

# Projet Pédagogique du Service de logement Supervisé Revivre à Sugny - « Le Petit Culot »

## TABLE DES MATIERES PROJET PEDAGOGIQUE S.L.S.

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

1	Infrastructure	p.2
2	L'esprit	p.3
3	L'objectif spécifique	p.3
4	La population cible	p.4
5	Gestion du temps et mode de fonctionnement	p.5
6	L'accompagnement éducatif - Rôle	p.7
7	Admission et réorientation	p.9
8	Politique de recrutement	p.10
9	Procédure de coordination et de concertation	p.11
10	Mode d'évaluation de la pertinence du projet institutionnel	p.16
11	Volume de l'emploi	p.16

### Ce qui est commun

1	Valeurs qui fondent le travail	p.18
2	Références théoriques	p.27
3	Finalités du services	p.29
4	Objectifs généraux	p.32
5	Méthode	p.33
6	Autres	

6.1	Politique de formation	p.34
6.2	Mode d'évaluation et de suivi des projets individuels	p.35

## 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'AWIPH)
- . la recommandation en matière de désinstitutionalisation des personnes handicapées (Conseil de l'Europe)
- . la convention relative aux droits des personnes handicapées (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 handicapées 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, 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 m<sup>2</sup>.

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.

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'empowerment – que l'on traduit aussi par « encapacitation » ou plus fréquemment « émancipation » – sera hautement stimulé.

Que dire de l'empowerment ?

- 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'empowerment 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
  - >l'interdépendance
  - >l'écologie des relations
  - >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 handicapée dans une temporalité parfois difficile à cerner
- lui donner la parole pour laisser émerger les aspirations et les craintes, et l'écouter
- évaluer les potentialités, les risques, les compensations
- évaluer 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'AWIPH, 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 résidents 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 :

- ➔ en semaine sauf le mardi après-midi, dans les ateliers occupationnels mis à disposition par l'Association et qui sont également accessibles au Service résidentiel. Ces ateliers se situent dans des infrastructures extérieures à l'hébergement.  
On identifie 3 pôles d'activité occupationnelle.  
Les « animations » proposées visent à offrir :

- ⇒ un développement moteur, corporel et sensoriel: coordination motrice – bien-être du corps – entretien de la santé physique
  - Atelier Sport et activités physiques adaptées:
    - sport en salle
    - badminton, natation, bowling, tir à air
    - marche à pied
    - vélo en sortie saisonnière
    - techniques de cirque
    - tous sports adaptés
  - Service kinésithérapie : approche par différentes techniques
  - Snoezelen (géré par l'animatrice de l'atelier théâtre – Expression corporelle)
  - Eveil sensoriel ...
  - Atelier nature : ferme, potager, verger, pisciculture.....
- ⇒ un développement artistique et culturel : curiosité - expression artistique, créativité, esthétique

- Arts graphiques et plastiques
    - Bricolage
    - Dessin ; peinture
    - Ordinateur
    - Poterie
    - Travail du bois
  - Chants (chorales et karaoké)
  - Théâtre : Expression corporelle - contes, mimes, marionnettes
- ⇒ un développement intellectuel, cognitif et technique : utilisation et maîtrise des outils, appréhension et utilisation de l'espace, contact avec la nature
- Atelier Mini-ferme: entretien du domaine, élevage, culture, petit élevage
  - Atelier Bois: rénovation, réparation, construction, création
  - Atelier création :- fabrication d'objets à partir de matériaux divers, de récupération ou de papier mâché, recyclé
  - Atelier de poterie
  - Atelier de fabrication de bijoux
  - Atelier Jardin et verger potager, ornementation, culture fruitière...
  - Atelier Cuisine :transformation des produits du jardin – art culinaire – art de la table - restauration
  - Atelier Textile :couture – tricot – lavage/repassage...
  - Atelier Petit magasin: réassortiment des rayons, vente, utilisation d'un programme informatique spécifique (gestion des stocks, facturation...) et livraison
- ⇒ un développement de la communication : dire / montrer / partager
- Atelier Radio :jeux radiophoniques, culture, actualité, rédaction d'articles, édition
  - Petit magasin :sens du « commerce »
  - Atelier Documentaire
- ⇒ Des possibilités de socialisation et d'inclusion
- o Activités extérieures (sport ou culture)
  - o Jardin communautaire
  - o Distribution du pain dans le village
- ⇒ Autre
- 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.

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
- ➔ 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 résidents, 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.

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 -> lavoir -> 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 behavioristes, principalement à "**l'analyse des tâches**". Les supports visuels (idéogramme, pictogramme) devront favoriser l'intégration des apprentissages.

#### 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 conseillant
- 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 en pages 21 à 27 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 8h30 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

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, adjointe à la Direction, 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** (dont la durée est fonction des disponibilités des différentes parties) est organisé
- en cas d'évaluation positive du stage par l'équipe éducative et de l'acceptation de la prise en charge par l'AWIPH, 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 résidant 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 terme 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. La réunion S.L.S.

Celle-ci se tient le mardi matin tous les 15 jours. 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 ». Elle permet un suivi régulier à travers le calendrier échancier des projets individuels. Elle s'intéresse à l'organisation collective du service. Elle 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. La synthèse bilan du bénéficiaire

Organisée pour et avec le bénéficiaire, une fois tous les ans au moins. Ce rythme se justifie par le fait que les bénéficiaires du SLS sont inscrits dans un projet global nouveau leur offrant un champ d'expérience inédit d'où découle toute une série d'objectifs potentiels. Il en résulte que le suivi des objectifs en cours doit être plus dense.

La rencontre bilan présuppose la préparation par l'équipe éducative d'une synthèse. Cette synthèse comprend plusieurs parties :

- événementielle
- suivi des objectifs
- médicale et paramédicale
- psychologique

A cette fin, l'équipe éducative collecte les informations dans les comptes rendus des réunions éducatives et auprès des intervenants spécifiques que sont notamment le service infirmier et le psychologue.

Objet de la rencontre :

##### *Ce que la rencontre doit être*

La rencontre consiste:

- à rendre compte, avec autant que possible comme interlocuteur privilégié le résidant, et ce en **présence de celui-ci**, devant les différents secteurs, du **travail accompli ou en cours avec le résidant**, des objectifs poursuivis ou à poursuivre, des difficultés rencontrées, des succès observés...
- à permettre au résidant, et ce devant les différents secteurs réunis, de donner son point de vue sur son **évaluation, ses attentes, ses difficultés, ses besoins**.
- à permettre au résidant de questionner les différents intervenants sur les options prises à son égard avec sa collaboration active

##### *Ce que la rencontre ne doit pas être:*

- Cette rencontre n'est **ni un examen ni un procès** tant pour le résidant que pour les intervenants. Ce dont il s'agit, c'est un compte rendu qui se veut objectif, sans concession, du travail accompli et/ou en cours, au départ des objectifs fixés dans le courant des deux années.

Il ne s'agit pas non plus d'un lieu où seront prises des décisions. Les objectifs ont été fixés préalablement. Tout au plus, les éclairages apportés par les autres secteurs contribueront-ils à moduler ces objectifs.

#### 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 résidants / Agents et représentants du service ; ensuite celui entre Résidants 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 résidants. Un autre temps de réunion individuelle est fixé en fonction des périodes d'accueil de chaque résidant.
- les lieux : les appartements (lieu de vie) et/ou le bureau des éducatrices
- les instances de réunions :
  - la réunion du mardi (informations, échanges et décisions)
  - la réunion « bien vivre ensemble »
  - 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 résidants, 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 résidents 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 résidents 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 résidents 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 résidents a choisi les tâches pour la communauté dont il est responsable. Dans ce point particulier, les résidents s'organisent entres 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 résidents 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 résident 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.

### **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 intimes 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. En fin de mois, il est question de l'élaboration du budget mensuel (prévu en 11 étapes). Chaque semaine, le résidant vient avec une farde individuelle où il aura noté ses achats et glissé les tickets de caisse. La feuille où le résidant inscrira ses dépenses,

(entrées, sorties) sera adaptée selon les capacités de chacun et pourra faire l'objet d'un objectif pour certains.

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.

## *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 handicapée 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

Développement

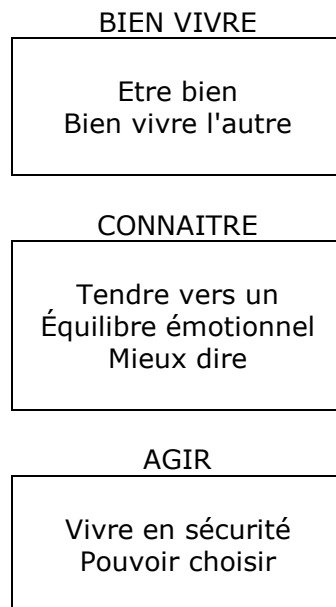
## 1. Valeurs qui fondent le travail

### 1.2.1. 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

**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.

*"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)

\*  
\* \*

### **1.2.2. Les Accords Toltèques**

Reprenant les principes de la thérapie cognitive, Miguel Ruiz propose de passer avec soi 4 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.*

\*  
\* \*

**1.2.3. 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**. 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 résidents

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**: on entend par là que le service se construit autour des intérêts, des besoins, des attentes implicites et explicites des résidents. Ils 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, parmi lesquels ceux liés au vieillissement constituent un élément majeur. Du

statut de «client» découle le droit d'interpellation qui questionne légitimement les prestataires du service.

Ils sont des **partenaires**, dans la mesure où l'élaboration et la réalisation des projets individuels s'inscrivent dans des apprentissages qui nécessitent négociation – coopération – participation.

Ils sont des **citoyens**

- la citoyenneté de la personne handicapée 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 parole
- dont 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

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)

Outre l'adhésion et le respect des éléments repris dans le code de déontologie du service (en annexe)

On attend d'eux qu'ils soient

### ***Respectueux de l'être et du devenir des personnes handicapées***

- 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 handicapée 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 sur la personne handicapée plus 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**.  
Subsidièrement le diagnostic, la classification, le nosographique, en tout cas nullement l'étiquette, le présupposé.
- 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 handicapée:  
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.

**Capables d'appliquer des méthodes propres à atteindre des objectifs qui ont été fixés et d'évaluer leur action**

Pour rappel, toute intervention doit se fonder sur des **principes éthiques** bien intégrés et qui doivent constamment interroger l'action.

Ceci suppose aussi

- la recherche d'un **langage, d'une approche commune** - qu'il ne faut pas considérer comme unique - que sont notamment les méthodes de modification du comportement;
- la maîtrise de ces méthodes à travers des **programmes d'intervention** dans laquelle est incluse une **évaluation**.

**Conscients qu'ils sont 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 handicapée 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.

**Capables de comprendre - les besoins, demandes et aspirations  
- la souffrance des résidents**



Comprendre: C'est

- **Ecouter/lire** (en fonction des facultés d'expression des résidants)
- S'ouvrir à un autre point de vue
- Répondre (ne pas donner une réponse toute faite mais aider la personne handicapée à trouver sa propre réponse voire lui donner les moyens de ...)
- Chercher des réponses sans précipitation qui seront le fruit d'une réflexion personnelle ou pluridisciplinaire mais qui devront contenir une cohérence constructive.

Le besoin:

Il vise un objectif spécifique et s'en satisfait

La demande:

C'est un mouvement vers l'autre.

Le mouvement est parfois plus essentiel que l'objet du besoin.

L'aspiration:

Elle est proche du désir: irréductible au besoin, à la demande car proche du fantasme, du rêve.

L'homme est une "machine désirante".

La souffrance:

Elle n'est pas de facto conséquence du handicap mais celui-ci limite les moyens pour y faire face.

Elle trouve sa source dans de multiples facteurs dont la majeure constitue l'angoisse

Les moyens privilégiés pour la combattre sont:

- la **(re)connaissance** de la personne
- le dialogue et l'écoute (voir supra)
- la compassion et **l'empathie**
- **la vigilance** et la promptitude à réagir
- **la confiance** dans laquelle viendra s'inscrire la relation d'aide.
- **L'expérience partagée**

***Capables d'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 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 résident (par opposition à une attitude attentiste) **tout en évitant tout comportement intrusif.**

### **Capables**

- **de réviser leur cadre de référence et de faire preuve d'adaptabilité en restant ouverts à la critique et à la formation.**
- **de faire un cheminement personnel**
- **de gérer leur charge émotionnelle**

### 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.

### **Capables de créativité**

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.

### **Capables d'être porteurs de valeurs et de les pratiquer**

De nombreuses valeurs (au sens anthropologique) fondent notre culture. Dès lors il est difficile d'en prôner l'une ou l'autre isolément car bien souvent les valeurs sont reliées entre elles. Nous pointerons toutefois les valeurs suivantes:

- Le respect: accorder une valeur à l'autre. Agir envers les hommes comme on désire que les hommes agissent envers soi.
- La solidarité: prendre conscience de l'autre, de ce qui unit, sentiment d'appartenance; se sentir lié par une responsabilité et des intérêts communs; entraide mutuelle, acte d'échange.
- La tolérance: ne pas tout accepter mais essayer de tout *comprendre*. La tolérance est le respect des personnes en tant qu'individus porteurs d'idées, de croyances, de convictions. Elle impose ses limites lorsqu'on en devient victime.
- La franchise: 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.
- L'honnêteté: probité, respect de l'éthique, de la morale qu'on véhicule
- L'authenticité: être soi-même, connaître ses qualités, reconnaître ses limites face à l'autre
- L'Altérité: on entend par là non seulement la reconnaissance des différences mais aussi la conscience de la relation aux autres, des liens, de la continuité et de la réciprocité.

D'autres valeurs pourraient venir s'y ajouter: discernement, constance, équité, démocratie, non-violence...

Ceci dit il demeure essentiel que

- chacun s'entende sur le **contenu de ces valeurs** (nécessité d'un dialogue)
- la pratique de ces valeurs ne soit pas seulement un principe mais soit surtout une **attitude de tous les jours**.

### **Capables**

- **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**
- **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'étaient 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 ».

#### 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 si 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 résidant »

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.

## 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 ou 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...)

Soucieux également de la **qualité de vie** des résidents, nous nous référerons à certains **indicateurs** centrés sur les **compétences** de l'individu (échelle de comportement adaptatif).

Le recours à des outils d'évaluation de la qualité et/ou de satisfaction tel l'APECH 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 résidents
- 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.

### 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 handicapée 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

#### **1. à favoriser l'épanouissement de la personne à travers le projet de vie du résident**

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 résidents. Dans ce cadre, tous les membres du personnel quelle que soit leur fonction peuvent contribuer à cette démarche.

#### **2. à travailler en équipe (intra et intersectorielle) autour et pour le projet de vie du résident.**

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 résident, 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. à favoriser autant que possible l'intégration de la personne handicapée 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 handicapées. 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 handicapée 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.

***4. à 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***

***5. à 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.

**6. à 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 résident 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 résidents
  - 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.

## 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.

<b>5 Méthodes</b>
-------------------

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 résidant;
- 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 informatif concentrant toutes les informations administratives, pédagogiques, sociologiques, médicales et événementielles relatives à chaque résidant.

**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.

<b>6. Autres</b>
------------------

### **6.1. Politique de formation**

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 du présent projet pédagogique.

## 6.2. Mode d'évaluation et de suivi des projets individuels

### Projet Educatif Individualisé : guide pratique

#### I. Communication

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 référons 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 ?

« Il n'est pas certain, énonce Philippe Chavaroché <sup>1</sup>, que tous les hommes puissent participer de ce mouvement volontariste visant à une autoconstruction de soi, en particulier les plus vulnérables d'entre eux, tels les résidants lourdement handicapés qui sont assez largement dépendants d'autrui pour leur projet individuel... » Néanmoins, « l'appel au 'présupposé sujet' à nos yeux, au 'sujet potentiel en soi' ou au 'sujet partiel' évoqués par B. Durcy reste fondamental pour que ces personnes ne soient pas les simples objets d'un projet individuel que des familles et des professionnels, certes animés des meilleures intentions, construiraient en dehors d'eux ».

Le document intitulé « **Les outils pédagogiques** » fait référence à la participation du résidant à 2 moments du travail des objectifs :

- en phase d'élaboration, au stade du SEO2 au cours duquel les conclusions du travail d'analyse des observations peuvent lui être restituées en briefing sous forme de proposition.
- en phase d'évaluation finale, au stade du SEEF.

Bien entendu, l'intéressé peut trouver sa place dans l'élaboration des objectifs dès la phase d'exploration des besoins, au travers par exemple d'une interview, et, faut-il le préciser, à toutes les étapes du développement des apprentissages comme sujet de son projet.

---

<sup>1</sup> Chavaroché Philippe, Le projet individuel. Repères pour une pratique avec les personnes gravement handicapées mentales, coll. « trames », érès, Toulouse, 2009 (pages 28 à 38).

La concertation résident/professionnel autour du projet pose la question de la communication. Dans un premier temps, il s'agit d'expliquer le sens même de l'objectif dans notre démarche éducative. Il faut, pour cela, trouver le langage le plus approprié à notre interlocuteur pour lui permettre de prendre sa place dans cette entreprise qui le concerne en premier chef. Quelle information fournir, puis obtenir et par quel canal ?

Avec Geneviève Petitpierre<sup>2</sup> récapitulons **quelques stratégies** :

- Les intervenants seront attentifs aux réactions qui reflètent la compréhension de la personne, privilégier ses mots aux leurs, prévoir une durée d'entrevue qui corresponde à sa fenêtre attentionnelle, tolérer les silences, valoriser les réponses (Guillemette & Boivert, 2003, p 15).
- Les informations et questions orales seront parfois utilement soutenues par des supports concrets, des supports figuratifs pour ce qui renvoie aux informations temporelles (ex : la piscine ; 2 fois par semaine).
- Dans la formule d'interview, les questions ouvertes seront préférées aux questions fermées ; ou encourageront la personne à raconter plutôt qu'à répondre.
- On privilégiera les demandes d'ajout (« Tu peux m'en dire plus ») plutôt que les demandes d'explication, la reformulation des questions par le professionnel plutôt que celle des réponses par le résident, l'emploi de questions courtes, simples.
- Etre vigilants face au désir de certaines personnes de plaire à qui elles ont en face d'elles, surtout si celles-ci ont un rôle d'autorité (éducateurs, parents...). Sous l'effet de ce biais, qu'on appelle la désirabilité sociale, les personnes interrogées vont parfois jusqu'à modifier leur réponse lorsque celle qu'elles ont donnée dans un premier temps n'est pas immédiatement acceptée par leurs interlocuteurs. Attention également à la tendance de la personne à sélectionner la dernière possibilité de réponse lorsqu'on lui propose un choix, au biais d'acquiescement, attitude qui consiste à dire oui à tout ce qui est proposé (par déférence apprise à l'égard du personnel éducatif).

## II. Détermination des objectifs

### A. Evaluation des besoins

La détermination du projet individuel et des objectifs individualisés qui le composent repose sur un travail préalable de récolte d'informations.

#### 1) Par qui ?

L'on pense prioritairement au garant, ou par défaut, de tout autre membre de l'équipe éducative voire pluridisciplinaire selon les opportunités de rencontre avec les différentes personnes gravitant autour du bénéficiaire.

#### 2) Auprès de qui ?

L'information sera récoltée autant que faire se peut auprès de **l'intéressé**.

Elle sera utilement complétée par **les proches** (parents, fratrie, professionnels ayant déjà travaillé avec le résident...).

Les observations récoltées au quotidien par **les professionnels de différents secteurs** (hébergement, ateliers, kinésithérapeute, personnes assurant les déplacements médicaux...) seront bien entendu susceptibles de fournir des pistes quant aux besoins de la personne.

---

<sup>2</sup> Petitpierre Geneviève, Le projet interdisciplinaire individualisé (PII) : comment le construire ensemble ?, Genève.

3) Quels outils ?

- **Discussion libre, interview plus formalisée** (cfr. Annexe 1) auxquelles pour le résidant, on peut ajouter d'autres formes d'expression : dessin, théâtre, groupes de parole abordant le thème du devenir, des goûts, désirs, aspirations...
- **Les grilles d'observation** pour leur caractère empirique (elles balayent un champ d'observation aussi large que possible) et la dimension systématique de l'observation (les différents domaines explorés sont analysés au travers d'items plus ou moins précis et opérationnalisés). Citons la grille AAMD (trad par G. Magerotte) ou encore la Berewecke Skill Teaching de Mansell.
- **La pyramide des besoins de Maslow** (cfr. Annexe 2) qui nous invite à considérer les besoins de tout un chacun dans différentes dimensions (physiologique, sociale...) organisées de manière verticale. Il existe d'autres modèles d'analyse des besoins (Pourtois et Desmet, AAIDD,...).

B. Choix des objectifs prioritaires

Après avoir récolté les informations relatives aux besoins du résidant vient le moment de fixer avec lui les priorités.

L'on dispose pour ce faire de plusieurs références

- Le projet pédagogique qui nous rappelle les références théoriques, les finalités du service et les besoins à rencontrer.
- L'ouvrage « Pratique de l'intervention individualisé » de Montreuil et Magerotte, en particulier l'unité 1, aux p 27 à 34.  
Pour rappel, choisir :  
Des comportements adaptés à l'âge chronologique  
Des comportements fonctionnels  
Des comportements utiles  
Des comportements importants pour la personne et ses proches  
Des compétences générales  
Des activités plutôt que des comportements isolés  
Des comportements désirables ou « penser positif »
- La pyramide des besoins de Maslow (cfr. Annexe 2).

\*

\* \*

Il y a donc de nombreux points de convergences entre S.R.A et S.L.S mais ce qui est commun doit être relativisé. En effet le S.L.S offre indéniablement un autre « décor » et, dans cette mise en scène de la vie quotidienne ( Cfr Erving Goffman) se modifieront de manière inéluctable

- . **le rôle du résidant qui sera d'autant plus acteur et singulier**
- . **le rôle de « l'éducateur » dont l'intervention sera d'autant plus dans « l'avec », à « la demande » du résidant, voire « propositionnelle » de la part de l'éducateur , dans tous les cas facilitatrice. Globalement l'accompagnement s'articulera sur la philosophie de la prise en compte et non de la prise en charge.**
- . **l'environnement, le champ « d'expérience », d'instrument de mesure, de mise en situation qui sera considérablement élargi. Bref il y aura une extension des possibles pour tous.**