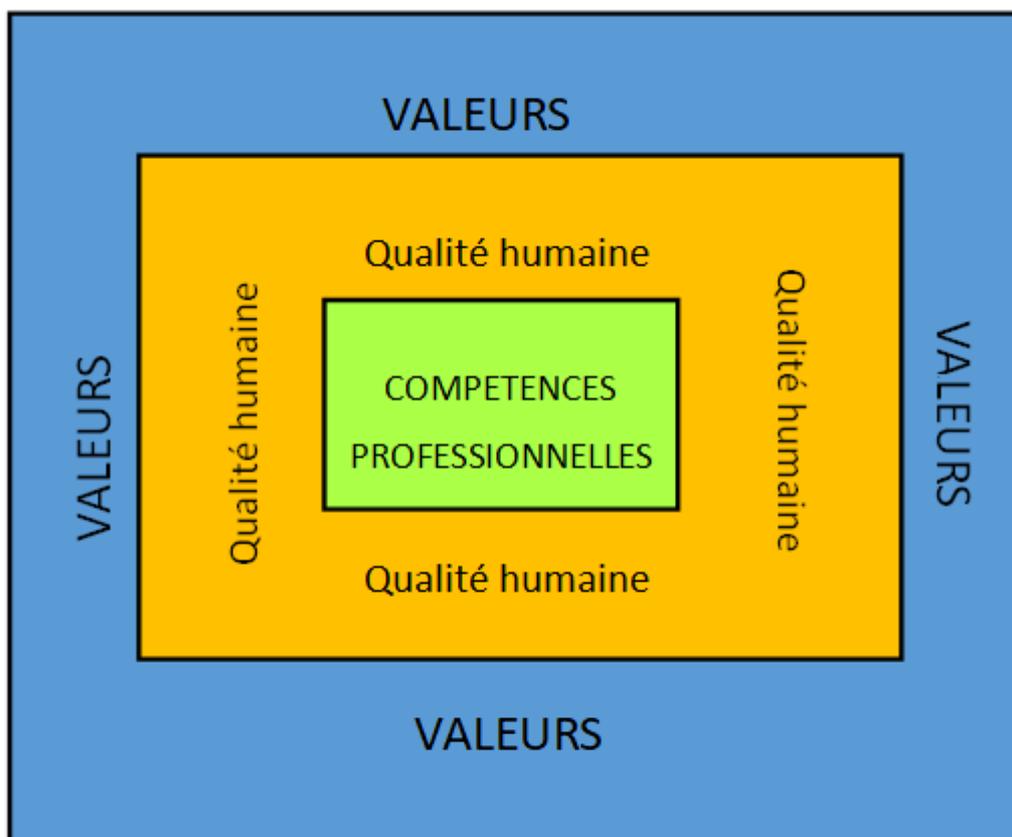
Il reste qu'une fois ce travail de réflexion et de redéfinition terminé, l'essentiel sera également de mesurer notre cohérence entre d'un côté les valeurs prônées et de l'autre les actions concrètes et les comportements adoptés, c'est-à-dire mesurer notre « **congruence** ».

Nonobstant les remarques faites ci-dessous, nous nous sommes lancés dans un travail complexe de classification entre les valeurs que nous qualifieront de « hautes », les qualités humaines et les compétences professionnelles, cet ensemble nous apparaissant comme nécessaire au « meilleur accompagnement possible » des résidants. On sait que tout travail de classification est délicat en soi, que dire quand il s'agit de valeurs dont le champ est largement ouvert.

Contenu du travail

Nous sommes donc partis de l'axiome ci-dessous, l'axiome se définissant comme une proposition considérée comme évidente et admise sans démonstration, servant de base à un raisonnement ou à une théorie. Il s'agit d'une affirmation qui est considérée comme vraie et qui est utilisée comme point de départ pour déduire d'autres propositions.

POUR ACCOMPAGNER AU MIEUX DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP,
IL FAUT...



Les valeurs = croyances ou principes ou idéaux qui guident les choix, les actions, les comportements d'une personne. Elles reflètent ce qui est important et significatif pour cette personne. Les valeurs jouent un rôle essentiel dans la construction de l'identité individuelle et collective, et elles peuvent servir de base pour la formation de normes, de principes éthiques et de codes de conduite dans différents domaines de la vie.

Qualité de la personne = une caractéristique ou un trait de personnalité considéré comme positif chez une personne. Les qualités de personnalité sont souvent des caractéristiques stables et durables qui reflètent la façon dont une personne pense, se comporte et interagit avec les autres. Elles sont souvent considérées comme faisant partie de l'identité d'une personne. C'est ce que je suis dans la vie de tous les jours, mes traits de caractère ...

Les compétences = capacités ou des aptitudes acquises grâce à l'apprentissage et à la pratique. Elles peuvent inclure des compétences techniques, comme la programmation informatique, ou des compétences sociales, comme la communication efficace. Ce sont des aptitudes et des comportements nécessaires pour accomplir une tâche ou un travail efficacement. Elles peuvent être mesurées de manière subjective à l'aide d'outils d'évaluation.

*
* *

Méthodologie

Différentes listes relativement exhaustives de valeurs figurant sur internet ont été compilées et les doublons supprimés. Les ultimes « items » restants ont ensuite été filtrés en fonction de leur rapport avec la fonction éducative et l'axiome repris supra. In fine, une liste de 89 « items » a été établie pour constituer notre base de discussion.

Le résultat de ce travail qui fut en partie précédé d'un travail de (re)définition reprend les items qui ont été majoritairement plébiscités par les équipes éducatives, items ensuite catégorisés selon les axes valeurs éthiques, qualités humaines, compétences professionnelles et, in fine, en partie hiérarchisés.

Il va s'en dire que le produit fini n'a aucun caractère absolu compte tenu de tout ce qui a été évoqué ci-avant mais constitue un référentiel propre au service.

LES VALEURS HAUTES

- ❖ Est à considérer comme valeur « suprême » **l'altruisme**. L'altruisme est un concept qui décrit une disposition ou une volonté désintéressée à aider les autres ou à promouvoir leur bien-être, à se soucier de leur bonheur, ses intérêts propres passant alors au second plan. En cela, l'altruisme ouvre la voie vers d'autres valeurs essentielles que sont :
 - **La bienveillance** : C'est un état d'esprit qui se caractérise par le souhait sincère de vouloir aider, soutenir et encourager les personnes qui nous entourent. La bienveillance se manifeste par des paroles et des actions positives, attentionnées et respectueuses envers autrui, sans jugement ni critique.
 - **La compassion et l'empathie** : Bien que quelque peu différentes, la compassion et l'empathie partagent une base commune d'ouverture émotionnelle et d'attention portée aux autres. Elles nous poussent à nous soucier du bien-être des autres et à agir de manière bienveillante envers eux.
 - **Le respect** : Le respect est une attitude qui montre de la considération, de l'estime et de la **dignité** envers les autres, ainsi que la capacité à reconnaître et à accepter les différences. Il est un élément important pour favoriser une vie sociale harmonieuse. Il est la base d'un comportement éthique et de la reconnaissance des **droits** de chaque individu.
Le respect s'exprime également à travers tous les actes de **civilité** comme ensemble de comportements et de pratiques socialement acceptables contribuant à promouvoir un environnement social harmonieux et pouvant favoriser la résolution pacifique des conflits et des désaccords.
Le respect s'étend également à celui de l'environnement naturel et des autres formes de vie.

Respectueux de l'être et du devenir des personnes en situation de handicap

- Respect:
Chaque personne, sans préalable ni condition, a droit au respect. Le respect est un sentiment qui porte à accorder à une personne de la considération en raison d'une **valeur**. Cette valeur mène à l'estime de soi, à la reconnaissance, à l'autonomie. Encore faut-il que la personne en situation de handicap puisse exprimer sa valeur c'est-à-dire soit dans les conditions pour se faire valoir, se présenter à son avantage. Cela implique aussi de poser un regard davantage en fonction de sa valeur donc de ses forces qu'en fonction de ses manques.
-
- Respect aussi de la sphère privée, physique et psychologique, de **l'intimité** par le juste équilibre que nécessite l'accompagnement d'une part, l'autonomie d'autre part ; l'expression des affects d'un côté, la distanciation thérapeutique de l'autre. Devoir de discrétion qui interroge quant au caractère nécessaire, utile et pertinent de la transmission d'une information reçue dans une relation de confiance.
- Etre:
L'être est surtout et d'abord ce qui est, c'est-à-dire **la réalité, le vécu**.
Subsidiairement le diagnostic, la classification, le nosographique, en tout cas nullement l'étiquette, le présumé.
- Devenir:
Etre convaincu qu'un futur est possible et est à construire même dans les circonstances les moins opportunes.
Respect du droit à un devenir
Regard sur **l'aspect développemental** de la personne
- Personne en situation de handicap:
Il s'agit d'abord d'une personne - d'un adulte - certes différente mais égale en valeur humaine (Alter ego) ; ayant droit à un accompagnement l'aidant dans ses manques et l'encourageant dans ses qualités d'être.

➤ **L'équité – l'égalité – la justice** : si L'équité se réfère à un principe de traitement où les personnes sont considérées différemment en fonction de leurs besoins et de leurs caractéristiques individuelles, l'égalité se réfère quant à elle à un principe de traitement égalitaire où toutes les personnes sont traitées de la même manière, sans distinction ou discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles telles que le genre, la race, etc... Equité et égalité visent toutes deux, par le biais de la justice, le traitement juste et impartial des individus ; à prévenir l'oppression et la discrimination.

❖ Est à considérer comme une autre valeur « suprême » **l'humanisme** : comme philosophie qui promeut la dignité, **la liberté et la responsabilité** de l'être humain, ainsi que la recherche de la vérité et de la connaissance. L'humanisme prône également la **tolérance**, le respect des droits de l'homme et la **solidarité** entre les individus. Il met l'accent aussi sur les valeurs humaines, telles que la **raison**, la créativité, la bienveillance et la justice sociale. L'humanisme est un mouvement de pensée qui place l'homme au centre de ses préoccupations. Il ouvre la voie à :

- **La solidarité** : Elle implique un engagement, celui d'aider et soutenir les autres dans le besoin, ou à partager une cause commune. Elle se manifeste par la coopération, l'entraide, le respect mutuel et le partage des responsabilités. Elle peut contribuer d'une part, à renforcer le tissu social, la confiance et la cohésion ; d'autre part, à réduire les inégalités, les injustices et les discriminations, en permettant aux personnes de se soutenir mutuellement et de travailler ensemble pour résoudre des problèmes communs.
 - **La liberté** : Elle doit garantir l'autonomie, l'autodétermination et la dignité de chaque individu, favorisant ainsi le développement personnel, l'épanouissement et la possibilité de mener une vie conforme à ses propres valeurs et choix.
 - **La tolérance** : La tolérance est une attitude ou une disposition qui consiste à accepter et à respecter les opinions, les croyances, les comportements ou les différences des autres, même si on ne les partage pas ou qu'on ne les comprend pas pleinement. Elle implique ouverture d'esprit, respect des différences, non-violence, amélioration des savoir et des connaissances.
 - **La responsabilité** : c'est la capacité de prendre en compte les conséquences de ses actions, de rendre compte de ses choix et de ses engagements, et de prendre les mesures nécessaires pour corriger les erreurs ou les fautes commises. Elle est une valeur fondamentale pour favoriser la confiance, l'intégrité et le respect mutuel dans les relations humaines.
- ❖ Ont été également plébiscitées comme **valeurs essentielles au plan de l'éthique et la moralité personnelle**
- **La probité** : liée à l'honnêteté, la transparence, La probité est un terme qui fait référence à l'intégrité dans les actions et le comportement. C'est une qualité qui implique de respecter des normes morales élevées, de faire preuve de transparence et de se conformer à des principes éthiques. Une personne intègre et de probité agit de manière juste et honnête, en évitant les comportements malhonnêtes, la corruption et les abus de pouvoir.
 - **La conformité** : comme acte de se conformer à des normes, des règles ou des attentes établies au plan social et culturel. La conformité peut également se référer à la conformité aux attentes d'un groupe ou d'une organisation.
 - **La loyauté** : comme fidélité et engagement envers quelqu'un, un groupe, une organisation, une cause ou des valeurs ; comme constance à défendre les intérêts ou principes auxquels on s'est volontairement ralliés même dans les moments difficiles.

Au cours des discussions, la question des « valeurs pratiquées en excès » et qui de la sorte pouvaient entrer en conflit avec d'autres valeurs a émergé. Il pouvait en être ainsi de :

- ✓ La liberté individuelle comme obstacle à l'harmonie et à la cohésion sociale
- ✓ La conformité comme obstacle à la créativité et à l'esprit critique
- ✓ La tolérance comme rupture dans la défense des droits fondamentaux et des valeurs éthiques

Transmettre ces valeurs aux résidents et aux nouveaux membres du personnel, les vivre et les éprouver nous impose d'être des référents et des modèles

Référents:

C'est un point de repère, il n'est pas unique.

Il doit autant que possible ne pas s'ériger en juge ni en autorité.

Il doit travailler de **manière réflexive** (avec et non pour ou contre) et aider la personne en situation de handicap dans son propre cheminement.

Chacun sera dès lors attentif dans sa relation éducative à ne pas mettre les résidents dans des conflits de loyauté et leur donner les moyens autant que possible d'exercer leur libre arbitre.

Modèles:

Référence à l'apprentissage social et vicariant.

Nous devons prendre conscience

- que nous sommes des modèles
- que les résidents ont besoin - en dehors de nous - de modèles, ce qui implique un accès à la communauté au sens large.

Offrir aux résidents un accompagnement et un environnement de type « familial »

Le concept de famille est universellement reconnu et représente une unité fondamentale de la société humaine même si ce concept peut prendre des dimensions différentes d'une culture à l'autre.

Dans notre travail sur les valeurs, la famille a été reconnue unanimement comme une valeur haute.

Ce point présuppose que cet environnement soit sain ce qui requiert une vigilance de tous et la capacité de déceler, mettre à jour et remédier au mieux aux « dysfonctionnements » des intervenants et entre ces derniers.

Un environnement de type familial contribue à un climat solidaire, positif et aimant. Le fait de se sentir accepté et aimé peut renforcer l'estime de soi et la confiance en soi. Les résidents peuvent y trouver sécurité, soutien matériel et émotionnel ; y tisser des liens de confiance, y développer un sentiment d'appartenance .C'est un endroit qui est un « chez soi », endroit dont on est le propriétaire psychologique, où on peut être soi-même sans jugement.

L'accompagnement y est simple, convivial et chaleureux. La simplicité des rapports humains se caractérise par une communication claire, honnête et respectueuse, une compréhension mutuelle, une absence de jeux de pouvoir. La convivialité se réfère à la qualité de la relation sociale entre les individus et à leur capacité à interagir agréablement. Elle implique des interactions positives et cordiales, une atmosphère de respect mutuel et d'ouverture à l'autre. Être chaleureux signifie être amical, accueillant et bienveillant envers les autres. Cela peut inclure des gestes simples voire « doux », un sourire, un signe ou un mot de reconnaissance, une écoute attentive, ou des actions de soutien plus denses, le tout en fonction de besoins de l'autre. Avec ces mêmes qualités, cet accompagnement peut être durable jusqu'au terme de la vie et ainsi soulager l'anxiété d'une mort solitaire et anonyme.

Toutefois, les intervenants de première ligne doivent rester attentifs à ne pas se substituer à la famille biologique ou entrer en concurrence avec elle. Ils restent des professionnels exerçant dans un cadre formel qu'est l'institution, avec des liens contractuels avec celle-ci, des normes professionnelles à respecter, des compétences et des techniques spécifiques. Le lieu de vie est un lieu partagé entre adultes dont une partie de l'histoire s'est construite dans des endroits et des temps différents. La charge de travail se répartit sur une équipe ce qui nécessite en fonction du risque accru de disparité, une cohésion maximale et une **discipline** collective.

Il n'en demeure pas moins qu'avec la proximité quotidienne, la fréquence des interactions, la présence mutuelle prolongée, la connaissance des habitudes s'établissent des liens de familiarité. On n'est donc pas d'emblée un « familier » et donc on ne comporte pas d'emblée comme tel ; on le devient en quelque sorte au fil du temps. Si la familiarité comporte des aspects clairement positifs, en terme de confiance, de communication, et d'approche personnalisée ; elle peut également présenter des aspects négatifs réclamant la vigilance de chacun. La familiarité mal « maîtrisée » peut contribuer à faire du travail une simple routine, à prendre les choses pour acquises, à une perte d'attention aux détails et un manque d'effort pour maintenir la qualité des relations. De ces éléments peuvent naître une absence de remise en question et une « surconfiance » en soi.

QUALITES HUMAINES ET COMPETENCES

Au cours de notre travail et malgré les définitions reprises supra, il s'est avéré parfois difficile de distinguer clairement ce qui relève d'une qualité humaine ou d'une compétence professionnelle. Pour certains items, une qualité humaine particulièrement développée peut se comprendre comme une compétence professionnelle ; mais le métier d'éducateur réclame bien des compétences spécifiques que même une qualité accrue ne peut satisfaire.

Parmi les nombreux items « qualité humaine/ compétence » ont été les plus plébiscitées.

En termes de qualité humaine

- **Le bon sens** : le bon sens est la capacité à exercer un jugement pratique et logique dans les situations de la vie quotidienne. C'est la capacité de prendre des décisions sensées, de résoudre des problèmes et d'agir de manière appropriée en fonction des circonstances. Il repose sur une combinaison d'expérience, de connaissances générales, de raisonnement logique et de compréhension des réalités pratiques. Au cours de nos discussions il est apparu que le bon sens n'était pas aussi commun qu'il n'y paraît et que des facteurs individuels et culturels pouvaient induire une certaine variabilité.

Cette notion fait aussi référence à celle de « bon père/mère » de famille et est à mettre en relation avec ce qui est écrit auparavant concernant la famille. La notion de « bon père/mère » de famille est considérée de nos jours comme obsolète et on lui préfère la notion de « personne prudente et raisonnable ». Quoiqu'il en soit, ce concept induit l'idée qu'une telle personne doit agir avec circonspection, diligence et bon sens lorsqu'elle prend des décisions ou exerce ses responsabilités en tenant compte de l'intérêt de la personne concernée et des circonstances spécifiques de chaque situation.

- **La franchise** : elle consiste à ne pas chercher à dire la vérité « à tout prix » mais dire ce qui est utile pour, à l'autre. La franchise est le moteur de développement d'une

loyauté réciproque. Être franc implique d'être authentique et de dire ce que l'on pense réellement, même si cela peut parfois être difficile ou impopulaire, mais toujours en ayant le souci de laisser la place à une discussion constructive. La franchise s'exercera toujours avec tact et dans le respect. Les interlocuteurs veilleront à se ménager un temps suffisant pour clore leur interaction de manière positive.

- **La fiabilité** : la fiabilité peut se mesurer à travers différents critères : il en est ainsi de la rigueur, de la constance, de l'efficacité, de la stabilité, de la cohérence, de l'exactitude. Cette notion peut s'appliquer tant à une personne qu'à une équipe, voire à une organisation. Elle est essentielle pour établir un rapport de confiance et permettre une « lecture » de ce qui peut être attendu ; ce qui est un gage important de sécurité. La fiabilité va également de pair avec la crédibilité. Elle est essentielle dans une équipe « en travail successif », chacun ayant assumé son rôle et les tâches qui lui incombent.

- **La disponibilité** : La disponibilité peut se définir comme la capacité à répondre aux demandes ou aux besoins des bénéficiaires. Elle peut comporter différents aspects tels la disponibilité physique, l'accessibilité, la capacité à agir, la disponibilité mentale et émotionnelle. Elle est importante pour permettre des interactions spontanées, consolider des liens de confiance, La disponibilité contribue également à éviter les retards, les frustrations et à maintenir la satisfaction des personnes concernées.

- **L'humilité** : Elle est synonyme de modestie et d'ouverture envers les personnes que l'on aide. Elle nous permet de reconnaître nos limites et de ne pas les franchir impulsivement. Elle laisse une place à l'autre en les impliquant dans les processus de décisions, conscients que nous ne sommes pas les dépositaires d'un savoir unique. Elle situe notre « ego » à sa juste place et dimension.

En termes de compétence professionnelle

En préambule, on se rappellera que le travail éducatif comporte une part essentielle de travail en équipe.

On attend donc du personnel éducatif qu'il soit capable

- ***de travailler en équipe et dans un esprit d'entreprise***
- ***d'accepter la hiérarchie comme principe d'organisation***
- ***d'assurer la cohérence du service***
- ***de se responsabiliser***
- ***de mettre en place une organisation efficiente***
- ***d'user de son droit d'ingérence***

L'équipe:

Est un ensemble de personnes reliées par une tâche commune.

La diversité au sein de l'équipe est source d'enrichissement et de dialogue mais se doit d'aboutir à une cohérence de fond.

L'esprit d'équipe se fonde sur le sens de la **responsabilité collective**.

Le consensus : n'est pas indispensable quand il s'agit d'aboutir dans la recherche d'une solution ponctuelle;

Le consentement : est indispensable quand il s'agit d'agir, d'appliquer une décision.

Le mandat : doit définir le cadre de l'intervention, garantir sa légitimité et sa transparence. Il évite les « by pass » et autres initiatives improvisées non concertées.

L'entreprise :

On entend par là, la structure faitière qui doit garantir la sécurité de tous. Dans ce sens, elle doit éviter les conduites à risques notamment par des mécanismes d'évaluation et de contrôle.

Paradoxalement, « l'entreprise » c'est aussi un mécanisme d'innovation, de changement. L'analyse du risque doit garantir le « juste milieu ».

Hiérarchie:

Principe d'organisation avant d'être principe de pouvoir.

Ralliement par sentiment d'appartenance et esprit d'équipe plus que par subordination.

Assurer la cohérence du service:

L'intervenant éducatif agit dans une organisation, comme membre du service. Il ne doit pas "colporter" ses propres opinions mais assurer **la cohérence du système, des valeurs** du service et des pratiques éducatives qui ont été décidées et s'étayent sur celui-ci. Cela requiert **discipline personnelle et loyauté**.

La confrontation ne doit pas être vécue sur le mode de la peur. Gérée et cadrée adéquatement, elle doit créer des opportunités de mieux « s'ajuster », de se « consolider » et de s'améliorer. La qualité du service rendu aux résidents ne peut être sacrifiée au nom d'une « paix du non-dit ».

L'organisation:

L'organisation sous-entend la définition claire des rôles et des responsabilités, l'établissement d'objectifs et de procédures communs, la gestion du temps, une communication balisée, l'utilisation d'outils appropriés. Une bonne organisation favorise une collaboration harmonieuse, une utilisation efficace des ressources et une réalisation efficace des objectifs de l'équipe.

Se responsabiliser :

Avoir conscience de la nature de son engagement, rechercher la **transparence**, partager dans un esprit constructif, souscrire sans condition aux principes démocratiques.

Le droit d'ingérence :

Tout comme sans quelque chose de l'ordre de la parenté, il n'y aurait pas d'enfants, faut-il rappeler que tant les foyers d'hébergement que les ateliers occupationnels – ni par ailleurs les autres secteurs - n'auraient d'existence légitime s'ils ne faisaient partie intégrante d'une association (Revivre à Sugny) qui donne à l'ensemble une forme juridique. Cette forme juridique, en répondant ainsi à de nombreuses obligations administratives, confère à l'ensemble une reconnaissance.

Le fonctionnement d'une association présentant une structure telle que la nôtre peut obéir à plusieurs modèles. Les modèles extrêmes voudraient d'un côté que chaque secteur bénéficie d'une souveraineté quasi absolue ; de l'autre côté que chaque secteur fonctionne de manière identique et très standardisée. Si notre fonctionnement tend davantage vers ce dernier modèle, chaque secteur possède toutefois ses particularités induites par sa réalité propre à savoir d'abord sa finalité, ensuite les personnes accueillies, les espaces qu'il occupe, les caractéristiques de son personnel, sa culture... Bref nous avons opté pour un modèle que l'on pourrait qualifier de « **harmonique** », « **interdynamique** » et « **solidaire** » ce qui implique recherche de « **cohérence** » et « **coopération** ». Faut-il encore préciser que ce modèle met en commun l'ensemble de ses ressources matérielles, humaines, financières et que ce qui constitue à la fois le centre et le lien est bien « le résident »

C'est dans un tel contexte qu'il faut bien comprendre le Droit d'ingérence. Point donc ici de question relative au respect de la souveraineté mais bien de recherche de « cohérence » et de « coopération ». Autrement dit, le droit d'ingérence ne s'inscrit pas dans une relation de pouvoir mais au contraire de coopération constructive entre partenaires. Il suppose également que chacun puisse considérer non seulement qu'il est imparfait mais que son amélioration puisse venir, en partie, du regard de l'autre. L'autre partie restant du domaine de l'évaluation, de l'autocritique et de la remise en question.

Le droit d'ingérence doit également concourir à la **préservation des ressources** collectives, ou du moins à leur utilisation rationnelle.

Toutes ces choses étant précisées, le droit d'ingérence pourrait se définir comme : « le droit de chacun d'interpeller lorsqu'il constate des faits qui lui apparaissent comme étant, activement ou potentiellement, des dérives ou des dysfonctionnements par rapport aux valeurs éthiques, aux règlements et organisations généraux, aux principes de bonne gestion touchant les ressources matérielles et humaines ainsi que les bénéficiaires des services.

L'exercice du droit d'ingérence doit se faire avec circonspection et s'inscrire dans des procédures clairement établies.

Ont été largement plébiscitées comme compétences professionnelles

La capacité à établir un dialogue et une écoute

Le dialogue :

Le dialogue c'est la rencontre d'un Je + un Je.

Plus largement, le dialogue c'est la communication verbale et non verbale (regards, caresses, sourires). Le dialogue s'inscrit dans la bienveillance.

Le dialogue c'est aussi éviter :

- le langage uniquement fonctionnel et impersonnel non porteur d'émotion
- le dialogue interne, c'est-à-dire penser à la place de l'autre
- de projeter ses propres sentiments
- l'injonction
- la confusion de Je + Je = Nous

L'écoute:

Requiert un récepteur <> émetteur (qualitatif).

Sur un plan verbal c'est aussi décrypter les métalangages.

Sur un plan-non verbal, l'écoute est une lecture du corps.

Dans le dialogue et l'écoute, la **disponibilité** est essentielle. Le plus souvent, il appartiendra de même à l'éducateur d'aller à la **rencontre** du résidant (par opposition à une attitude attentiste) **tout en évitant tout comportement intrusif**.

La capacité à observer

L'observation est une compétence fondamentale pour les éducateurs. L'observation permet d'identifier les compétences des bénéficiaires, leurs forces et leurs manques ainsi que leurs besoins spécifiques. Elle permet ainsi de développer avec eux des plans d'intervention individualisés et adaptés. Elle permet également d'adapter les interventions éducatives, évaluer le développement ou déceler des phénomènes régressifs sur des plans cognitifs et moteurs ; adapter des programmes d'apprentissage.

Elle contribue grandement à déceler des signes de bien-être ou de mal-être à travers des variations de l'humeur, des comportements non verbaux, des rituels compulsifs, des ruptures d'habitude, des expressions corporelles. En cela, elle peut être un outil d'**anticipation** par la détection de signes avant-coureur.

Elle est un indicateur pertinent dans le choix des activités occupationnelles.

Elle est moyen privilégié de comprendre et d'analyser les rapports sociaux des bénéficiaires entre eux, avec les membres de la famille ou les intervenants. Cela permet de comprendre les compétences sociales, les difficultés d'interaction, les schémas de communication et les besoins d'apprentissage social et en fonction de ces observations, de mettre en place des stratégies d'intervention pour développer les compétences relationnelles.

En termes comportementalistes, elle se focalisera sur : Où, quand, comment, combien, avec qui, par qui.

Capables à être créatif

C'est-à-dire être proactif et volontariste :

- innover
- positiver
- oser
-
- trouver l'équilibre entre le renouvellement dans le quotidien et la routine sécurisante. Veiller à ce que le quotidien retrouve ou garde un **sens**.
- ne pas changer pour changer mais par besoin, en pleine connaissance des données en place avant le changement.

La capacité à s'adapter

Elle présuppose globalement une certaine souplesse et agilité.

On attend spécifiquement par-là :

Réviser son cadre de référence:

C'est :

- comprendre la théorie de l'**étiquetage** (Labeling) et de **la circularité des rôles**; dès lors savoir que la façon dont une personne est perçue influence la manière dont elle se comporte et par-delà est traitée
- pouvoir redécouvrir les autres **en dehors de tous préjugés et stéréotypes**;
- poser un regard sur le rituel du quotidien pour en retrouver le **sens** sachant qu'il peut être un écran à l'autre mais aussi reléguer dans l'oubli la dimension "éthique".
- respecter, recevoir et répondre au droit d'interpellation du résident

Adaptabilité:

Il ne s'agit pas d'adaptation réalisée une fois pour toute mais d'un concept dynamique.

La recherche permanente d'adaptation doit s'opposer à l'accoutumance et à la fixité.

Il faut établir une mouvance des choses voire des rôles (**flexibilité identitaire**).

Formation:

Elle présuppose une connaissance de ses besoins et de ses compétences
Se former permet de :

- mieux répondre aux **besoins** des résidents dans leur évolution naturelle ainsi que dans leur dynamique personnelle
- mieux faire face à des "comportements nouveaux", de "nouvelles problématiques", de nouvelles pathologies.
- mieux maîtriser les processus éducatifs, s'initier aux pédagogies nouvelles
- éviter le phénomène de **l'usure professionnelle** en s'ouvrant à de nouveaux savoirs, en prenant recul par rapport à sa pratique quotidienne.

Cheminement personnel:

En tant qu'éducateurs, nous sommes des êtres en travail relationnel. Il est donc tout aussi important de connaître l'autre que de se connaître soi-même et saisir les modalités d'interaction;

Connais-toi toi-même.

Faire un travail sur soi-même pour modifier les aspects de sa personnalité qui font défaut et qui empêchent d'adopter des attitudes éducatives et cliniques efficaces. Dans ce travail sont incluses une remise en question de certains modèles culturels et la **maîtrise de ses propres peurs**.

Gestion de la charge émotionnelle

Le métier d'éducateur au sens large est particulièrement sensible sur le plan de la charge émotionnelle. Cela s'explique par plusieurs facteurs, notamment

- Le souci de bien faire, surtout dans un service visant la qualité
- La gestion constante de la relation en prise directe
- La responsabilité liée au mandat
- La diversité des approches qui restent singulières
- La confrontation à la souffrance, à l'incapacité d'autrui et à sa propre incapacité.

Le recours aux méthodes psycho-énergétiques peut s'avérer dans ce cadre un outil simple, efficace et respectant l'autonomie du sujet qui en devient rapidement l'acteur.

La capacité à être patient

La patience consiste en quelque sorte à laisser le temps au temps. Elle va de concert avec une certaine douceur voire tolérance. Elle est un facteur apaisant, réducteur de l'anxiété. Elle se veut respectueuse du rythme de chacun et permet de mieux accepter les difficultés. Elle a tout son sens dans les processus d'apprentissage et peut aider à davantage de persévérance.

Oserais-je exposer ici la plus grande, la plus importante, la plus utile règle de toute l'éducation ? Ce n'est pas de gagner du temps, c'est d'en perdre.

Jean-Jacques Rousseau

La capacité à être polyvalent et autonome

Travailler avec du vivant suppose, outre la dimension éthique qu'elle induit, d'être confronté à des situations complexes, inédites, singulières. L'accompagnement des personnes en situation de handicap requiert un nombre important de compétences qu'il faut pouvoir exercer au mieux : des compétences techniques, des compétences interpersonnelles, des compétences organisationnelles, des compétences créatives notamment. Il s'agit aussi de savoir gérer plusieurs tâches, d'assumer des rôles variés pour contribuer de manière efficace à une équipe. Être polyvalent nécessite une attitude d'auto-apprentissage, une volonté de se développer constamment et une capacité de s'adapter.

Compte tenu de la nature imprévisible de la vie, des interactions et comportements humains, la capacité à être autonome c'est à dire à prendre des décisions, à gérer des tâches et à agir de manière indépendante dans le cadre de ses responsabilités est également importante. Toutefois, toute autonomie réclame une délimitation claire des champs d'intervention, une communication ouverte et transparente, une cohérence par rapport à des principes premiers énoncés par le service, une capacité, le cas échéant, à faire une analyse du risque. Être

autonome ne signifie pas travailler « isolément » mais bien de manière indépendante c'est à dire « en sachant se débrouiller seul » dans le respect des « balises » mises en place.

La capacité à comprendre

Dans la vie, rien n'est à craindre, tout est à comprendre."

Marie Curie

Il y a d'abord avant la capacité de comprendre, la volonté de comprendre. Vouloir comprendre nous conduit dans une sorte de quête du sens. Comprendre le sens des choses fait émerger un sentiment de but, de direction et d'accomplissement.

Essayer de comprendre est motivant. Cela nous amène à nous développer personnellement mais aussi à stimuler en équipe l'intelligence collective.

Comprendre nous conduit vers la **clarté et la résilience** Vers la clarté quand nous tentons d'organiser nos pensées de manière rationnelle, la résilience lorsque nous avons compris le « pourquoi et le comment » des épreuves subies.

La recherche mutuelle du sens nous met en connexion avec nous-mêmes et avec les autres. Comprendre nous conduit à guider plus adéquatement nos choix et nos actions mais aussi à évaluer si nos valeurs et nos actions sont en phase.

2. Références théoriques

Les conduites éducatives adoptées par le Service s'inspirent largement de la **méthode behavioriste plus précisément "de modification de comportement"**. Les pratiques liées aux théories behavioristes

- mettent en jeu des concepts relativement abordables au plan de la compréhension et de l'application,
- elles sont adaptées à la majorité de la population que nous accueillons,
- elles offrent des résultats généralement observables

C'est pourquoi nous avons opté pour cette approche qui nous semblait de par ses caractéristiques offrir la meilleure **cohérence** entre les intervenants. Toutefois nous nous gardons de nous inscrire totalement dans une vision de la personnalité comme une somme d'habitudes apprises. De plus, il faut aussi reconnaître que pour le behavioriste le "pourquoi" ne constitue pas une préoccupation majeure.

Il nous paraît donc important de ne **pas se priver d'autres outils de compréhension** de l'être humain ni même d'une lecture de son parcours de vie, voire d'analyser d'autres langages. L'ensemble des savoirs doit en effet servir l'approche éducative et thérapeutique bref le mieux-être.

Le service portera également un intérêt particulier sur les techniques psycho-énergétiques . Nous sortons ici de l'approche occidentale de la santé pour envisager l'approche orientale, dynamique et holistique, visant à restaurer le mieux être global. Lorsque l'énergie circule librement , le corps est en bonne santé. Nous entendons par santé un état dynamique dans lequel le mental, le physique, l'émotionnel et le spirituel sont en harmonie ; la santé n'étant pas uniquement un état où le corps n'est atteint d'aucune maladie. Cependant, l'harmonie est très souvent perturbée par :

- Les excès ou insuffisances de joie
- Les tendances au chagrin, à la tristesse, à la colère, à la peur
- L'inaptitude au changement
- L'impossibilité à gérer les émotions, les conflits, la communication et le rythme de vie
- Les usages incorrects du corps (alimentation, activité physique, sommeil...)

Le flot énergétique est alors bloqué ; il se crée une perturbation dans tout le corps, entraînant postérieurement des tensions, points douloureux, mauvais fonctionnement d'organes, maladies. Le soin psycho-énergétique est une forme « d'acupuncture émotionnelle », qui permet d'établir un lien étroit entre le corps et l'esprit dans le but d'éliminer les perturbations de notre système d'énergie qui circulent au travers de nos méridiens. Ce soin permet de retrouver rapidement un mieux-être, de soulager le corps des tensions provoquées par les difficultés de la vie.

Subsidiairement le service ne négligera pas l'éclairage de :

- *la psychanalyse freudienne* (principalement instances de Personnalité, processus d'identification, mécanismes de défense)
- *la thérapie centrée sur la personne* (Empathie – postulat du développement positif de l'être humain dans des conditions de confiance et de respect)
- *l'approche socio-anthropologique* : identification des stigmates et étiquetages, circularité des rôles, culture, ordre social, système de valeur, environnement (Durkheim, Goffman, Fougeyrollas)
- *les techniques d'éveil sensoriel et de relaxation* (snoezelen, massage sensitif, bain à bulles...)
- *L'approche neurophysiologique* (comme mode d'explication de troubles tels les démences, l'autisme...)
- *L'approche systémique (famille, interaction, ...)*

- L'approche spécifique du trouble du spectre de l'autisme éclairée par les concepts de cohérence centrale, communication augmentative, ...

Soucieux également de la **qualité de vie** des résidants, nous nous référons à certains **indicateurs** centrés sur les **compétences** de l'individu (échelle de comportement adaptatif, répertoire exhaustif de la personne REP).

Le recours à des outils d'évaluation de la qualité et/ou de satisfaction tels que les carnets Smile participe également à ce souci d'améliorer la qualité de vie en même temps que les prestations offertes aux bénéficiaires du service.

En outre, le service a élaboré une méthode originale qui lui permet notamment

- d'assurer le suivi des objectifs individuels
- de garantir l'égalité de traitement entre les résidants
- de réactualiser régulièrement les différentes procédures relatives aux pratiques éducatives collectives
- de recourir à une lecture tant horizontale que verticale des processus éducatifs mis en place

Cette méthode consignée dans un manuel dit « **des outils pédagogiques** » est effective depuis plusieurs années et régulièrement évaluée. Elle s'appuie en partie sur un programme informatique qui cumule traitement de texte et base de données ce qui permet des recherches d'information rapides et aisées. Chaque secteur éducatif est en possession d'une copie comportant les éléments d'information évoqués en réunion éducatives et ce depuis 1993.

3. Finalités du service proposé et besoins à rencontrer

Le projet pédagogique vise à créer un cadre de référence théorique et pratique souple c'est-à-dire adaptable qui permette à chacun d'accéder selon ses besoins et possibilités à une meilleure **intégration** sociale et en conséquence à son épanouissement à travers son projet de vie.

Il ne s'agit pas de **modeler** l'individu selon l'archétype de la "normalité" mais bien de respecter la personne en situation de handicap dans son projet de vie, c'est-à-dire dans ses attentes en tenant compte de sa globalité, son histoire, sa différence, ses relations, son environnement.

*
* *

Nous nous attacherons dès lors

3.1. A favoriser l'épanouissement de la personne à travers le projet de vie du résidant

Ceci implique:

- la reconnaissance de **ressources** et de **compétences** (*compétent*) et l'exercice (*agissant*) de celles-ci de manière *responsable*;
- le maintien, le développement ou l'acquisition d'aptitudes fonctionnelles par des apprentissages individualisés réalisés autant que possible en situation naturelle. Ces apprentissages se fonderont méthodologiquement sur les théories comportementales et seront fonction des besoins de la personne. Ces besoins peuvent être définis notamment à partir des grilles d'observation de comportement adaptatif.
- à ce que la personne soit considérée davantage comme un **partenaire** (avec et non pour), le partenariat pouvant se définir comme un jeu entre deux associés, tout jeu impliquant des enjeux (gain) et un prix à payer (coût).
- Une réflexion d'équipe, une construction commune et un véritable décodage des différents moyens d'expression des résidants. Dans ce cadre, tous les membres du personnel quelle que soit leur fonction peuvent contribuer à cette démarche.
-

3.2. A travailler en équipe (intra et intersectorielle) autour et pour le projet de vie du résidant.

La notion de projet est indispensable pour nous tous et notre rôle est de lui trouver une place prépondérante dans la vie de la personne hébergée.

Si la notion d'apprentissage avec les spécificités décrites dans le cadre des outils pédagogiques de notre institution induit, entre autre, une manière de prendre en considération le résidant, elle n'est qu'un moyen pour donner l'impulsion d'une dynamique induisant in fine un « mieux être » dans l'ensemble d'un projet de vie.

Cela implique :

- Partir du résidant dans sa globalité et communiquer entre équipes dans le respect de son projet

- Trouver l'équilibre entre les attentes, besoins et souhaits du résidant et les moyens dont nous disposons afin de répondre à ses besoins
- Partager les idées en équipe(s)
- Rechercher ensemble la solution la plus pertinente

3.3. A favoriser autant que possible l'intégration de la personne en situation de handicap dans la communauté au sens large à travers les trois niveaux décrits ci-après.

- physique: la présence dans des lieux accessibles à tout le monde et dans la plus grande sécurité;
- fonctionnelle: elle présuppose l'intégration physique et l'utilisation des services fournis dans ces lieux;
- communautaire: elle présuppose l'intégration physique et fonctionnelle et l'accès à des rôles sociaux valorisés. Parfois il sera nécessaire de créer des événements afin que ces rôles s'activent et dès lors se conscientisent, chaque acteur devenant ainsi un modèle stimulant.

Beaucoup d'obstacles se dressent face à l'intégration des personnes en situation de handicap. Vouloir une intégration totale et à tout prix serait sans doute un non-sens. Mais il y a en quelque sorte des places à prendre dans les espaces intermédiaires, parfois excentrés mais qui permettent de s'imprégner des apports et stimulations de l'environnement social, de modifier les images qu'on véhicule, de montrer ses compétences, de participer à des échanges...

Le droit de la personne en situation de handicap est au centre de beaucoup de débats actuellement et plus concrètement, la charte des Nations Unies nous rappelle notamment le droit de ces personnes fragilisées. Ceci nous concerne d'autant plus que par notre engagement, nous sommes aussi les garants du respect des droits et valeurs humanistes dont nous nous prévalons dans ce cadre professionnel. Ainsi, notre service par le biais de ses intervenants se doit de viser l'inscription sociale d'un sujet dont on recherche l'émancipation et l'autonomisation. Il dénonce les inégalités, soutient les échanges. Il tisse et renoue les relations sociales et les solidarités. Sa mission le place au croisement d'un mandat que la société lui confie et d'une demande ou d'un besoin singulier. De ce point de vue, il s'occupe de cohésion sociale, d'intégration ou de réintégration des membres marginalisés; il est un des principes actifs de cette articulation. Il questionne la tension entre exclusion et participation à la vie en société, et intervient à partir d'elles et sur elles. Il rappelle en même temps que toute personne fait partie de notre société et interroge cette dernière sur la place qu'elle accorde à chacun.

3.4. A veiller, d'abord et autant que possible, à agir de manière plus "naturelle" dans le sens d'une équivalence culturelle (cadre de vie, droits, devoirs, attitudes, objets constitutifs de l'environnement, rapports sociaux, habitudes de vie, prérogatives, expérience de vie), et si cela ne s'avère pas possible, de mettre en place les adaptations nécessaires

3.5. A mettre sur pied une approche de type cognitif en tenant compte des mécanismes de la perception sociale. Identifier les mesures de prévention et d'amélioration en matière de dévalorisation /valorisation.

Ce qui signifie notamment:

- éviter toutes les images invalidantes qui peuvent s'associer aux résidants, sachant que ce que nous percevons d'un individu ne peut être séparé de ce qui l'entoure.

Une attention particulière devra être portée à l'apparence extérieure, aux rituels de présentation de soi et d'interaction (cfr Erwin GOFFMAN), à l'effet multiplicateur du groupe, aux signes de ségrégation dans les activités, le cadre de vie, les rapports sociaux;

- tenir compte des processus d'attributions sachant qu'un individu peut être amené à se conformer aux attentes fondées sur des préjugés et stéréotypes que nous avons de lui.

3.6. A offrir les prestations les meilleures en fonction des moyens dont dispose le service dans les domaines suivants :

➤ Sécurité / Protection

- veiller à la conformité des lieux de vie aux normes de sécurité en vigueur
- garantir la nuit une intervention sur appel
- sécuriser les déplacements nocturnes par des éclairages automatiques
- garantir en cas d'urgence l'accès à l'information (médicale, technique, administrative...) via le référentiel du service qui se trouve dans chaque secteur
- mettre en place pour chaque bénéficiaire des modes de gestion d'argent de poche adaptées

La notion de sécurité mérite toutefois 4 remarques

- Si certaines normes de sécurité sont clairement édictées, la notion de risque et du danger notamment sur le plan éducatif peuvent s'apprécier selon une géométrie variable. Une analyse du risque propre à chaque situation est donc nécessaire et doit déboucher sur une conduite éducative cohérente et commune. Cette analyse doit aussi éviter des consignes de sécurité trop standardisées.
- Le relevé des incidents lié à la sécurité doit se faire de manière transparente et viser l'amélioration de l'environnement que l'on voudra le moins « dommageable » possible pour la personne.
- La sécurité relationnelle basée sur la confiance est également essentielle. Cette confiance doit s'exercer dans un droit à la parole qu'il convient de stimuler et développer, ce qui passe souvent par le fait de questionner nos croyances sur les potentialités, souvent sous-évaluées, des résidants à s'exprimer.
- De manière générale, le service devra veiller à ne pas confondre sécurité de la personne avec un esprit sécuritaire stérile contribuant à maintenir un cadre rigide et inadapté à notre philosophie de travail.

➤ Médical / Soins de santé

- garantir l'accès au service de soins
- être attentif aux plaintes déclarées et symptômes visibles
- assurer un accompagnement lors des consultations médicales ou hospitalisations, veiller aux échéances de contrôle, garantir le bon suivi des soins curatifs et palliatifs avec les services compétents
- mettre en place une politique de dépistage et de prévention
- veiller à une bonne compréhension par les résidants des informations relatives à leur santé
- donner une information en matière d'hygiène de vie, de vie affective et sexuelle

➤ Offrir un soutien et une aide psychologique, des conseils relationnels

- par une attitude empathique face à des événements particuliers (deuil, perte, séparation)
- par une thérapie de soutien pour tenter de résorber les tensions et angoisses émergeant d'une personnalité peu ou mal structurée, à la recherche d'un équilibre

- par une écoute et un dialogue structurant pour dépasser les difficultés relationnelles, les situations d'isolement, les échecs
 - par un encouragement et un soutien à l'élaboration de projets mesurés et réalistes
 - par une aide pour réguler, clarifier si besoin les relations tant ordinaires que hautement porteuses d'affect
 - par des supports techniques pour développer la communication
- Assurer un accompagnement de proximité dans la vie quotidienne
 - accompagner de manière modulée, en fonction de ses compétences avérées, le résidant dans toute situation de la vie journalière qu'il ne peut entièrement prendre en charge : hygiène corporelle, démarches administratives, gestion matérielle, satisfaction de besoins primaires ou non
 - favoriser dans tous ses actes : l'autonomie, la socialisation, la responsabilisation et l'estime de soi
- Favoriser l'accès à la citoyenneté
 - en consultant davantage les résidants
 - en les impliquant dans la gestion de la vie sociale du service
 - en recourant à une information adaptée (ex : module loi – justice) favorisant une meilleure connaissance de la vie publique
 - en les impliquant davantage dans les interactions avec l'environnement proche
- Assurer un cadre de vie serein, chaleureux et stimulant
 - veiller au calme des lieux de vie, à la simplicité des rapports sociaux, à la pose de repères structurants
 - se montrer disponible, souple, réactif mais de même équitable et cohérent
 - proposer des activités adaptées alternant – ou cumulant – le dérivatif et le développement de la connaissance
 - cultiver le plaisir d'être ensemble par des rituels sociaux (anniversaires, fêtes...) et le sentiment d'appartenance

Lorsque le service ne peut répondre, par manque de moyen, à des demandes individuelles, il accompagne la personne dans la recherche de « solutions extra-muros » pouvant notamment passer par l'appel à des prestataires extérieurs.

- Respect de la vie privée et de l'intimité

« Il est laissé à chaque résidant la liberté de nouer avec un partenaire de son choix des liens affectifs et sexuels. Le résidant veillera à ce que sa sexualité s'exprime dans le respect des règles de l'ordre public, également dans le respect d'autrui et des convenances sociales. Le service quant à lui s'engage à informer le résidant des mesures de prévention en matière de maladie sexuellement transmissible et de sida, ainsi que des méthodes contraceptives. »

Cette seule phrase, extraite du Règlement d'Ordre Intérieur du service, énonce sans doute de la manière la plus explicite et synthétique l'optique du service dans le domaine de la vie relationnelle en général, dans celui des rapports intimes en particulier.

Pas de charte spécifique en effet pour aborder le droit à une vie relationnelle, affective et sexuelle pour les bénéficiaires du service. Pas davantage que pour d'autres besoins fondamentaux tels le besoin de sécurité, celui d'avoir accès aux soins... L'esprit consiste à ne pas traiter ce besoin de manière distincte pour le reconnaître dans toute son évidence au sein des autres besoins, en cohérence avec

les valeurs fondatrices du service telles que « Etre bien, bien vivre l'autre, mieux dire, pouvoir choisir... ».

Pas de charte mais une approche concertée néanmoins avec les professionnels de première ligne au cours de l'année 2000, autour des valeurs sexuelles empruntées au québécois Michel Lemay (égalité des sexes, liberté des orientations érotiques, consentement mutuel, mixité, intimité, individualité, responsabilité) auxquelles s'ajoute le droit à l'information empruntée ici à l'équipe Handicap et Santé des Facultés de Namur. La réflexion sera menée avec pour partenaires le Service Education Santé de la Mutualité Socialiste du Luxembourg, et le Centre de planning familial des Femmes Prévoyantes Socialistes. Cette démarche constituera une des bases fondatrices d'un atelier EVRAS dont la première réunion aura lieu en mars 2001. Cet atelier accueille actuellement une trentaine de bénéficiaires avec, en moyenne, deux réunions mensuelles.

Le domaine des relations et de l'intime des résidants trouve encore sa place dans le parcours du service au travers

- de réflexions et d'actions menées autour de la mixité (généralisée à l'ensemble des foyers en 1992), de la santé (Plateforme SIDA en mars 1994), des nuits en couple (2010-2011)
- de collaborations :
 - ° Handicap et Santé (1997-2006) en post-formation avec L'Albatros, La Cité de l'Espoir, La Clairière-Les Platanes, La Pommeraie, Les Tropiques
 - ° Le Centre d'Action Laïque (Province de Namur) ; « Plaisir d'Amour » (2008) en vue d'une animation inédite pour un public de personnes porteuses d'un handicap
 - ° A.S.P.H. Province de Luxembourg (Saint Hubert) et Femmes Prévoyantes socialistes (2000-2001)
 - ° A.S.P.H. Province de Namur (Philippeville) avec l'Albatros, Les Goélands, Le Centre Arthur Régniers dans un travail d'élaboration d'une brochure « Affectivité, Sexualité et Handicap » (2008-2010)
 - ° Les Hautes Ardennes, le Home Léon Henrard (Centre Jean Allard), La Clairière (Arlon), Les Iris (Virton), Andage (Bastogne) dans le cadre de journées d'animations inter-bénéficiaires (2010-2012)
 - ° For'Homme et Femme (depuis 2010) au travers d'intervisions rassemblant des professionnels travaillant en SRA et MSP
- de Formations/informations /rencontres, le plus récemment (2022) avec le GEI (Groupes d'Echanges Interinstitutionnels (Cap Smile/RAQ)
L'attention portée par le service à la dimension intime se manifestera encore au travers notamment de l'attention et des réponses apportées
- aux interpellations des bénéficiaires concernant la disposition des clefs de chambre, des conditions d'accès de quiconque à leur espace privé (ROI),
- aux attentes en termes de chambres partagées en séjour de vacances, aux sollicitations des résidents dans l'organisation de la célébration de leur couple, aux indispensables besoins d'adaptations pour maintenir les contacts en période de pandémie,
- aux aménagements des espaces en ce compris la demande de résidents de disposer d'un lit double, ou de deux lits séparés dans la même chambre (dans les limites posées par l'infrastructure) ...
Les briefings hebdomadaires des secteurs d'hébergement et d'ateliers demeurent un espace d'échanges pluridisciplinaires où aborder ces questions avec pour repère, notamment, les valeurs du projet pédagogique du service

- Le service met à disposition des résidants, tous les moyens nécessaires pour une communication optimale avec l'extérieur : PC, téléphone fixe, wifi à disposition pour tablette et gsm personnels en vue de contacts Skype/Whatsapp, ...

Lorsque le service ne peut répondre, par manque de moyen, à des demandes individuelles, il accompagne la personne dans la recherche de « solutions extra-muros » pouvant notamment passer par l'appel à des prestataires extérieurs.

➤ Politique de sanction :

Nous parlerons plus du concept de transgression et des réponses en termes de sanction et de réparation.

Le règlement d'ordre intérieur est notre outil de référence ou sont compilés les droits et les devoirs de la personne. Ce document est expliqué (version écrite et version logo) et signé par le résidant (et/ou son représentant) à son entrée pour accord.

1. Pour déterminer de sanctionner, plusieurs éléments sont à déterminer ou à vérifier :

- Identifier ce qui est en jeu dans l'acte posé et en comprendre la nature et le sens. Y a-t-il récidive, circonstances atténuantes, circonstances aggravantes ? Les faits sont-ils liés à un manque de compréhension ou à un conflit ? S'agit-il d'infractions aux règles, qui ne sont pas des passages à l'acte à proprement parler et qui ne font pas nécessairement l'objet de sanctions sous peine de verser dans la persécution ?
- Déterminer le degré de responsabilité de l'auteur, c'est-à-dire tenter, autant que faire se peut, de préciser le degré d'intentionnalité de l'acte posé ; parallèlement, déterminer le degré de compréhension qu'a le résidant de la portée de son acte et de ses conséquences, tant pour elle-même que pour les autres.
- S'assurer ainsi que l'acte commis nécessite une sanction plutôt qu'une mesure de protection
- Ne pas oublier la présomption d'innocence : vérifier si l'auteur présumé est réellement celui qui a commis l'acte dont il est question
- Déterminer l'éventuelle responsabilité de la victime qui peut avoir joué un jeu de provocation. Y-a-t-il co-responsabilité ? Il est vrai qu'un petit acte banal répété inlassablement peut vite devenir motif de harcèlement. D'où l'importance de questionner tout autant l'agresseur que l'agressé pour retrouver l'origine réelle de la querelle, car souvent ce qui précède se passe à couvert et nous ne sommes témoins que du résultat.
- S'assurer de ce que tout passage à l'acte, constituant une transgression à une règle non négociable, est bien sanctionné ;

2. Pour décider de la sanction, il est nécessaire de :

- S'assurer que l'objectif premier de la sanction reste la prévention de la violence sous toutes ses formes.
- Mettre du sens à la sanction, donner des explications, mettre en mots ou par le biais d'autres supports de communication adaptés à la personne.
- Vérifier que la sanction s'applique bien à un acte, non à une personne.
- Se demander si la sanction s'inscrit dans le cadre d'une procédure d'urgence. Il doit y avoir une concertation entre les membres de l'équipe.
- Vérifier si la sanction est suffisamment claire et fait référence à une loi, une règle ou un règlement qu'elle veut restaurer
- S'assurer du caractère symbolique de la sanction ; veiller à son caractère responsabilisant et réparateur ; veiller à ce qu'elle apaise la « commotion sociale » que le passage à l'acte aurait pu provoquer
- Etre certain de pouvoir appliquer la sanction
- S'assurer du caractère dissuasif de la sanction, lié au degré d'inconfort qu'elle procure
- Adapter le degré d'intensité de la sanction, qu'elle soit proportionnelle, dans le respect des droits de l'autre
- Evaluer la nécessité d'une certaine visibilité de la sanction vis-à-vis du groupe et par là-même de sa valeur exemplative. Montrer la sanction permet également de réaffirmer le

cadre dans lequel nous évoluons, avec ses règles et ses lois. On veillera toutefois à éviter certains effets pervers : mettre en évidence une sanction au vu et au su du plus grand nombre peut en effet fixer une étiquette sur le dos du « coupable » et, dès lors, devenir trop lourd à porter aux yeux de tous.

3. Pour avoir une attitude pertinente vis-à-vis de celui qui est sanctionné, il faut :
- Vérifier si la personne en situation de handicap a clairement été avertie du lien de causalité entre le passage à l'acte et la sanction : la sanction est-elle écrite quelque part ? communiquée oralement ? connue ?
 - Que la sanction soit portée par l'ensemble des équipes, en toute cohérence, et qu'il n'y ait pas de levée de la sanction sans concertation avec celui qui l'a donnée.
 - Eviter les sanctions cachées qui ne seraient pas données par l'encadrement ou ne seraient pas communiquées de manière officielle comme, par exemple, le chantage affectif, le retrait d'attention, le rejet, des paroles dures hors de tout propos... Ou encore le désir de vengeance, la jalousie qui peuvent s'exprimer de la part des autres résidents.
 - Permettre à toute personne sanctionnée de bénéficier d'un suivi probatoire pendant un temps donné. Ce suivi doit lui permettre un réapprentissage des éléments l'ayant amenée à commettre un acte allant à l'encontre de la loi, ainsi qu'une prise de conscience de la nécessité d'entamer un processus de formation. Ce suivi a aussi pour but d'éviter la stigmatisation sur un individu qui risquerait de devenir elle-même source de violence
 - S'assurer de la réhabilitation de l'auteur vis-à-vis des autres résidents et des équipes éducatives.
 - Evaluer la pertinence de la sanction avec le résident et permettre de « tourner la page ».
 - Distinguer sanction et réparation dans le cadre de la transgression ; la réparation n'est pas intégrée dans la sanction.

4. Objectifs généraux

A. Eduquer vers l'autonomie

- L'autonomie consiste d'abord à se définir c'est-à-dire à prendre conscience de son identité, de ses possibilités, de ses limites, de sa situation personnelle et dès lors à définir son fonctionnement propre. L'autonomie naît de **l'estime de soi**.
- L'autonomie doit aussi s'entendre en terme d'**indépendance** matérielle et psychologique.
- Si "autonomie" d'un point de vue étymologique fait appel à la notion de "propres lois", celles-ci doivent s'accommoder aux contraintes du groupe restreint de vie et du groupe sociétal.

B. Responsabilisation

- Responsabiliser, c'est amener la personne à devenir un **être garant** de ses propres actions et actes, autrement dit un être qui puisse répondre de lui-même. L'accompagnement à l'analyse du risque constitue un préalable important.
- La responsabilisation implique la capacité d'accepter et de subir les conséquences de ses actes.
- La responsabilisation ne peut s'inscrire que dans une **liberté de choix et d'action** où celle-ci peut être éprouvée.

C. Socialisation

- Socialiser signifie amener à la capacité de vivre en "compagnonnage". Il ne s'agit pas seulement de savoir "cohabiter" mais aussi de **développer des relations sociales et citoyennes**.
- La socialisation requiert **information, compréhension et adhésion aux normes** formelles et informelles véhiculées par le groupe (culture). Elle doit amener l'individu à trouver une place dans le groupe au sens large en y apportant ses propres ressources et développer chez lui le sentiment d'appartenance.
- En tant que membre d'un groupe, il s'agit aussi de développer ensemble la capacité d'accueillir dans le respect de la diversité.

5. Méthodes

Elles obéiront au principe

***Observer pour comprendre
Comprendre pour agir***

Elles consistent en

A. Une approche globale de la personne.

Cette approche prône en même temps l'unité et l'unicité de l'être. Elle est garantie par

- des réunions de synthèse mettant en présence les représentants des secteurs fréquentés par le résident;
- un langage commun que sont les méthodes de modification du comportement;
- un travail anamnétique permettant de redonner une cohérence au passé de l'individu.
- l'accès à un dossier informatique concentrant toutes les informations administratives, pédagogiques, sociologiques, médicales et événementielles relatives à chaque résident.

B. Une recherche du perfectible

- une redéfinition des possibles au sein et en dehors de l'institution
- la création d'enjeux nouveaux
- l'établissement de renforcements conséquents aux actes et attitudes des résidents.
- l'évaluation régulière des outils pédagogiques et des pratiques éducatives ; et le cas échéant leur adaptation

C. L'établissement d'un bilan concret des compétences

C'est-à-dire d'un recueil de faits objectifs afin de construire un diagnostic fonctionnel permettant d'évaluer les forces et les besoins de la personne. Sur ce plan l'observation sera un outil tout à fait essentiel.

D. La détermination d'objectifs visant

Généralement à favoriser l'autonomie du sujet et son intégration sociale, précisément à développer ses forces et à combler ses besoins par des mesures d'apprentissage, et à établir, en partenariat, des projets individualisés. Le travail sur les objectifs, dans sa méthodologie, est clairement balisé par les outils pédagogiques mis en place par le service. Le garant éducatif a pour mission,

comme son nom l'indique, de garantir à tout le moins la continuité du travail et le respect des échéances fixées en équipe.

Quels sont les besoins généraux du service ?

Nous constatons globalement l'émergence croissante des besoins suivants

- a) infrastructure
 - individualisation des espaces de vie
 - accessibilité (bâtiments et véhicules)
 - renforcement des normes d'hygiène
 - isolation des bâtiments
- b) prise en charge médicale plus conséquente liée à la politique médicale du service (prévention) et au vieillissement des personnes
- c) prise en charge paramédicale principalement kinésithérapeutique, diététique, logopédique, soins infirmiers et soins pédicure
- d) maintien des liens familiaux nécessitant un service "Taxi" interne ou externe adaptation des activités occupationnelles (horaire et type d'activités)
- e) prise en charge des déplacements entre les différentes structures du service
- f) compilation et clarification des procédures organisant le travail au sein du service
- g) formation (voir plan de formation) – Outil d'évaluation des besoins en formation
- h) élaboration d'une grille de critères (valeurs) contenus dans le projet pédagogique à prendre en considération dans la définition des pratiques éducatives
- i) Dans le cadre du mieux-être, travail sur l'équilibre énergétique et les tensions émotionnelles
- j) Sensibilisation et transition à la dimension écologique

6. Autres

6.1. Politique de formation

Le secteur se trouve dans une période d'instabilité notamment sur le plan des moyens, des attentes et des enjeux. Le secteur de l'hébergement pour adultes doit se préparer à travailler des attentes et demandes inédites, répondre à de nouvelles exigences, présenter une offre de services élargie.

Le public accueilli présente une hétérogénéité toujours plus grande tant au niveau de l'âge que de la nature des handicaps et des besoins à rencontrer. De manière non exhaustive :

- déficience intellectuelle et trouble du spectre autistique ; approche spécifique
- double diagnostic
- accompagnement des personnes à mobilité réduite
- accompagnement des personnes polyhandicapées
- accompagnement des personnes en SLS
- accompagnement aux phénomènes de vieillissements et aux pathologies neurologiques associées
- sensibilisation et formation du personnel aux accompagnements fin de vie
- sensibilisation du personnel à la terminologie médicale
- ...

Notre service traverse une période de transition (qui pourrait amener de l'instabilité) avec des départs, arrivées, mutations du personnel à des postes clés.

Au terme de l'année 2017, le service a procédé à l'évaluation du plan de formation 2014-2017. Il en a notamment conclu que la focale choisie pour l'élaboration de ce plan - à savoir un relevé des besoins du personnel tels que définis par ce dernier et selon ses critères propres - était trop restrictive et ignorait en partie les besoins institutionnels globaux.

Le service a donc élaboré un bilan de compétences spécifique au service et ce, pour chaque fonction voire chaque environnement de travail. Il s'agit en l'occurrence d'un répertoire de tâches devant être accomplies par le prestataire et pour lesquelles le niveau de maîtrise de ce dernier est mesuré. La nature des compétences à travailler et sollicitées relève équitablement :

- des registres technique, théorique, pratique, relationnel
- pour être dans le métier (les formations dont j'ai besoin pour...), pour me maintenir dans le métier (lié à l'évolution du métier, du public accueilli), pour mon développement personnel (besoins, souhaits, aspirations liés à des parcours individuels comme par exemple « dans mon atelier, technique de l'émaillage... »)

L'outil de base pour développer le plan de formation (secteur éducatif) se présente donc tel :

- un répertoire de compétences nécessaires au développement des lignes pédagogiques
- une analyse des besoins, débouchant sur un plan de formation quasi individuel.

L'analyse des degrés de maîtrise au sein du personnel pour chacun des items permettra de dégager des experts dans certains domaines. Certaines formations pourront ainsi être assurées en se reposant sur les ressources internes. Pour les autres besoins à combler, l'on se mettra en recherche d'experts externes via les organismes de formation.

Chaque responsable formule les priorités pour son secteur, le plan devant s'inscrire dans la durée.

Remarques : - les départs non programmés de membres du personnel rendent parfois difficiles les choix de priorité dans l'analyse des besoins

- le service demeure attentif aux opportunités offertes par des centres ou organismes en termes de formation, sur site ou extra muros, et dont la thématique ne serait pas explicitement reprise dans le répertoire des besoins (lequel est amené à évoluer).

- l'approche du plan de formation centrée sur les besoins du service n'exclut pas l'étude des demandes plus ponctuelles émanant des professionnels des différents secteurs.

Les courriers et informations concernant les formations extérieures sont centralisés au **service psychologique** lequel effectue un premier tri visant à mettre en lien les propositions de formations avec les attentes des membres du personnel (cfr plan de formation). Après une première présentation lors de la réunion hebdomadaire regroupant les cadres du service, **il redistribue l'information** auprès des différents secteurs (via également leur réunion hebdomadaire pour l'éducatif, via le responsable hiérarchique pour les autres secteurs tels le service social ou la cuisine).

La coordination entre les différents hébergements et les autres secteurs lorsqu'il s'agit de participer à des formations communes est également assurée par le service psychologique. Notons que la responsable du secteur occupationnel bénéficie d'une plus grande autonomie dans l'organisation des formations compte tenu de leur aspect plus spécifiquement lié à la maîtrise d'une technique de travail "artisanale".

L'institution **qui assure les frais de formation et de déplacement** doit bénéficier en retour d'une **synthèse personnelle** sous forme d'un exposé (cfr feed-back décrit infra), voire – lorsqu'ils existent – des documents remis lors de la formation. Ces derniers sont alors intégrés dans la bibliothèque du service laquelle est gérée par le service psychologique qui en actualise l'inventaire (voir supra). Par ailleurs, le service tient à jour un dossier reprenant

les demandes de formation en attente, les formations obtenues et, lorsqu'elle a lieu, l'enquête de satisfaction du personnel en ce qui concerne le plan de formation.

Pour apporter une réponse à la demande de participation à un séminaire, stage, colloque, le responsable de secteur doit tenir compte des impératifs du service (possibilités de remplacement, gestion des horaires...) et du **besoin du service** quant au thème ciblé par la formation souhaitée.

Les **formations internes** trouvent leur place dans le cadre de briefings hebdomadaires au travers de lectures communes, de réflexions en équipe pluridisciplinaire sur un thème programmé, d'interventions de professionnels issus du service ou venus de l'extérieur. Un feed-back émanant des différents bénéficiaires de formation et offert à l'ensemble des secteurs vient à présent clôturer une saison de formations extra-muros.

Une **bibliothèque interne** est accessible à tous les membres du personnel et stagiaires dans l'institution lesquels peuvent suggérer l'achat d'ouvrages en relation avec leur pratique et avec les questions propres au secteur.

Le plan de formation du service figure en annexe 3 du présent projet pédagogique.

6.2. Revivre à Sugny, le futur

Pour ce faire, le lecteur se réfèrera à notre contrat d'objectif. Il s'agit d'un document contractuel et opérationnel, qui fixe nos orientations stratégiques pour une période donnée et qui définit les modalités de mise en œuvre de ces orientations.

Voici donc un résumé de nos différents objectifs à moyen et plus long termes.

Infrastructure :

Ce point fait partie de notre contrat d'objectif (axe 4).

Cet axe stratégique vise à concevoir des lieux de vie et d'activités plus en adéquation avec les besoins des bénéficiaires, à apporter des améliorations « raisonnables » dans un délai de 3 ans et, en fonction des moyens budgétaires disponibles, de réaliser des chantiers importants de rénovation voire de nouvelles constructions à partir de 2026.

Cet axe s'inscrit dans la volonté d'assurer la poursuite d'un accompagnement de qualité, en particulier pour des personnes avec des problèmes de mobilité. Les différents prescrits de l'Aviq en matière d'hébergement et d'accessibilité seront bien entendu pris en compte.

L'augmentation du coût de l'énergie doit également nous inviter à établir un plan de transition énergétique, celui-ci comprenant une rationalisation des coûts des déplacements, lesquels demeurent élevés compte tenu de la position géographique excentrée du service.

Implication de la personne :

Réflexion sur la réunion entre résidents afin de bénéficier d'une participation plus accrue de ces derniers. Il est important de signaler que nous devons également insuffler cette envie de participation grâce au dynamisme, à la motivation et à la créativité de l'animateur. Nous pourrions également imaginer d'autres modes de consultation plus fréquents comme des référendums par exemple.

L'utilisation des livrets Smile (axe 1 contrat d'objectif).

Politique d'accueil :

Rédaction d'un livret d'accueil pour le nouveau résident. Ce livret reprendra des thèmes tels que :

- les lieux d'hébergements et d'activités
- les travailleurs
- le fonctionnement du foyer, des ateliers, des transports, des horaires
- les activités en ateliers
- le projet de vie
- le suivi médical
- les contacts avec les familles ou amis
- le ROI
- les repas
- l'argent de poche et les achats divers
- les anniversaires
- les séjours vacances.

Revivre à Sugny se montre également prêt à accueillir des personnes supplémentaires en situation de handicap dans nos ateliers occupationnels. Pour le permettre, il faudrait une refonte de la législation.

Fonctionnement et organisation :

Il a toujours été important pour Revivre à Sugny de se rendre utile dans son village et au-delà. L'inclusion de la personne se fait via nos participations aux différentes manifestations et aux différents services communaux. Nous pourrions néanmoins accentuer des activités d'utilité publique. La création d'une épicerie sociale pourrait, dans ce sens, être un projet porteur.

Personnel :

Ce point fait également partie de notre contrat d'objectif (axe 2).

Une sensibilisation du personnel aux valeurs institutionnelles et plus particulièrement sur la bienveillance avec comme objectif la rédaction d'un plan.

Retravailler l'accueil et le suivi du nouveau travailleur (livret d'accueil, évaluations, ...).

La création d'un tutorat en vue d'un accompagnement de qualité du nouveau travailleur. Un processus d'accueil et d'encadrement performant ayant pour objectif l'intégration rapide et la stabilité du travailleur.

Nous constatons aussi, tout comme l'ensemble du secteur, que nous rencontrons des difficultés de recrutement. Travailler l'attractivité de l'institution semble indispensable.

Une piste envisagée est le travail en réseau ou en partenariat avec les écoles formant de futurs travailleurs sociaux. Ce réseau servirait par la suite de source pour le recrutement. Il n'est pas rare de recevoir un stagiaire au sein de l'organisation mais toujours à la demande de l'école et jamais à l'initiative de Revivre à Sugny. Un partenariat pourrait être acté entre des écoles et Revivre à Sugny. Une visite des classes rhétoriciennes au sein de l'établissement pourrait également être organisée. Les étudiants se rendraient compte du cadre de travail. Un responsable de stage pourrait même devenir membre du jury lors des TFE par exemple. Ce qui permettrait d'aller chercher le travailleur qui semble convenir aux besoins de l'institution.

7. Mode d'évaluation et de suivi des projets individuels

Mode d'évaluation des compétences et des besoins de chaque personne en situation de handicap compte tenu de son projet de vie.

Mode d'élaboration et de suivi des actions.

Mode d'évaluation des résultats atteints et des stratégies choisies.

La notion même de projet implique, pensons-nous, de rappeler à son propos quelques considérations introductives

- ⇒ Qu'entendons-nous par projet ?
- ⇒ Quelles sont les dimensions anthropologiques que peut revêtir un projet sachant que nous nous référerons au modèle participatif par opposition au modèle paternaliste ou à celui de la commande sociale ?
- ⇒ Comment construire avec le résidant un projet qui lui appartient et auquel il adhère ?
- ⇒ Comment opérationnaliser au mieux ce projet ?

Tout projet requiert 3 indispensables éléments

- l'évaluation des compétences et des besoins de chaque résidant
- l'élaboration et au suivi des actions
- l'évaluation des résultats atteints et des stratégies choisies

A cette fin, le service a conçu un **ensemble d'outils pédagogiques**, régulièrement réactualisés

- ⇒ **le journalier**
- ⇒ **le briefing**
- ⇒ **le projet de vie et sa réactualisation**

Une attention particulière a été apportée

- dans le descriptif briefing
 - ⇒ à la rédaction de **l'ordre du jour** et à la tenue d'un **calendrier-échancier** qui structurent les temps propres de la définition des besoins et du développement des moyens d'action. Le calendrier-échancier constitue une première grille de lecture du travail réalisé avec le résidant.
 - ⇒ aux schémas d'articulation s'y rapportant
- au concept de « garant éducatif » qui comme son nom l'indique est garant du travail pédagogique.
 - ⇒ A intervalle régulier (une fois par an au moins), le garant doit procéder à une évaluation du suivi qu'il assure. Le contrôle porte sur le rappel des échéances de travail développé avec le résidant ainsi que sur le respect de la nature du travail, laquelle est définie par des codes différenciés (cfr outils pédagogiques). En cas de besoin, de demande ou de difficulté perçue dans ce travail de suivi, l'évaluation peut être menée de concert avec le responsable éducatif. Cette évaluation est restituée dans le cadre des briefings.

*

* *

Pour plus de précisions, notons qu'en ce qui concerne **l'élaboration des objectifs individuels**, il convient de distinguer la démarche du secteur occupationnel de celle du secteur hébergement dont la résultante doit converger.

Alors que dans le secteur occupationnel, le choix d'activités du résidant précède toute évaluation - cette dernière viendra servir la réalisation de l'objectif que le résidant se sera fixé au préalable -, en secteur hébergement, l'évaluation des ressources et des besoins sera à la base du choix des priorités à travailler avec la personne.

L'évaluation des compétences et des besoins de la personne repose sur plusieurs sources:

- les **éléments anamnestiques** en provenance des familles, des établissements fréquentés précédemment...
- les **observations** en provenance des différents secteurs de l'institution (transmises par le biais des réunions inter-secteurs, des écrits repris dans les comptes rendus de briefing, dans les journaliers...)

- le REP (Répertoire Exhaustif de la Personne cf. page 11
- les **grilles d'évaluation standardisées** telle l'échelle de comportement adaptatif (AAMD), les grilles élaborées dans un cadre scientifique (grille d'évaluation du vieillissement) ou les **grilles mises au point au sein de l'institution**, épreuve d'évaluation des compétences mathématiques utile dans la détermination du mode de gestion de l'argent de poche le plus adapté au résidant, grille comportementale utilisée pour les observations inter-ateliers ...
- un processus d'interview axé sur les besoins de la pyramide de Maslow pour les résidants présentant des compétences en matière de communication verbale. Cette interview permet également de mesurer leur degré de satisfaction en rapport avec des domaines de leur vie quotidienne (physiologique, sociale, sécurité, etc). Un petit guide méthodologique a par ailleurs été rédigé à l'attention de l'interviewer.

En ce qui concerne ces points, le lecteur se référera à l'annexe 1 relative aux outils pédagogiques.

Une disponibilité permanente des équipes est acquise aux familles et autres services concernés par la personne pour toute information relative aux choix et suivis des actions. La réalisation de certains objectifs suscitera des collaborations plus étroites. L'institution peut en ce sens être sollicitée ou être à l'origine de sollicitations vers l'extérieur. Toute activité régulière menée en dehors de l'institution dans un autre service fait l'objet de concertations préalables entre les différents accompagnants, et ce, en présence du résidant. Des temps d'évaluation sur le site sont assurés régulièrement par des membres des secteurs du service.

*

* *