

CENTRE MUTIEN-MARIE asbl

"LE POULY"

The logo consists of the text "LE POULY" in a bold, blue, serif font with a grey drop shadow. The text is enclosed in quotation marks. A large yellow circle is positioned behind the word "POULY", partially overlapping it.

Service d'Accueil de Jour pour Adultes
Rue Willy Squélard 9
5600 JAMAGNE
Tél. & Fax 071 66 79 15

PROJET PEDAGOGIQUE

INTRODUCTION

Nous nous référons à des valeurs humanistes. Celles qui nous tiennent le plus à cœur sont celles qui ont trait à la valorisation de soi au travers du confort et la qualité de vie, à l'harmonisation de la vie en groupe, l'épanouissement par les contacts avec la population du village... le bien être... se sentir "comme chez soi".

La démarche intergénérationnelle en créant des liens de solidarité par l'échange et l'apport respectif de chaque âge est pour nous un véritable creuset d'intégration.

HISTORIQUE ET FINALITE

Historique du projet

En 1978, quelques Frères des Ecoles Chrétiennes, fidèles à leurs objectifs d'aide aux plus démunis fondaient le **Centre Mutien-Marie** qui se composait d'un Institut Médico-Pédagogique et d'une Ecole secondaire Spéciale pour enfants handicapés.

En 1982, suite à de nouvelles lois, l'A.S.B.L. se sépara de l'école pour connaître une vie autonome sous le nom d'**A.S.B.L. Centre Mutien-Marie**. Assez rapidement les responsables se rendirent compte que certains enfants ne pouvaient suivre régulièrement les cours même d'un enseignement spécialisé. Il fut décidé de créer le Centre Occupationnel pour enfant non-scolarisé. Cette année-là une section s'ouvrait à Nismes.

Après quelques années, la section se rapprocha de Philippeville, pour venir s'installer dans la petite ferme de Jamagne où elle prit le nom de "**Pouly**": "poulailler" en wallon.

En 1986, voyant que sa population vieillissait et que rien n'était organisé dans la région pour les handicapés adultes, le Centre Mutien-Marie crée un premier centre de jour à Yves-Gomezée, "**La Roseraie**", en vue d'accueillir une quinzaine de handicapés adultes non-travailleurs.

En 1987, vu le succès du premier centre, "**Le Tournevent**" est créé sur le territoire de Anthée - Onhaye. Celui-ci peut accueillir 18 personnes adultes souffrant d'un handicap.

Etant donné l'énorme demande, le centre de Jamagne sera lui aussi transformé en centre pour adultes non-travailleurs au 1er janvier 1991.

Continuant sur sa lancée, le Centre Mutien-Marie créera enfin en janvier 1992, son quatrième centre dans la région de Ciney: "**Le Gaty**".

En janvier 2001, pour répondre à la demande pressante des parents vieillissants, nous avons ouvert à Rosée un service d'accueil de nuit: "**La Chevalerie**".

Certains résidents aspirant à davantage d'autonomie nous avons été amenés à envisager la création d'un service résidentiel de transition en 2006: "**Le Ponceau**".

Notre idéal

Dans le cadre du décret du 6 avril 1995 (relatif à l'intégration des personnes souffrant d'un handicap), notre idéal est la reconnaissance de la personne souffrant d'un handicap mental dans ses droits et ses différences ainsi que l'amélioration de sa qualité de vie.

Nos buts

- Proposer des activités utiles et valorisantes dans le cadre d'un projet individuel répondant aux besoins et aux désirs de ces personnes.
- Donner à chacun, selon ses possibilités, des responsabilités.
- Offrir la possibilité de marquer des choix, première étape vers plus d'autonomie.
- Stimuler, proposer de nouvelles possibilités d'apprentissage tout en maintenant les acquis.
- Créer des interactions qui bannissent infantilisation et dépendance.
- Susciter l'insertion sociale au-delà des différences.

HYPOTHESE ET METHODOLOGIE DE RECHERCHE

Références théoriques

Notre philosophie

Le respect de la personne dans son intégrité mentale, physique ou philosophique constituera un des piliers de notre travail.

La personne à qui Le Pouly s'adresse est une personne adulte qui certes a besoin d'une certaine assistance mais peut moyennant apprentissage et encadrement décider elle-même de son projet et des objectifs qu'elle souhaite atteindre.

Respecter la personne, c'est pourvoir à ses besoins fondamentaux, de protection et de sécurité, mais aussi d'appartenance, d'estime et de réalisation de soi (schéma de Maslow), c'est aussi reconnaître les limites qui lui sont imposées par les déficits qu'elles présentent (diminution des aptitudes à comprendre, à apprendre, à se souvenir, absence réelle de conscience identitaire, vision souvent floue de l'avenir...).

Afin que le bénéficiaire prenne en main son projet occupationnel mais aussi de vie, nous devons mettre en place une pédagogie qui le resitue dans ses chronologies, ses repères spatiaux, ses repères temporels, améliore son vécu corporel.

Nous rencontrons des usagers qui souvent s'expriment difficilement, se plaignent peu et dont les difficultés de communication ne permettent pas toujours de cerner les problèmes, ni l'intensité d'une douleur éventuelle.

Le corps et l'environnement doivent prendre progressivement un sens pour la personne qui doit y trouver sa place.

Il est important de verbaliser, donner un sens au vécu, organiser. La personne souffrant d'un handicap doit apprendre à connaître et respecter ses propres limites et celles de l'autre tout en se confrontant à sa différence.

Nous voulons maintenir un contact maximum avec le tissu social, tout en préservant la personnalité et la sécurité des usagers.

La recherche de l'autonomie est synonyme de meilleures possibilités de choix et, c'est dans ce sens, que nous utilisons le terme autonomie. Nous désignons par indépendance technique les aptitudes et les moyens permettant à chaque individu de dépendre moins d'autrui.

C'est dans ce cadre que se situe notre travail et qu'il prend un sens: améliorer l'indépendance technique et les compétences du bénéficiaire en fonction de ses besoins, mais aussi de ses forces et de ses faiblesses. Elargir constamment le champ de ses possibilités de choix, en toute sécurité au sein de la société.

- **La psychopédagogie**

La psychopédagogie permet de situer notre projet d'autonomie et d'intégration sociale dans son cadre méthodologique et technique.

Le travail pédagogique ne peut se concevoir sans fixer au préalable des objectifs et définir le plus concrètement possible les moyens d'y parvenir. Les éducateurs se sont rencontrés, ils ont parlé des activités et des ateliers qu'ils animent, ont tenté de conceptualiser les objectifs poursuivis.

Les activités sont découpées en phases. Chaque phase est alors analysée et resituée par rapport à des sous-objectifs et l'objectif principal.

Nous créons ainsi un outil de travail et, nous voyons se dessiner, dans ce cadre de référence, une image vivante du service avec les priorités, les forces mais aussi les faiblesses de l'équipe.

A partir de là, l'équipe doit régulièrement se réapproprier l'outil afin de contrôler les orientations qu'elle veut instituer.

- **Les approches développementales et les approches cognito-comportementales peuvent constituer des balises intéressantes.**

Nous retenons les activités qui permettent d'atteindre nos objectifs d'autonomie, de socialisation, de développement cognitif, affectif, psychomoteur, de communication et d'intégration et qui rencontrent le projet, les besoins et l'enthousiasme d'une partie au moins des usagers (décisions en conseil de participation des usagers).

Nous nous efforçons de donner une place à chacun en fonction de ses capacités (grilles d'évaluation pluridisciplinaire, avis de l'équipe pluridisciplinaire, projet personnalisé).

Ces notions doivent être appropriées par toutes les parties et intégrer chaque geste au quotidien. Des réunions régulières avec la psychologue permettent d'analyser le fonctionnement de l'équipe et de revoir les stratégies.

Nous essayons de privilégier l'appropriation des règles et le dialogue pour montrer en quoi par exemple le non-respect du règlement porte préjudice, à l'environnement, à autrui, à la personne elle-même.

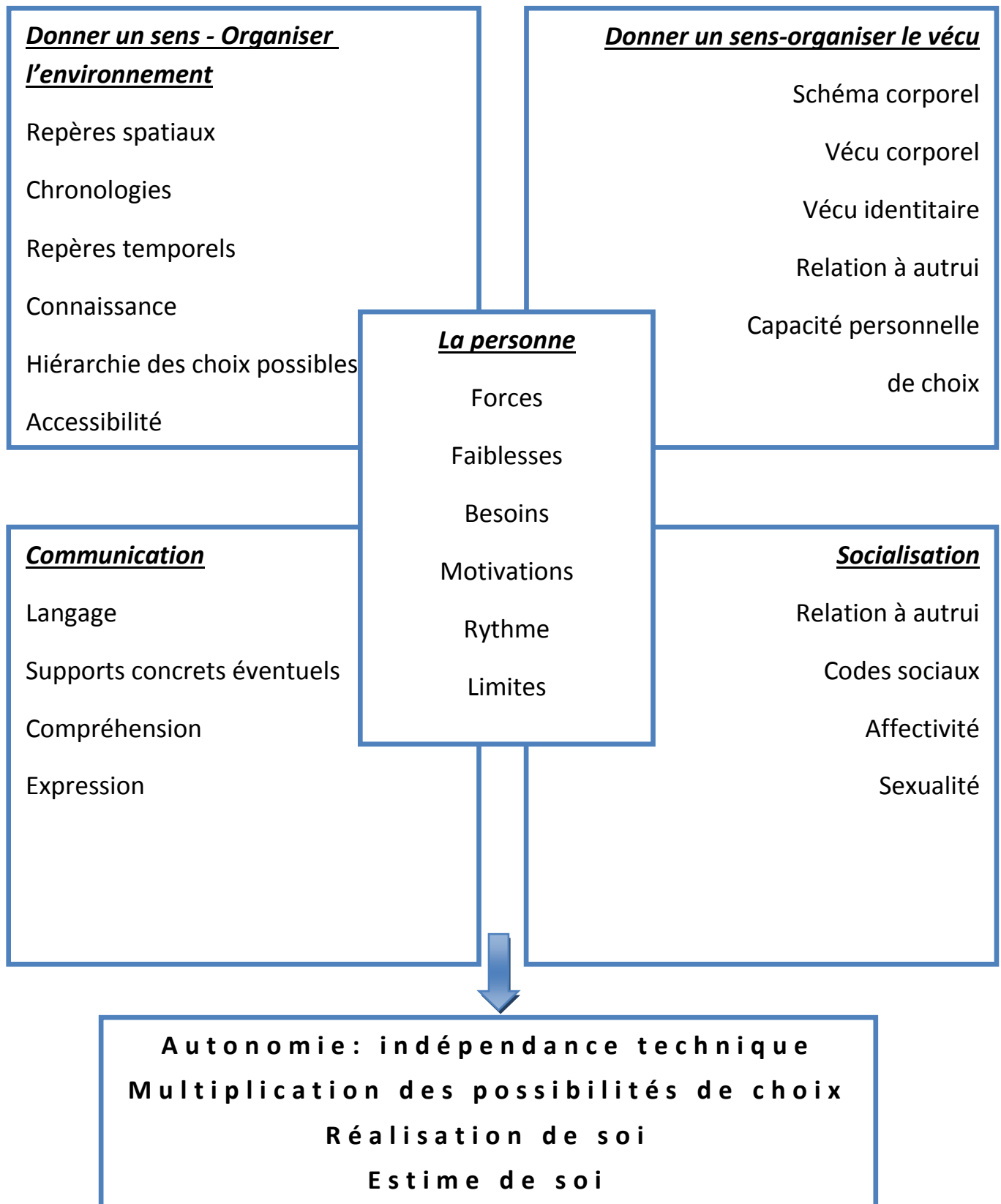
Lors de la réunion des usagers, les problèmes et sources de conflits sont cernés, nous les gérons et recherchons des solutions ensemble. L'expression lors des réunions fait aussi l'objet d'un apprentissage.

- **L'approche systémique**

L'approche systémique permet de cerner davantage les relations entre l'individu et son environnement. Elle resitue la personne dans son contexte (familial, social, culturel, etc.) et dans son système de relation (avec ses parents, sa fratrie, ses pairs, etc.).

SCHEMA DE LA DEMARCHE PEDAGOGIQUE:

Nos objectifs



Dans le cadre de l'aide individuelle, le Pouly permettra à la personne de travailler autonomie, socialisation, communication, développement psychomoteur et cognitif. Ces objectifs sont interactifs entre eux. Une série de sous-objectifs sont développés, des items sont définis pour les atteindre.

Population cible

Le Pouly est agréé pour accueillir en service de jour, 20 adultes, des deux sexes, bénéficiaires des prestations de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes souffrant d'un handicap, atteints de déficience mentale modérée, sévère ou profonde avec éventuellement un handicap associé: déficience visuelle, auditive, épilepsie.

Le champ de notre recrutement est limité par la durée maximale d'une heure de transport autour de notre service.

Description de notre population

Nombre: 26 personnes dont 2 conventions nominatives

Sexe: → M 12 → F 14

Type de handicap: léger → 1
 modérés → 15
 sévères → 9
 profond → 1

Handicaps associés: visuel → 1
 auditif → 2
 épilepsie → 5
 imc → 1

Région: Mettet - Beaumont

La majorité des usagers fréquente notre service depuis 5 à 10 ans.

Les parents sont pour la plupart retraités (employés, ouvriers, agriculteurs).

Quatre usagers fréquentent "La Chevalerie", notre service d'hébergement; un est suivi par notre service résidentiel de transition "Le Ponceau"; les autres sont domiciliés dans leur famille ou en famille d'accueil.

Les causes du handicap se répartissent en 4 catégories: problèmes génétiques (trisomie, x fragile), congénitaux, accidents péri-nataux, inconnus.

Vous trouverez en annexe un tableau reprenant la liste des usagers ainsi que le type de handicap.

Admission et réorientation

Le candidat à l'admission doit avoir au moins 18 ans et au plus 65 ans, et avoir un des handicaps pour lequel le centre est agréé. Il doit marquer son accord avec les termes de la convention et le règlement d'ordre intérieur de notre service, celui-ci est soumis à la signature du candidat ou de son représentant légal.

Après la période d'essai, chaque partie peut mettre fin à la convention de séjour moyennant un préavis d'un mois transmis par courrier ordinaire ou par lettre remise en main propre aux co-signataires.

Une réunion sera alors organisée avec la direction et l'équipe d'encadrement du Pouly, la personne bénéficiaire et des membres de son environnement, afin de justifier les raisons de cette rupture et de rechercher l'orientation la plus judicieuse.

L'admission sera soumise à une période de trois mois d'essai, durant laquelle des évaluations seront réalisées par l'équipe pluridisciplinaire en présence de l'utilisateur.

Les décisions de réorientation ou de congédiation seront prises lors d'une évaluation de la situation par l'équipe pluridisciplinaire et l'utilisateur ou son représentant légal.

Les modalités de congédiation et de réorientation figurent dans notre règlement d'ordre intérieur joint en annexe.

Mode de structuration

Infrastructure

Notre maison est située en zone rurale.

Vous trouverez, en annexe, un plan qui vous donnera une idée des volumes.

Le Pouly est en bâtiment de plain-pied comprenant:

- une vaste salle faisant office de salle à manger et de salon pour les moments de repos;
- une cuisine (matériel de collectivité);
- des sanitaires (2 WC dames, 2 WC messieurs, une douche);
- une pièce aménagée en magasin donnant en façade, suivie d'un garage organisé en dépôt de marchandises (pour le magasin);
- trois pièces pour les ateliers artisanaux;

- un bureau que se partagent le responsable, l'assistant social et la psychologue;
- une grande serre destinée aux travaux de jardinage, poterie, menuiserie.

Le nouveau bâtiment (extension du Pouly) constitué d'une salle de sport, kiné, psychomotricité et d'un atelier bois, artisanat, semis, comporte aussi des sanitaires.

Nous avons amélioré notre confort par la construction d'une véranda dont une partie est consacrée à la sérénité des bénéficiaires les plus âgés et les plus faibles...

Le bâtiment est entouré d'un vaste terrain qui permet, notamment, la culture de légumes, de fruits et de fleurs et un espace récréatif (avec un plan d'eau) qui se structure petit à petit.

Ressources extérieures

L'utilisation des ressources communautaires est à la fois un outil et un vecteur d'intégration.

- Collaboration méthodologique intergénérationnelle avec l'ASBL "Courants d'âges".
- Piscines communales de Florennes et Couvin.
- L'école de La Calamine.
- Ecole primaire de Jamiolle.
- Ecole de danse "Evasion".
- Le home pour personnes âgées de Philippeville.

Moyens et stratégies

Notre travail est basé sur le potentiel et non sur le déficit.

Nous voulons, avant toutes choses, créer une ambiance conviviale au sein de laquelle chacun trouve sa place, son rôle, ses habitudes. Chacun fait partie du groupe et réalise quelque chose pour la communauté.

Le respect de la personne ainsi que celui des règles sociales font l'objet d'une attention particulière. Chacun doit se sentir accepté et bien dans sa peau en tant qu'adulte autonome et responsable.

Les mille petites choses de la vie quotidienne ont leur importance pédagogique: services, fêtes, anniversaires, sorties.

La vie communautaire et ses diverses contraintes imposent à chaque personne de tenir compte de l'autre.

Gestion de conflit, entraide, soutien, acceptation des différences de rythmes et des limites sont autant d'objectifs de socialisation à poursuivre.

Comment établir une relation adaptée aux besoins, aux limites, à la personnalité de chacun?... Faut-il absolument produire quelque chose ou en nous affranchissant du "qu'en dira-t-on" se situer juste dans l'instant, dans la relation?... Nous sommes constamment en recherche d'équilibre à ce sujet.

Nous retenons les activités qui permettent d'atteindre nos objectifs d'autonomie, de socialisation, de développement cognitif, affectif, psychomoteur, de communication et d'intégration et qui rencontrent le projet, les besoins et l'enthousiasme d'une partie au moins des usagers (décisions en conseil de participation des usagers).

Le fonctionnement pluridisciplinaire est fondamental pour:

- observer au mieux chaque adulte, découvrir ses possibilités, ses désirs et cerner de façon plus précise sa personnalité;
- pouvoir discuter ensemble des problèmes et tenter de les résoudre.

De nombreuses échelles de développement et de bien-être ont été mises à notre disposition à ce propos et nous nous en servons.

Pour permettre à chaque bénéficiaire d'avoir une idée plus claire de son programme individuel et de ses objectifs, nous décomposons les tâches et nous structurons les apprentissages à l'aide de grilles adaptées. Dans l'idéal, la personne souffrant d'un handicap pourrait ainsi au fil de son évolution parvenir à s'auto-évaluer. Il lui faudra aussi apprendre quelle est la finalité du travail qu'elle a choisi, comprendre pour qui elle le réalise et quels sont les délais à respecter. Le respect des objectifs nous impose de nous adapter en permanence aux besoins de la personne, au nombre de personnes, à la diversité des apprentissages, à la variété des choix proposés, aux contingences matérielles, à concilier production et bien-être.

L'équipe éducative

Le travail éducatif est très important. Chaque membre du personnel (du directeur au personnel d'entretien) est concerné selon ses moyens et participe activement dans la vie de tous les jours aux programmes mis en œuvre pour que la personne maîtrise les comportements sociaux utiles à une bonne intégration.

L'évolution de chaque adulte doit être un BUT toujours présent vers lequel chaque membre du personnel tend.

Le bien-être dans l'équipe

Chaque collaborateur doit connaître les objectifs et la finalité de son travail, recevoir des consignes claires, bénéficier d'une critique constructive et régulière de son travail, avoir connaissance du résultat final, pouvoir compter sur un arbitrage neutre des conflits, avoir une zone franche d'initiative où il peut faire preuve de créativité, se sentir partie prenante aux décisions, être bien informé.

Les rôles doivent être clairement définis dans le respect des spécificités professionnelles, des réalisations et du matériel de chacun.

Une solidarité réelle doit s'instaurer entre les membres de l'équipe afin de poursuivre la ligne de conduite fixée. Pour cela, il faut établir une échelle de valeur commune.

- **Les éducateurs**

Ils sont le "moteur de la maison". C'est à partir de leurs goûts et aptitudes que se cristallisent les activités.

Ils travaillent avec les usagers, ils observent et découvrent leurs possibilités, leur personnalité, leur façon d'être.

Ils analysent le travail quotidien et l'adaptent aux besoins et projet personnel de la personne souffrant d'un handicap.

Attentifs à chaque personne, ils veillent aussi à développer un esprit de groupe chaleureux et attentionné. Au besoin, ils aident, conseillent, dirigent et recadrent.

La mise en question du travail de l'éducateur est effectuée lors d'une brève réunion journalière. Le travailleur est alors amené à réfléchir sur les personnes, le groupe, les activités...

Inscrit dans une dynamique de groupe particulière, il arrive de devoir remplir un rôle d'autorité mais encore faut-il être au clair avec les raisons qui poussent à donner une directive et pouvoir expliquer celle-ci...

Chacun fait des propositions et en discute avec les autres membres de l'équipe.

Des réunions mensuelles de synthèses permettent d'actualiser les projets pédagogiques du groupe et de chacun.

- **Le directeur général**

Il joue un rôle important dans quatre domaines:

- les finances,
- la gestion du personnel,
- les usagers,
- les relations extérieures.

Il assure la comptabilité générale et en est responsable face au Conseil d'administration.

Il établit et vérifie, en collaboration avec le chef éducateur, le budget des frais journaliers. Il assure le paiement mensuel des factures et des salaires. Régulièrement, il passe dans les sections et vérifie la bonne tenue des caisses, la concordance des dépenses et des recettes avec le budget et enfin dresse le bilan et compte de résultats qu'il présente au conseil d'administration. Il informe régulièrement le chef éducateur des contrôles des budgets généraux. Toutes dépenses amortissables (+ de 500 €) non prévues explicitement dans le budget doivent faire l'objet d'une autorisation du directeur général. Toutes dépenses non-budgétisées doivent être présentées au Conseil d'Administration qui jugera de l'opportunité de modifier le budget.

Il assure le recrutement et la sélection du personnel. Il présente au Conseil, les candidatures d'engagement définitif ainsi que les licenciements.

Mandaté par le Conseil d'administration, il signe les documents légaux notamment, tous les documents relatifs à l'emploi. Les sanctions (hors licenciement) relèvent du directeur général, mais s'appliquent en principe sur proposition du chef éducateur.

Il contrôle et approuve les horaires, les vacances et les récupérations du chef éducateur et du personnel paramédical. Il gère en concertation avec le Conseil, les conflits importants entre les travailleurs.

Le directeur supervise le travail éducatif, participe aux réunions et conseille les éducateurs.

Le directeur général possède un principe d'acceptation ou de sortie des usagers.

Normalement, il entérine la proposition du chef éducateur, il se réserve un droit de veto.

Toutes les relations extérieures tant au niveau des Ministères, de l'AWIPH, que des organismes extérieurs impliquant le nom de l'ASBL à quelque niveau que ce soit, doivent être réservées au directeur général. Il est présent lors des inspections et des visites importantes.

- **Le sous-directeur administratif (le comptable)**

Il assure et supervise l'encodage de la comptabilité. Il contrôle la normalité de la comptabilité.

Il réalise le bilan social.

- **La sous-directrice pédagogique (la psychologue)**

Elle est responsable de la cohérence pédagogique dans les différentes composantes de l'institution.

Elle travaille dans le cadre d'une position de recul par rapport aux autres membres des équipes. Elle analyse de son point de vue chaque cas, individuellement et dans le groupe. En posant un regard extérieur, elle intègre les événements, les relations, les conflits dans un contexte plus global et met différemment en lumière les ressources de l'équipe.

Elle apporte aux réunions une vision plus théorique, peut-être, mais qui vise une meilleure compréhension et un choix réfléchi des activités proposées.

Elle vit aussi la vie de la maison et participe à l'ambiance et aux activités dans la mesure du possible, ce qui lui offre l'occasion de rencontres enrichissantes et informelles avec les usagers.

Outre le suivi de l'évolution et de l'adéquation des objectifs des usagers, elle peut leur offrir un soutien moral à la demande.

La psychologue propose à l'éducateur par le biais d'entretiens individuels et ponctuels un lieu d'écoute où il peut aborder, à la demande, ses difficultés particulières et son vécu dans la mise en œuvre des programmes pédagogiques.

➤ Entretiens (soutien moral de l'équipe, soutien moral des usagers, entretiens d'admission).

Analyse individuelle:

➤ Testing et évaluations (des usagers, des pistes, adéquation des projets pédagogiques).

Analyse par rapport au groupe (relations, conflits):

➤ Rédaction des projets pédagogiques à partir des apports des équipes, elle veille à la cohérence de ceux-ci par rapport aux critères de qualité définis en équipe.

➤ Rédaction des règlements d'ordre intérieur (en concertation avec l'équipe et les usagers).

➤ Rédaction des bilans d'activités pédagogiques des services pour les demandes d'agrément (fréquence fixée par l'AWIPH), en collaboration avec le chef éducateur.

➤ Rédaction des bilans psychopédagogiques des usagers en collaboration avec l'AS pour le renouvellement de l'agrément des usagers.

➤ Animation des réunions pédagogiques pour les SAJA.

➤ Référente de formation: rédaction du plan de formation et activation des formations.

- **Le chef-éducateur**

Il est sous la responsabilité du Directeur Général. Il assiste au recrutement et à la sélection du personnel.

Il donne son avis au directeur général sur les engagements ainsi que les licenciements. Il propose au directeur les éventuelles sanctions pour raisons internes. Il organise la gestion des ressources humaines et la motivation de son personnel

Il gère la vie quotidienne de sa section. Il organise les horaires, les vacances, les récupérations du personnel. Il propose au directeur les admissions ou les sorties de personnes souffrant d'un handicap. Il doit informer le plus complètement et exactement le directeur général de la situation des usagers.

Tous les membres du personnel (sauf comptable et secrétaires) sont sous la responsabilité du Chef-éducateur, y compris le personnel spécialisé et le médecin dans le cadre déontologique de sa mission.

En cas d'absence du Directeur Général, le Chef-éducateur doit remplacer celui-ci dans le cadre des inspections de l'AWIPH dans la mesure de ses possibilités et de ses accès aux dossiers.

- **Le médecin**

Le rôle du médecin de tutelle est un rôle préventif et de supervision médicale individuelle et institutionnelle. Il ne remplace pas le médecin traitant ni le spécialiste dans son rôle curatif.

Il veille à l'instauration d'une bonne hygiène de vie.

Au besoin, il soigne les petits malaises inévitables.

- **L'assistant social**

Lien entre la famille et l'institution, il intéresse les parents au travail accompli au centre et s'assure de leur collaboration effective.

Pour effectuer cette tâche, il choisit et organise les visites en famille qu'il doit réaliser.

Dans un souci d'efficacité, il est tenu informé par le responsable de tous les événements de la vie quotidienne au sein du centre et réciproquement.

Il fait aussi partie du personnel et participe donc à part entière à la vie de la maison.

Il tente de régler les problèmes (administratifs, familiales...) tant à l'inscription que dans le courant de la vie de tous les jours. Il a une obligation de moyens mais pas de résultats.

- **La logopède**

Elle assure la prévention, l'évaluation et la rééducation des troubles du langage et de la communication en fonction des besoins de la personne et en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire.

Les prises en charge sont soit individuelles soit en petits groupes avec pour objectifs le développement et le maintien des acquis en expressions orale et écrite, la créativité, le plaisir de communiquer par la parole, l'écrit, le dessin, le corps, le rire...

Elle assure également un travail au niveau de la structuration spatio-temporelle, la mémoire et un travail pratique au niveau de la sphère oro-faciale (articulation, souffle, voix, respiration, déglutition).

- **La psychomotricienne**

A la demande de l'équipe et en fonction des résultats de son testing, la psychomotricienne poursuit des objectifs de développement sensori-moteur et de vécu corporel au travers d'activités variées: circuits psychomoteurs, travaux d'aiguille, pâtisserie, cuisine, etc...

Développement psychomoteur, connaissance du corps, maîtrise de soi, expression corporelle sont proposés hebdomadairement.

- L'orientation, l'organisation corporelle et la maîtrise du corps.
- La motricité fine, la coordination des mouvements (notamment la coordination association-dissociation), la coordination oculomotrice.
- La structuration spatiale avec la perception des notions spatiales et la mémoire de celles-ci, l'orientation spatiale, la compréhension des relations spatiales.
- La structuration temporelle en travaillant différentes composantes comme: les chronologies, l'ordre et la succession, l'intervalle.

Elle accompagne un groupe de résidents pour initier les personnes âgées d'un Home de Philippeville à la dentelle.

- **Le personnel d'entretien**

Il assure l'intendance et la gestion courante de la section. Il entretient les locaux et se fait aider dans sa besogne par l'un(e) ou l'autre des résidents. Son rôle est également éducatif.

- **Le personnel administratif**

Les secrétaires s'occupent des tâches administratives et de secrétariat.

- **Les chauffeurs**

Ils sont souvent les premiers interlocuteurs des parents mais s'efforcent de les renvoyer vers le personnel éducatif ou social.

Volume d'emploi

Vous trouverez en annexe, la grille de répartition du personnel.

La somme des heures prestées s'élève à /semaine pour le secteur administratif et ouvrier et h/semaine pour le secteur éducatif.

Politique de recrutement

Nous recevons des candidatures spontanées, parfois nous faisons appel aux petites annonces.

Après sélection, entretien, effectués par une cellule comprenant le Directeur Général, le Chef-éducateur du service et la Psychologue, la personne engagée effectue un essai de 6 mois durant lesquels elle fait l'objet d'une évaluation tous les mois.

Politique de formation (AWIPH ou proposée par le personnel)

- Les différents arrêtés du gouvernement wallon définissant les lois en matière de formations obligatoires.
- La législation en matière de congés éducation.
- La législation en matière de permis de conduire pour les chauffeurs.
- La législation en matière de formations relatives à la sécurité et au bien-être du personnel.
- Les formations relatives à la délégation syndicale.
- Les formations concernant les travailleurs PTP.

Mise sur pied du plan de formation

Nous avons constitué un comité de pilotage du plan de formation qui comprend un représentant de chacun des services, la référente de formation et le directeur. Dans le cadre des réunions du comité de pilotage du plan de formation, nous avons tenté de mettre en lumière les besoins en formation des différents services de l'asbl.

Des moyens ont été mis en œuvre pour élaborer ce diagnostic:

- Une analyse systématique des procès-verbaux des réunions pédagogiques 2009-2010.
- Un questionnaire proposé au personnel de manière anonyme et individuelle
Pour la réalisation du questionnaire soumis aux équipes, nous sommes partis des critères de compétence, de savoir-être éducatif communément admis dans l'asbl lors du recrutement d'un nouveau membre du personnel.

Les centres d'intérêts mis en évidence sont les suivants:

Sur le plan individuel

Les compétences qui ont recueilli le plus de suffrages sont les suivantes:

- Développer la qualité d'écoute.
- Etre capable d'offrir à l'utilisateur des repères suffisants.
- Etre capable d'identifier ses appréhensions, ses freins, ses points forts.
- Prendre conscience des limites de sa fonction.
- Etre capable de respecter le rôle et les limites de chacun.

- Etre capable d'arbitrer des conflits.
- Etre capable d'utiliser tous les canaux de communication.
- Etre capable de communiquer les informations aux familles.
- Discrétion, réserve, secret professionnel.
- Acquisition de nouvelles compétences techniques.

Suggestions:

Sécurité, bien-être.

Sur le plan collectif

Les besoins en formation révélés par l'analyse des PV des réunions de synthèse:

- Bien-être de la personne.
- Sécurité de la personne.
- Gestion des comportements inadaptés: codes sociaux, violence, sexualité, phobies, délires....
- Gestion du deuil.
- Conscience identitaire (limites, choix...).
- Relations affectives et sexuelles... les couples.
- Vieillesse.
- Dynamique de groupe chez les usagers.
- Gestion des conflits.
- Gestion des problèmes propres au handicap physique.
- Gestion des difficultés de mise au travail (concentration-motivation).
- Problèmes d'hygiène.

- Contacts avec les familles.

Suggestion:

Sécurité, bien-être.

Information aux premiers soins.

Le comité "débroussaille" le terrain, dégage les priorités, met en évidence les compétences pour chacun des thèmes résurgents et détermine si la formation est une réponse.

La concertation est basée sur les retours en réunion pédagogique, la concertation de la délégation syndicale et la concertation du conseil d'administration.

Les retours et l'évaluation de la formation se font de la manière suivante:

- Retours oraux en réunion d'équipe.
- Ecrits (les résumés et les syllabus éventuels).
- Les applications pratiques découlant de la formation.
- Impact des retours de formations effectués auprès de nos équipes.

Les traces doivent comporter les informations suivantes:

- Un rappel des objectifs (compétences attendues, nouvelles ou attendues).
- Une évaluation de la formation.
- Un rappel du cadre (nombre de jours, où, formations de...).
- Une synthèse du contenu de la formation tant à l'écrit qu'à l'oral.
- Opérationnalisation (timing).

- Des pistes attendues en termes individuels et collectifs (autres formations pouvant en découler ?).

Le retour se fera en plusieurs temps:

En réunions: questions sur la compréhension de l'exposé donné.

Lors de la réunion suivante, des questions plus approfondies seront abordées après lecture par l'équipe des écrits.

La personne ayant suivi la formation propose des mesures à mettre en place.

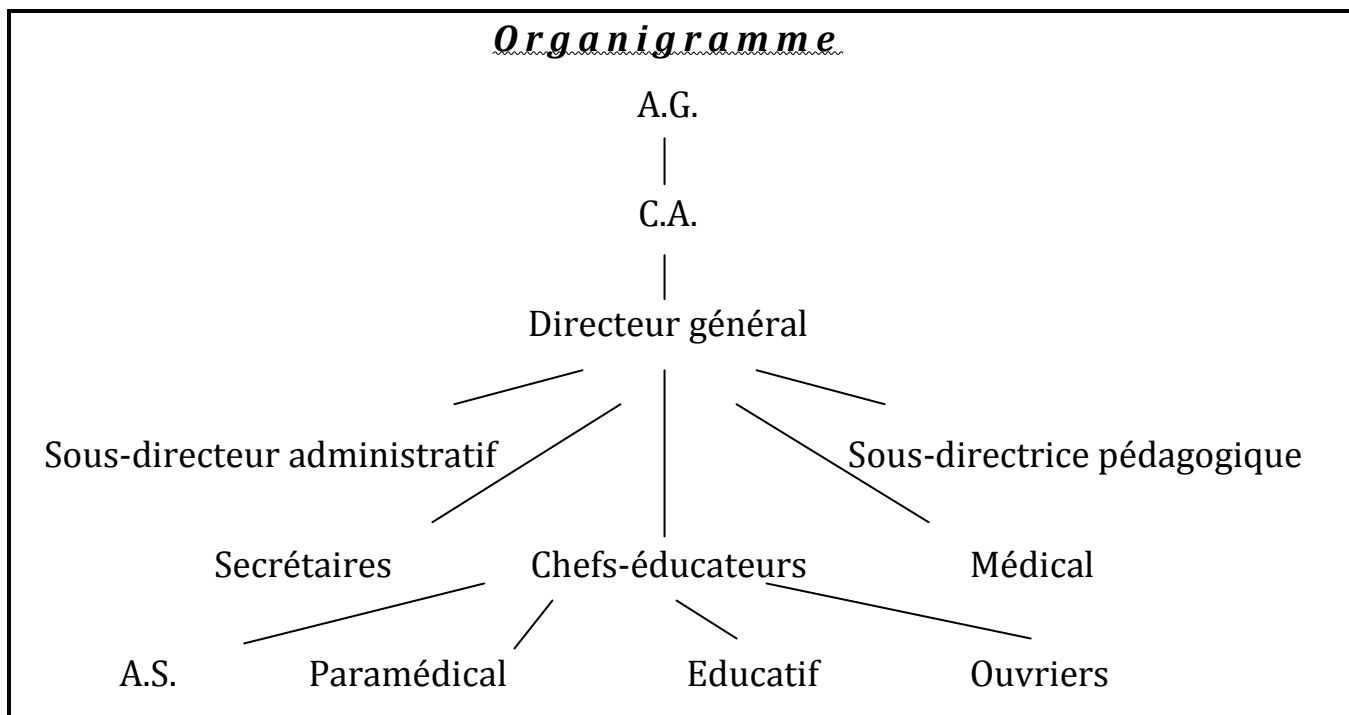
Construction d'une farde par thème, sous format numérique ou sur papier.

Chaque personne en demande de formation devra signer un contrat l'engageant pour le retour de formation.

Evaluation du plan de formation

Le comité de pilotage du plan de formation se réunira mensuellement pour évaluer et mettre à jour le plan.

Mode de fonctionnement



Lieux de rencontre et de concertation

Le directeur général rencontrera ensemble les responsables des équipes, les psychologues et les assistants sociaux au moins une fois tous les deux mois. Ces rencontres ont comme objectif l'échange de conseils, l'organisation d'activités communes et la circulation des informations nécessaires au bon fonctionnement de l'institution.

Les réunions pédagogiques

Nous devons consacrer du temps à l'analyse des activités et à l'élaboration de programmes d'intervention en fonction de la personne et de ses besoins.

Ces programmes sont dépourvus de sens si l'équipe n'accorde pas régulièrement ses violons par la mise au point de grilles d'évaluation et la mise en œuvre de moyens communs pour atteindre le but. But qui est, rappelons-le la qualité de vie de la personne souffrant d'un handicap.

• La réunion mensuelle

Elle est le lieu où chaque membre de l'équipe peut exprimer ses idées, son vécu, ses sentiments tout en étant à l'écoute des autres. La diversité des points de vue permet de nourrir et de structurer chaque projet. Une analyse des événements au jour le jour nous conduit à élaborer, progressivement, les "outils" qui pourront être réutilisés dans les situations nouvelles.

Quotidiennement, les implications de la vie en institution posent des questions auxquelles l'équipe doit répondre de façon plus ou moins urgente et pertinente.

Un ordre du jour sera établi en fonction:

- des besoins de l'actualité,
- des évaluations et des programmes,
- des thèmes de réflexion et d'approfondissement (travail du référent, violence, conflit, sexualité, problèmes relationnels, problèmes comportementaux...).

L'encadrement de ces réunions se fait en fonction des besoins et des spécificités de chaque équipe.

La réflexion doit permettre à chacun de se situer par rapport aux objectifs de l'institution, leur traduction opérationnelle, les contraintes extérieures subies et les changements induits par l'action pédagogique sur son vécu personnel.

D'autres réflexions visent à une meilleure compréhension des comportements particuliers de la personne souffrant d'un handicap, lorsqu'elle communique avec son environnement (agressivité, automutilation, somatisation, évitement...).

Les parents sont tenus au courant des progrès et des objectifs poursuivis lors des fréquentes visites de l'assistant social. Leur adhésion au projet pédagogique et au règlement d'ordre intérieur est sollicitée, lors de l'entrée du bénéficiaire et à chaque révision du projet.

- **Participation des Usagers**

Le conseil des usagers a pour but d'amener les bénéficiaires à une participation effective aux prises de décisions journalières.

Modalités de mise en œuvre d'un Conseil des usagers

Le conseil des usagers est constitué de 6 membres élus parmi les usagers. Le président sera élu par les membres du conseil.

Les élections sont organisées une fois par an. Chaque usager a le droit d'être candidat au conseil. Les candidatures devront être déposées un mois avant la date des élections.

Ce conseil se réunit une fois par trimestre. Un membre du personnel en assure le secrétariat.

Les thèmes abordés sont relatifs au règlement d'ordre intérieur, au projet pédagogique, aux activités proposées, aux modalités de la vie quotidienne, tous les thèmes relatifs à la qualité de vie dans l'institution.

Le contenu de ces réunions est consigné dans un procès-verbal.

Les usagers ne participant pas au conseil doivent être informés.

- **Réunions du comité d'éthique**

Permettent d'adopter une attitude cohérente et concertée face aux questions éthiques qui se posent à l'équipe.

Contrôle

Pour la direction, le contrôle est la base de la confiance. Il doit pouvoir aider à la reconnaissance. Le Directeur et le Chef-éducateur ont une mission de contrôle.

C'est un encadrement du travail qui doit être positif. Chacun à partir de là, doit pouvoir accepter une remise en question.

Un auto-contrôle est cependant toujours indispensable.

Les outils

Mise en commun et consensus

L'outil d'élaboration, d'observation et d'évaluation du projet ne sera vraiment utile et intéressant que si les éducateurs ont bien compris son intérêt et y adhèrent.

Cela implique qu'il y ait consensus:

- sur les objectifs et les buts.
- sur la compréhension commune des termes utilisés.
- sur les méthodes d'observation.
- sur la gradation des objectifs à atteindre.

- sur les méthodes pédagogiques à utiliser.
- sur la volonté de travailler ensemble.

L'outil pédagogique ne doit pas être vécu comme une obligation institutionnelle indépendante de la réalité du terrain.

Des échanges réguliers, dans le respect et l'écoute de chacun (éducateur et personne souffrant d'un handicap) doivent être prévus.

Des traces écrites seront conservées et classifiées dans un endroit précis et connu de tous.

L'outil doit rester vivant et faire l'objet d'actualisations et de recentrages réguliers en fonction des réalités, institutionnelles, individuelles et du terrain.

Il comporte entre autres:

- une trame de rapport pour les éducateurs,
- une grille pour visualiser l'évolution des usagers, un bilan psychologique (PAC, Harvey, N.J. Marlett, WAIS, Di Duca...),
- un bilan moteur,
- un bilan psychomoteur, un tableau synthétique des projets individualisés,
- une grille d'évaluation des critères de qualité (Apech),
- un tableau pour visualiser les activités.

Les décisions doivent être prises en équipe dans un souci de cohérence pour les usagers. Elles doivent toujours être écrites et communiquées à tous.

DETERMINATION DES INDICATIONS, REPARTITION DES BENEFICIAIRES DANS LES GROUPES ET EVALUATION

Le programme pédagogique individualisé

Nos usagers ont besoin d'une aide structurée en ce qui concerne la communication, l'autonomie, les habiletés domestiques et sociales, les soins personnels, la santé, la sécurité, les aptitudes cognitives, l'utilisation des ressources communautaires, le développement affectif.

Au départ de la demande de la personne souffrant d'un handicap (ou de son représentant légal), l'équipe doit lors d'une réunion, après une période d'observation, collecter les données et établir un portrait précisant les forces et les besoins.

Cette information sera partagée par tous les partenaires qui devront marquer leur accord sur le contenu du portrait.

Les besoins priorisés, des buts seront fixés et déboucheront sur la formulation d'objectifs à long terme.

Ces objectifs devront être en cohérence avec le projet de vie de la personne souffrant d'un handicap.

Ensuite, les responsabilités: qui fait quoi ? Et les délais devront être fixés.

Le programme devra impérativement faire l'objet de réévaluations et d'une analyse des résultats régulière.

Pour pouvoir évaluer le stade d'évolution des bénéficiaires à titre individuel, pour donner un sens précis au programme, une série de micro-objectifs, directement observables et mesurables devront être définis.

L'équipe se mettra d'accord sur le sens des mots et sur les délais nécessaires à l'aboutissement.

Les besoins et les objectifs individuels seront revus par l'équipe pluridisciplinaire lors de la réunion pédagogique mensuelle.

La grille de synthèse et d'évaluation servant à la préparation du PPI en réunion de synthèse a été remaniée, le bénéficiaire est associé à l'évaluation de son projet.

Le projet personnalisé est discuté avec le bénéficiaire avant d'être signé par le service et par le bénéficiaire et/ou son représentant légal. Il est joint au dossier que le service tient pour chaque bénéficiaire. Un formulaire type est prévu pour l'évaluation et l'élaboration de celui-ci ; il reprend les objectifs à atteindre, les moyens mis en œuvre pour atteindre ces objectifs, la ou les personnes ressources, la procédure d'évaluation et la date de celle-ci. Un temps d'arrêt permet un travail de collaboration entre le bénéficiaire et personne(s) ressource(s), si celui-ci le désire.

Il est invité à la réunion.

Le dossier individuel

Il comprend:

- les documents administratifs relatifs à l'agrément du bénéficiaire.
- les rapports sociaux.
- les rapports de la psychomotricienne.
- les rapports de la logopède.
- les bilans de la psychologue.
- le rapport éducatif.
- la fiche d'objectifs.

Le dossier est accessible aux membres de l'équipe et au bénéficiaire à sa demande.

Chaque personne devra être réévaluée au moins une fois par an. Le planning des réévaluations est affiché.

La gestion de l'émotivité, de la vie affective et par conséquent de la sexualité pose question dans le cadre de la vie courante dans les SAJA.

Les aptitudes cognitives et le développement affectif reposent en grande partie sur les axes spatio-temporels. L'image ou l'estime de soi qui fait référence à la manière dont la personne se perçoit ou pense être perçue par les autres est liée au vécu corporel qui doit être développé lui aussi. La connaissance du corps, mais aussi des différents types de relations sociales et des comportements socialement adaptés doivent faire l'objet d'apprentissages.

Pour permettre à nos bénéficiaires d'assumer leur différence, une de nos tâches consiste à les aider à se construire une identité en se resituant dans leur histoire, en percevant et en exprimant leurs émotions, leurs sentiments, leurs désirs:

- instaurer une connaissance théorique du schéma corporel ;
- améliorer le vécu corporel, expérimenter le corps et sa position dans l'espace, toucher, agir ;
- amener une prise de distance par rapport aux parents ;
(Ces différentes étapes sont souvent retardées en fonction des problèmes de développement)
- se retrouver soi-même, cerner ses limites, ses envies, sa valeur humaine ;
- se situer par rapport à autrui:
 - * comprendre comment l'autre vous perçoit.
 - * comprendre ce que je peux signifier pour l'autre.
 - * comprendre en quoi je fais parfois souffrir l'autre.
 - * comprendre ce que l'autre attend de moi.

Nous pouvons rencontrer aussi d'éventuelles difficultés de communication ou psychologiques.

Toutes les routes peuvent et doivent être utilisées pour la compréhension:

- visuelle,
- imitative,
- objets,
- images,
- gestes,
- mots isolés,
- phrases de deux mots,
- phrases avec sujet- verbe- complément.

Toutes ces routes peuvent poser problèmes.

Parler à l'usager et de l'usager comme on aimerait qu'on le fasse pour nous.

Communiquer, c'est aussi respecter une certaine qualité de silence.

FACE AU VIEILLISSEMENT D'UNE PARTIE DE NOS BENEFICIAIRES

Ne pas confondre le vieillissement avec de multiples expressions:

- de la souffrance liée au handicap: construire des rêves pour s'entendre dire que l'on ne peut pas...
- d'une construction historiquement déficitaire... Difficulté à passer du statut d'enfant à celui de vieillard sans transition...
- de nombreux deuils (pertes objectales et atteintes narcissiques, ruptures non préparées, décès des parents, des amis vieillissant) à digérer... déprimés...
- du mimétisme avec la famille qui vieillit...
- d'un manque de stimulation de l'environnement... ou une stimulation inadéquate...

- d'une normalisation à outrance...
- d'une perte de compétence qui ne veut pas nécessairement dire vieillesse...
- de la paresse qui est une preuve d'intelligence...
- des problèmes de santé ou des problèmes médicaux...

Il faut

Objectiver le vieillissement

- Pour ce faire, il existe des outils (Echelle d'évaluation du vieillissement): GIRAV - diffusion fin 2009.
 - Maintenir des repères tout en cassant la routine institutionnelle... Il faut créer des imprévus mais il faut que ceux-ci aient un sens...
 - Proposer des choix, des nouveaux projets... pour susciter de nouvelles motivations.
 - Maintient et développement des acquis physiques, cognitifs et psychoaffectifs...
 - Etablir un état des lieux objectif des personnes vieillissantes ou ralenties.

Quelques pistes concrètes

Préparer la retraite, changer progressivement le rythme des activités (par exemple: rester de temps en temps à La Chevalerie, passer à un temps partiel, passer à des activités plus "cool").

Prévoir un espace de recul, mais encadré et dirigé... un endroit limité dans l'espace et dans le temps où retrouver son calme. Prévoir des pictogrammes spécifiant les règles et les limites.

Tenir un journal des comportements et des plaintes significantes afin d'objectiver nos impressions.

Donner l'occasion d'exprimer et de gérer les émotions et les relations: mise en route du projet (valise éducation relationnelle, affective et sexuelle).

Retracer le chemin de vie: aller chercher les souvenirs d'enfance... albums photos, sphère relationnelle, demander à la personne souffrant d'un handicap de se présenter à quelqu'un d'extérieur (les critères de définition qu'elle utilisera seront intéressants).

Assouplir le rythme des activités et créer de nouveaux créneaux plus axés sur le bien-être et les souvenirs.

Prévoir des activités plus soft pour l'après-midi. Tout en maintenant la possibilité de continuer à fréquenter les autres cadres d'activités à leur rythme.

Montrer plus de souplesse au niveau des ateliers.

La meilleure solution pour les usagers de La Chevalerie serait de leur proposer un rythme à la carte vers les SAJA. Il faut tenir compte des transports... et aménager des transports adéquats.

Pour les autres, le côté à la carte est plus difficile car les transports sont organisés d'une manière qui ne leur permet pas les grasses matinées... Administrativement, il est difficile d'autoriser à l'infini des passages à temps partiel.

Rester dans la continuité, le souvenir, le plaisir...

Digérer les pertes: anticiper le relais de la fratrie.

Il existe des outils:

Vadémécum pour une histoire de vie (GIRAV - Traces de vie: fil rouge pour aborder différents thèmes).

Cela doit correspondre à une demande ou à un besoin de la personne. Par exemple, lors de l'entrée, d'un changement de vie. Ne pas basculer dans la thérapeutique. Respect des familles (secrets). Ne pas poursuivre une hypothèse personnelle.

Deux fascicules sur le deuil.

Veiller aux adaptations médicales requises: veiller aux besoins physiques, physiologiques, problèmes alimentaires (complément calcium, protéines, boire suffisamment, varier les goûts, sommeil, se dépenser suffisamment le jour pour dormir la nuit).

Veiller aux adaptations matérielles requises: il existe un répertoire des adaptations classées par niveau d'adéquation.

Médicalisation des lieux de vie: il existe des outils (GIRAV - catalogue: plutôt des mauvais investissements à ne pas faire - disponible fin 2009).

Attitude de l'équipe

- Questionner vraiment le respect: de la souffrance liée au handicap, respect de la sphère familiale et sociale.
- Reconnaître la dignité de la personne malgré la nécessité d'une aide de plus en plus invasive.
- Créer des imprévus qui ont du sens... sortir des routines.
- Est-ce que ce ne sont pas nos projets qui font vieillir les gens ???
- Attention de ne pas projeter sur les personnes souffrant d'un handicap nos propres pertes de compétence...

- La personne est dans l'être mais le professionnel doit être dans le faire.
- On ne motive pas les gens... ils sont motivés... partir de la notion de plaisir...
- Engager une aide sanitaire peut permettre aux éducateurs de continuer à faire un travail éducatif (c'est un exemple)
- Travail de prévention: on évolue jusqu'à la mort...
- Aider le personnel à gérer son vieillissement personnel.
- Approche intergénérationnelle dans l'équipe: les travailleurs plus âgés et les plus jeunes ne sont pas toujours sur la même longueur d'onde.
- Gérer les différences culturelles.
- Evaluation la plus systémique possible.
- Gérer les impuissances: on ne doit pas toujours tout faire et être partout. On peut passer le relais quand il n'y a plus rien qu'on puisse faire sans conflit de loyauté avec la famille à laquelle on aurait promis de garder la personne jusqu'au bout. Promettre plutôt la réorientation.

Il existe des outils de soutien des équipes: GIRAV: Grille d'après Zarit - soutien des équipes.

Nos limites face à l'accueil des personnes vieillissantes sont actuellement:

- La mobilité.
- Les interventions médicales lourdes.
- Une trop grande médicalisation des locaux.
- Une trop grande dérive psychiatrique.

La santé

Le développement d'une meilleure connaissance du schéma et du vécu corporel est nécessaire aussi parce que:

"Une douleur non communiquée est une douleur sans remède".

Parfois une douleur, non prise en compte peut entraîner des troubles du comportement. Il faut être attentif et répondre aux signaux d'inconfort et de malaise envoyés par la personne.

Il est important d'anticiper pour maîtriser l'angoisse. Connaître et respecter les limites de l'autre tout en se confrontant à sa différence.

Le programme individualisé exigera la collaboration de l'équipe, de la personne souffrant d'un handicap replacée au centre du processus de décision et de la famille qui devra être consultée, voire associée.

Ce sera l'occasion pour nous de resituer la personne souffrant d'un handicap dans son cadre de vie: passé- présent- à venir, par rapport à sa famille, ses loisirs, ses relations et ses pairs.

Nous devons veiller à ce que la personne ne fasse pas l'objet de pressions entre les différentes parties.

Structuration des activités

Les activités

Au-delà de la période d'observation indispensable afin de découvrir les potentialités des personnes que nous accueillons:

- Nous veillerons à proposer des activités valorisantes tout en favorisant l'autonomie, l'intégration, le développement psychomoteur, cognitif et la communication dans les différents cadres de vie.
- Nous nous efforcerons de créer des lieux (repères spatiaux), des moments (repères temporels) d'épanouissement et d'expression (communication et vécu identitaire).

Tous les lundis, les usagers déterminent un choix parmi les activités préparées par les éducateurs.

Les activités étant divisées en micro-objectifs, chacun y trouve sa place en fonction de ses capacités. Les différents domaines du développement sont ainsi rencontrés quasi naturellement. L'utilisateur bénéficie d'une aide manuelle ou verbale diminuée progressivement jusqu'à la réalisation autonome de l'objectif.

Les personnes peuvent visualiser leurs choix pour la semaine sur un tableau affiché dans le living.

Une réunion mensuelle réunit les usagers, les éducateurs et la psychologue afin de commenter, évaluer voire réorienter les activités et débattre de la qualité de vie.

La vie courante

Celle-ci nous offre de multiples occasions d'éveil, d'apprentissage, d'organisation logique, spatiale et temporelle, d'esthétique et de créativité.

- * Le repas est un moment privilégié de convivialité et de rencontre que nous nous efforçons de vivre posément dans le respect des rythmes de chacun.
- * Nous gérons avec les bénéficiaires le fonctionnement de la maison: cuisine – vaisselle

L'atelier cuisine

Dans le cadre de l'activité cuisine, l'accent est mis sur l'hygiène, la coordination motrice, l'information, les suites logiques, le respect des consignes.

Les apprentissages visent:

- * la rigueur: tenue réglementaire, mesures d'hygiène, quantité des aliments, menus équilibrés.
- * l'organisation méthodique du travail en équipe: suites logiques.
- * la découpe, l'épluchage.
- * la préparation.
- * la réalisation de sauces.
- * la reconnaissance des produits dans le magasin parfois à l'aide d'un support concret et individualisé pour certains.
- * la présentation recherchée des plats faisant appel à la créativité.

Le jardinage

Les résidents vieillissant, pour soulager l'entretien extérieur, nous avons supprimé le potager dans le fond du terrain en clôturant celui-ci pour y mettre des volailles et y placer un poulailler.

Ce qui permet aux résidents un petit travail quotidien: nourrir les volailles et ramasser les œufs.

Pour ne pas supprimer l'activité jardinage qui favorise l'organisation logique et les repères spatio-temporels, nous avons réalisé dans la pelouse derrière la véranda, un petit potager divisé en quatre parcelles, créé une petite fontaine intégrée dans un parterre pour embellir ce cadre de vie extérieure. Le travail au potager serait valorisé par le fait d'être vu de l'intérieur.

Dans la serre, au printemps, nous continuons les semis des fleurs qui servent à embellir les parterres.

Nous avons aussi planté des arbres fruitiers (coing, figuier, poirier, pommier, prunier, kaki, amandier) de manière à diversifier le choix des produits artisanaux: confitures, alcool, sorbets.

- L'aménagement de l'espace récréatif qui entoure la maison fait appel aux notions d'esthétique et de respect de l'environnement: la gestion des semis, la culture de fleurs nous aident à poser nos repères temporels.

Nous avons réalisé une pièce d'eau (entretien, taille des plantes aquatiques et des arbustes) avec tout ce que cela suppose de respect des différents équilibres écologiques, donc d'information, d'organisation logique et spatiale.

- La création d'une échoppe de vente permanente de plantes permet aux personnes de passages de profiter de nos productions.

Dans l'atelier, pendant l'hiver, nous travaillons le bois pour réaliser des mangeoires, des personnages décoratifs en bois, des réalisations personnalisées à la demande des usagers.

Ce qui nous permet d'établir un pont avec:

L'artisanat

La préparation des deux fêtes, celle des Chrysanthèmes en novembre et celle des fleurs en mai, sont autant d'occasions de développer la créativité et la motricité fine des usagers.

Les usagers sont invités à réaliser des ouvrages qui sont échelonnés en tenant compte du calendrier.

- pyrogravure,
- bricolage,
- peinture sur tissu,
- papier mâché,
- poterie,
- travail du bois,
- tapisserie, couture, tricot,
- mosaïque,
- oiseau en rafia,
- peinture,
- travail du carton (fabrication d'objets décoratifs).

La collaboration des ateliers d'expressions artisanales avec différentes écoles débouche sur des expositions, notamment de peintures.

La sensibilisation aux différents matériaux, outre son aspect ludique, nous permet de poursuivre d'autres objectifs: la communication pour le choix des objets à réaliser, les différentes étapes de la marche à suivre (suite logique), la dextérité, la sensibilité esthétique, la psychomotricité.

Nous vendons nos produits dans le cadre d'évènements suscités tels que la "Journée Chrysanthèmes", la "Fête fleurie", différents marchés de Noël, etc...

Activités d'intégration

Des activités au service du village

Le magasin

Un dépôt de fruits et de légumes d'abord, devenu progressivement une épicerie en raison des circonstances et des opportunités nous a permis de répondre par une offre concrète aux habitants.

Des livraisons à domicile sont effectuées, les personnes qui le désirent ne doivent plus se déplacer pour effectuer leurs achats. Les personnes souffrant d'un handicap vivent et évoluent par le biais des contacts ainsi noués.

Nous poursuivons en premier lieu une démarche intergénérationnelle.

Ensuite les achats pour les stocks effectués chez Match nouent des contacts avec le personnel, les clients.

Chacun a aussi la possibilité de faire des courses pour sa famille, où il tient ainsi une place qui lui est propre. L'élaboration de ses achats en fonction de ses possibilités permet d'acquérir la valeur de l'argent.

Les aînés sont conviés à des goûters et à des fêtes organisées au Pouly.

Un journal: intégrer et communiquer

Les "potins du Pouly" paraissent une fois par trimestre et reprennent la chronique des activités réalisées par le SAJA. La réalisation du journal et de sa couverture prennent forme au départ d'une discussion. Chaque résident s'exprime et retrace les grands moments du mois. L'objectif est de pouvoir faire appel à la mémoire et aux repères spatio-temporels.

Toute la rédaction sur l'ordinateur est un apprentissage qui demandera de l'observation, de la discrimination visuelle, du vocabulaire, de la dextérité. Pour la réalisation de la couverture chacun fera appel à sa créativité.

Ce projet nous permet outre un maintien des acquis en écriture et une sensibilisation des personnes intéressées au traitement de texte à l'ordinateur, de faire aboutir notre objectif: informer le village de nos activités.

A l'occasion, nous allons plus loin et enrichissons le contenu de notre journal. Nous avons beaucoup d'informations à récolter et à partager autour des thèmes liés à nos activités: entretien, embellissement de l'environnement, jardinage, connaissance de la nature, histoire du village, cuisine, artisanat.

- Rédaction d'articles de fond
- Les mettre en forme à l'aide du traitement de texte

- Prendre des photos pour illustrer
- Traiter ses photos à l'aide du PC
- Travailler la mise en page
- Superviser l'impression
- Distribuer le journal dans le village.

Les activités extérieures

"D'autres jardins... ailleurs...": dans une optique d'échange intergénérationnel, nous offrons nos services pour la tonte de pelouses et la réalisation de petits travaux dans le village.

Un restaurant

Une fois par mois l'activité "Restaurant" permet de développer la communication et la convivialité en invitant des personnes extérieures.

Les usagers choisissent les menus, font la cuisine mais assument aussi la décoration, la mise en ordre des tables, le service et l'accueil des invités. La pièce est décorée en harmonie avec le menu qui varie cette fois en fonction des différents pays.

Les usagers réalisent un dossier sur ce pays.

Le service demande une bonne tenue, un bon maintien, un langage correct.

Les sports

- * Détente: un atelier axé essentiellement sur le sport a vu le jour récemment. Le but est de faire bouger les usagers en leur proposant des activités diversifiées pour acquérir le geste correct de motricité globale.

Chaque usager a l'occasion et la possibilité de venir pratiquer une activité sportive et de s'épanouir, s'amuser tout en respectant les autres et son propre corps.

- * Le développement psychomoteur, la connaissance du corps, de ses limites, de ses besoins, la maîtrise de soi, l'esprit d'équipe, les contacts extérieurs prennent forme par diverses activités.

Chaque mois un thème différent est abordé en fonction du choix des bénéficiaires pour maintenir la motivation: remise en forme, uni-hoc, sports en salle, ballons, sports extérieurs, tennis de table, marche, vélo, piscine, gymnastique, escalade, relaxation coréenne.

Nous organisons régulièrement des rencontres sportives amicales avec Le Tournevent et/ou Le Gaty.

Projet de Marche en endurance.

Les activités sont variées sur la journée pour permettre à chacun de participer à son propre rythme.

Le thème choisi est travaillé en progression, partant des exercices de base pour arriver en fin de mois vers la complexité.

Le sport est un moyen de communiquer différemment.

Activités liées au bien-être: soins du visage et soins du corps

Une esthéticienne offre ses services à nos bénéficiaires un mardi sur deux. Nous avons constaté un effet bénéfique de ses prestations notamment sur le vécu corporel de certains usagers.

Psychomotricité

Le développement psychomoteur, la connaissance du corps, la maîtrise de soi, l'expression corporelle sont proposées, hebdomadairement.

- L'orientation, l'organisation corporelle et la maîtrise du corps
- La motricité fine, la coordination des mouvements (notamment la coordination association-dissociation), la coordination oculomotrice.
- La structuration spatiale avec la perception des notions spatiales et la mémoire de celles-ci, l'orientation spatiale, la compréhension des relations spatiales.
- La structuration temporelle en travaillant différentes composantes comme: les chronologies, l'ordre et la succession, l'intervalle.

La psychomotricienne développe aussi ses interventions spécifiques dans le cadre d'un atelier dentelle, pâtisserie, confection de produits artisanaux (confiture, alcool, sorbets).

Certains viennent régulièrement communiquer leur savoir-faire (dentelle, artisanat) à nos bénéficiaires.

Depuis cette année, deux usagers encadrés par la psychomotricienne se rendent chaque quinzaine à la maison de repos de Philippeville afin d'initier les personnes âgées à la dentelle.

La logopédie

Elle assure la prévention, l'évaluation et la rééducation des troubles du langage et de la communication, en fonction des besoins de la personne et en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire.

Les prises en charge sont soit individuelles, soit en petits groupes avec pour objectifs le développement et le maintien des acquis en expressions orale et écrite, la créativité, le plaisir de communiquer par la parole, l'écrit, le dessin, le corps, le rire...

Elle assure également un travail au niveau de la structuration spatio-temporelle, la mémoire et un travail pratique au niveau de la sphère oro-faciale (articulation, souffle, voix, respiration, déglutition).

Des ateliers de danses sont proposés un mardi sur deux en fonction des potentialités de chacun ; la monitrice a formé deux groupes qui avancent à leur rythme.

Cet atelier débouchera sur trois spectacles en commun avec les jeunes du cours de danse "Evasion".

La dentelle aux fuseaux permet à une bénévole de travailler la motricité fine, la maîtrise du geste, la coordination oculomotrice, les suites logiques, la concentration.

Deux fêtes annuelles sont organisées en novembre et en mai.

Celles-ci donnent au Pouly l'occasion de vendre des fleurs et ses produits artisanaux. Cette fête des fleurs organisée en mai est quasiment devenue la fête du village.

Un séjour de vacances à l'étranger nous permet de créer de nouveaux liens.

Des sorties sont organisées régulièrement: rencontre avec les autres services, visites de musées, voyages.

Un barbecue annuel nous permet d'intégrer les parents au Pouly.

Evaluation du projet institutionnel

Les outils qui nous permettent d'évaluer à la fois le projet pédagogique individualisé mais aussi le projet institutionnel sont:

- PAC
- Grilles d'évaluation individuelles dans le cadre des activités
- Grilles d'évaluation du bien-être
- Critères de qualité
-

Un rapport d'évaluation de notre projet est remis chaque année au conseil d'administration.

Une réunion annuelle est prévue afin de remettre en cause notre projet.

Chaque visite d'inspecteur nous permet de nous resituer.

CONCLUSION

Dans une ambiance chaleureuse, nous proposons aux bénéficiaires, une variété d'activités visant à développer leur autonomie et leur intégration dans le village.

Notre but est l'épanouissement des adultes par des activités adaptées.

Ces activités ne visent évidemment pas une rentabilité maximum, mais se situent dans un cadre d'objectifs pédagogiques définis.

Un travail par petits groupes est organisé afin que chaque personne puisse choisir ce qui lui convient le mieux.

Nous suggérons:

- des activités de la vie courante: jardinage, artisanat, cuisine, restaurant, entretien.
- au service du village: jardinage, magasin, conditionnement de bouteilles.
- des activités de détente, sports, danses, journal, dentelle, sorties, vacances.

AVIS DE LA REPRESENTATION SYNDICALE

Avis favorable