



"L'essentiel est invisible pour les yeux,  
on ne voit bien qu'avec le cœur..."

A. de St Exupéry

"L'art est un effort pour créer à côté  
du monde réel un monde plus humain."

A. Maurois

## Introduction

**Le but de La Roseraie est de développer une pédagogie d'éveil et d'attention, la stimulation sensorielle, le développement de la psychomotricité, de la créativité et du sens esthétique.**

Une jolie maison au cachet ancien, dans un beau cadre arboré... une décoration soignée dans une recherche de confort et d'harmonie... abrite un groupe créatif pour qui le sentiment d'être utile et d'avoir de la valeur est le point de départ de l'acceptation de soi et du développement de l'indépendance. La confiance en soi passe surtout par des occasions de réussites valorisantes quelles que soient les limites de la personne. L'utilisateur acquiert une progressive confiance en lui et une meilleure connaissance de ses limites.

La création artistique ou esthétique nous paraît pour cela être un bon créneau.

Toutes les activités doivent permettre de réaliser les objectifs individuels pour le bien-être de chacun et visent une meilleure **autonomie** ou une meilleure **intégration**.

Dans le cadre des différents ateliers, chaque usager a l'occasion de réaliser un objet décoratif du début à la fin. Cet objet sera un futur cadeau, un témoignage d'affection ou de reconnaissance qui ponctuera selon le cas les saisons ou les événements annuels. Sous une apparente frivolité, ce travail offre des tâches de difficultés variées et accessibles à tous. Les objectifs de psychomotricité, de créativité et d'adéquation face aux consignes sont poursuivis.

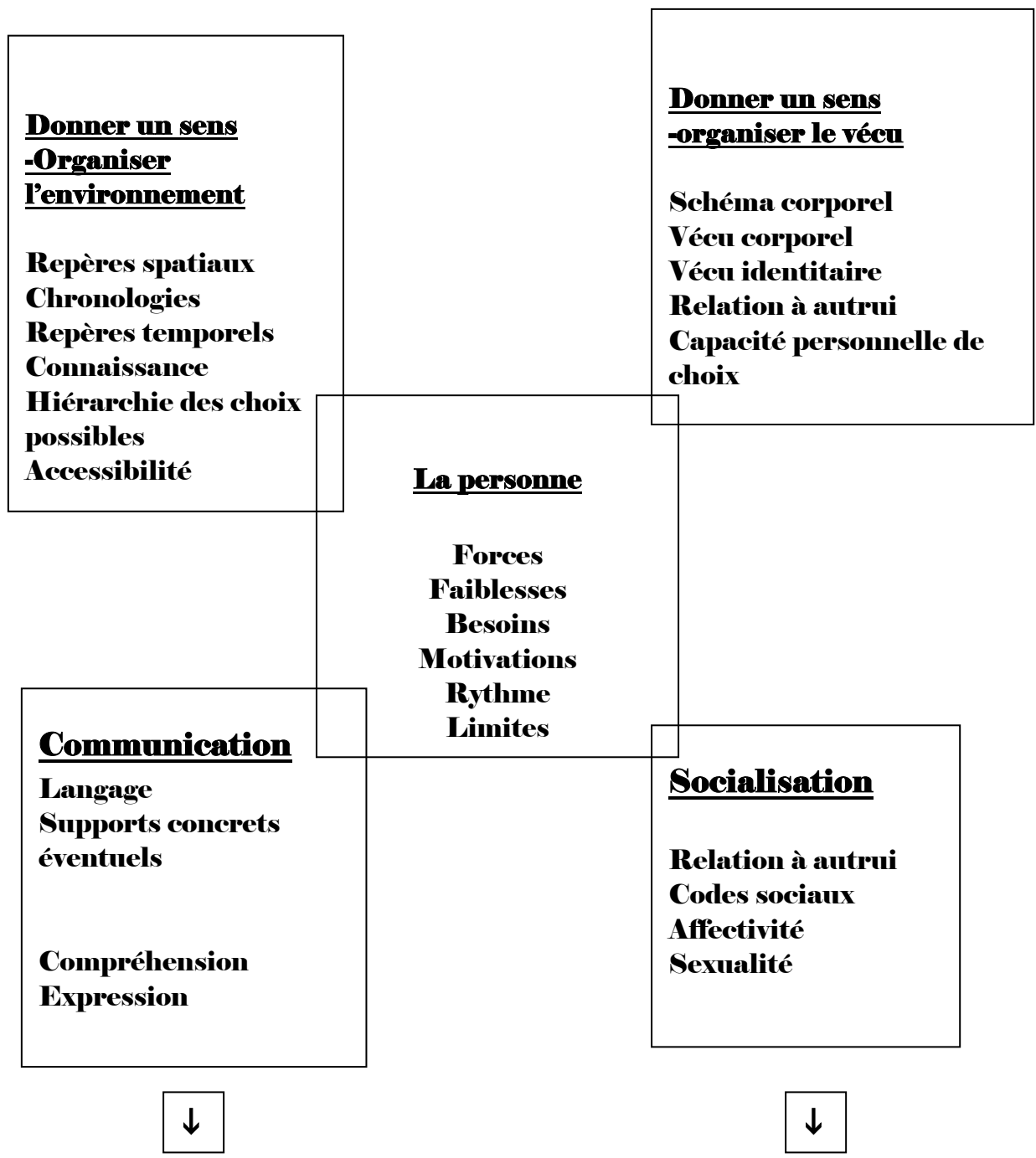
La « **petite boutique** » est la vitrine extérieure permanente du travail réalisé en atelier. Les travaux des différents ateliers convergent vers la boutique ou les marchés artisanaux, valorisant par un étalage créatif la finalité de l'objet réalisé. La vente permet le contact.

L'Art est aussi un rendez-vous car notre **atelier de dessin-peinture** a déjà participé à de nombreuses expositions sur des thèmes toujours différents. Nous privilégions le plaisir et le bien-être avant la productivité mais nous essayons cependant de favoriser les artistes qui trouvent une **valorisation et une réalisation personnelle** dans la *reconnaissance* (réalisation d'objets en vue d'une finalité, expositions etc....) et le regard externe.

Tous les bénéfices financiers sont réinvestis dans des activités exceptionnelles ou les vacances pour lesquelles nous essayons (et c'est aussi une particularité de La Roseraie) de proposer une variété de destinations propres à convenir à chacun.

Les bases théoriques de notre réflexion sont les mêmes d'un SAJA à l'autre dans le cadre global de notre institution. D'abord parce que cela donne une cohérence pédagogique à l'ensemble de l'institution entre les différents services, ensuite parce que ces bases théoriques sont de grands classiques et surtout parce que l'on ne change pas une recette qui fonctionne et qui permet une évolution.

Voici le schéma de la démarche pédagogique:



**Autonomie :**      **Indépendance technique**  
                                 **Multiplication des possibilités de choix**

**Réalisation de soi**

**Estime de soi**

Au-delà de ces constatations théoriques les valeurs qui animent les différents services nous permettent de les distinguer.

Nous allons maintenant aborder le développement de notre projet en suivant comme il se doit la trame fixée par l'AWIPH.

### **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 handicapées adultes. 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 de logements supervisés en 2006 : **Le Ponceau**.*

## Notre idéal

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

## Nos buts

- Développer une pédagogie d'éveil et d'attention, la stimulation sensorielle, le développement de la créativité et du sens esthétique.
- Permettre la valorisation de la personne au travers d'une recherche esthétique et artistique.
- Proposer des activités utiles et valorisantes dans le cadre d'un projet individuel répondant aux besoins et aux désirs de ces personnes.
- Susciter l'insertion sociale au-delà des différences.
- Donner à chacun, selon ses possibilités, des responsabilités. Créer des interactions qui bannissent infantilisation et dépendance.
- Offrir la possibilité de marquer des choix : pré-requis indispensable à une prise en main de son projet de vie.
- Stimuler, proposer de nouvelles possibilités d'apprentissage tout en maintenant les acquis.
- Permettre à la personne de s'épanouir dans un environnement confortable et esthétiquement valorisé.

## Nos objectifs

Dans le cadre de nos activités et dans le cadre de l'aide individuelle, la Roseraie permettra à la personne handicapée qui lui est confiée de travailler **son autonomie, sa socialisation, sa communication, son développement psychomoteur et cognitif et de développer sa conscience identitaire** par la créativité. **Ces objectifs sont interactifs entre eux.** Dans ce cadre, une série de sous-objectifs sont développés, des items sont définis pour les atteindre.

## Hypothèse et méthodologie de recherche, références théoriques

### Notre philosophie

**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 de l'esthétique, le confort et la qualité de vie, à la l'harmonisation de la vie en groupe, l'épanouissement par la créativité.**

La personne à qui La Roseraie 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.

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

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 handicapée 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** 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 réappropriier l'outil afin de contrôler les orientations qu'elle veut instituer.

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

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

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

### **Population cible**

La Roseraie est agréée pour accueillir en service de jour, 20 adultes, des deux sexes, bénéficiaires de l'AWIPH, atteints de déficience mentale modérée, sévère ou profonde avec éventuellement un handicap associé : déficience visuelle, auditive, épilepsie, I.M.C. Cette liste n'est pas exhaustive et nous pouvons toujours adapter notre pédagogie. Un agrément supplémentaire pour la prise en charge nominative de deux personnes est accordé.

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

**Description de notre population**

<b>Nombre :</b>	<b>25 (dont deux subventions nominatives)</b>		
<b>Sexe :</b>	<b>M : 10</b>	<b>F : 15</b>	
<b>Catégorie de handicap :</b>	<b>112 :</b>	<b>16</b>	
	<b>113 :</b>	<b>8</b>	
	<b>114 :</b>	<b>1</b>	
<b>Handicaps associés :</b>	<b>Visuel :</b>	<b>1</b>	
	<b>Epilepsie :</b>	<b>4</b>	
	<b>Imc :</b>	<b>1</b>	
<b>Région :</b>	<b>Charleroi - Florennes – Mettet</b>		

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

Les parents sont pour la plupart retraités (employés, ouvriers, agriculteurs) et 7 de nos usagers ne vivent pas chez leurs parents, ils fréquentent notre service d'accueil de nuit : La Chevalerie, un des usagers vit seul à Philippeville encadré par une équipe d'infirmières, d'aides familiales et notre service résidentiel de transition.

Les causes du handicap se répartissent en 4 catégories : Problèmes génétiques (**trisomie, prader-Willi, monosomie 9**) congénitaux, accidents périnataux, inconnus.

**Nous avons compté une entrée depuis le dernier agrément.**

Pour adapter les activités nous tenons entre autres compte des caractéristiques suivantes de la population :

- temps de latence.
- les difficultés éprouvées dans la gestion des chronologies
  - \* des repères spatiaux,
  - \* des repères temporels.
- la difficulté à anticiper la finalité de l'objet, du produit, de l'activité proposée.
- la tendance à oublier ou perdre de vue la consigne de départ.
- le niveau de difficulté des consignes.
- la manière dont les consignes sont rappelées.
- la nécessité d'apporter une aide technique manuelle ou verbale.
- les encouragements et la valorisation nécessaires.

**Admission et réorientation**

Le candidat à l'admission devra avoir au moins 18 ans, au plus 65 ans et avoir un des handicaps pour lequel le centre est agréé.

Il devra marquer son accord avec les termes de la convention et le règlement d'ordre intérieur de notre service, celui-ci sera soumis à la signature du candidat ou de son représentant légal.

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.

La Roseraie est en bâtiment comprenant :

Au rez-de-chaussée :

une vaste salle faisant office de salle à manger ;

une cuisine (matériel de collectivité); une arrière cuisine (buanderie)

des sanitaires : 1 wc dames, 1 wc messieurs, 1wc pour le personnel, une salle de bain comprenant une douche ;

une pièce aménagée en magasin, un garage annexe.

une pièce pour la kinésithérapeute et la psychomotricienne ;

trois pièces attribuées pour les ateliers artisanaux ;

une véranda qui sert également d'atelier.

un bureau (que se partagent la responsable, l'assistante sociale et la psychologue) qui sert au besoin d'atelier ;

à la cave trois pièces sont réservées aux travaux de jardinage, poterie, menuiserie ;

Le bâtiment est entouré d'un vaste terrain qui permet, notamment, la culture de légumes et de fleurs ainsi qu'un verger.

Nous avons aménagé la terrasse qui nous permet de profiter agréablement des repas à l'extérieur en été.

Les greniers sont inoccupés.

### **Des travaux d'agrandissement sont en attente de réalisation (ateliers et salle de sport/relaxation)**

#### **Ressources extérieures**

Voici une liste non-exhaustive de nos collaborations extérieures:

L'AGLEH (travail de balisage et d'entretien),

Les GR (travail de balisage),

Le FSBO (activités sportives),

La commune de Walcourt,

L'église d'Yves-Gomezée,

Le service infirmier de la croix jaune et blanche,

Service d'aides familiales de Philippeville.

#### **Les moyens – les stratégies**

Nous voulons, avant toutes choses créer une ambiance harmonieuse et épanouissante 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.

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

**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.**

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.

**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.**

Il lui faudra aussi apprendre quelle est la finalité du travail qu'il a choisi, comprendre pour qui il 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.

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

## L'équipe éducative

### 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.

Un comité de prévention et de protection du travail a été créé en 2010 ainsi qu'une délégation syndicale.

### Les éducateurs

Ils sont le "moteur de la maison".

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 handicapée.

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

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

Ils impulsent par leurs propres centres d'intérêts et curiosités les thèmes qui retiendront l'attention des usagers.

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... Il 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.**

Des réunions de réflexion sur la philosophie du travail pédagogique sont organisées environ 6 fois par an.

Une réunion hebdomadaire permet aux éducateurs de discuter de la gestion quotidienne (nous développerons ce propos plus loin).

### **Le directeur**

Le directeur 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 d'exploitation qu'il présente au conseil d'administration. Il informe régulièrement le chef éducateur des contrôles des budgets généraux. Toutes dépenses amortissables (+ de 500 euros) 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 para-médical. 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 (comptable)**

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

Il réalise le bilan social.

**La chef éducatrice**

Elle est sous la responsabilité du directeur général. Elle assiste au recrutement et à la sélection du personnel.

Elle donne son avis au Directeur Général sur les engagements ainsi que les licenciements.

Elle propose au directeur les éventuelles sanctions pour raisons internes.

Elle organise la gestion des ressources humaines et la motivation de son personnel

Elle gère la vie quotidienne de sa section. Elle organise les horaires, les vacances, les récupérations du personnel. Elle propose au directeur les admissions ou les sorties de personnes handicapées. Elle doit informer le plus complètement et exactement le directeur de la situation des usagers.

Tous les membres du personnel (sauf comptable et secrétaire) sont sous sa responsabilité, y compris le personnel spécialisé dans le cadre déontologique de sa mission.

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

**Sous directrice pédagogique (psychologue)**

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 des pistes de compréhension qui favorisent un choix réfléchi des activités proposées.

Elle vit aussi le quotidien 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.

Elle assume en outre :

La 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.

La rédaction des règlements d'ordre intérieur : en concertation avec l'équipe et les usagers.

La rédaction des bilans d'activités pédagogiques des services : pour les demandes d'agrément (fréquence fixée par l'AWIPH). En collaboration avec le chef éducateur.

La rédaction des bilans psychopédagogiques des usagers : en collaboration avec l'AS pour le renouvellement de l'agrément des usagers.

(fréquence fixée par l'AWIPH)

L'animation des réunions pédagogiques pour les SAJA.

Une participation aux réunions de responsables

Les testing et évaluations

- des usagers

- des pistes

La gestion de l'admission des demandes de courts séjours

La participation au recrutement du personnel pédagogique

Référente de formation

- rédaction du plan de formation

### **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.

### **L'assistante sociale**

Lien entre la famille et l'institution, elle est garante de la bonne communication qui doit s'instaurer afin d'harmoniser au mieux les deux milieux de vie parfois très différents mais dans lesquels les bénéficiaires doivent trouver leur équilibre et leur bien-être.

Un moment privilégié est sans doute la réunion annuelle qui s'articule autour du projet pédagogique individuel.

Depuis 2011, l'utilisateur concerné ainsi que son éducateur référent sont toujours présents lors de la rencontre entre la famille et l'assistante sociale. L'utilisateur retrouve ainsi un rôle actif et les échanges sont plus équilibrés.

L'Assistante sociale veille à ce que chacun puisse s'exprimer dans un climat de respect mutuel.

L'assistante sociale prend en charge les démarches administratives liées à l'introduction des dossiers à l'AWIPH. Et des demandes de prolongation d'agrément.

Elle peut également accompagner les usagers ou leur famille pour certaines formalités administratives s'ils en font la demande.

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

### **La Kinésithérapeute**

Sur recommandation du médecin, à la lumière des résultats du testing qu'elle a effectué, en réponse à la demande de l'équipe, elle travaille sur le plan moteur les objectifs propres à chacun.

Ses objectifs globaux sont la détente, l'ouverture, et le maintien des acquis psychomoteurs.

Elle est à l'origine de nombreuses activités sportives externes.

A la demande de l'équipe, elle a repris les heures de la psychomotricienne qui souhaitait bénéficier du plan old timer ; elle poursuit des objectifs de développement sensori - moteur et de vécu corporel notamment dans le cadre d'un atelier pâtisserie.

### **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. Puisqu'il est en interaction permanente avec les usagers son rôle est également éducatif dans la mesure où il ne sort pas des cadres fixés par l'équipe éducative. Notre cuisinière ayant souhaité bénéficier de son old-timer, elle est remplacée pour un mi-temps par une jeune cuisinière.

### **Le personnel administratif**

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

**Les chauffeurs** sont souvent les premiers interlocuteurs des parents mais s'efforcent de les renvoyer vers le personnel éducatif ou social. Leur rôle est également éducatif dans la mesure où ils ne sortent pas des cadres fixés par l'équipe éducative.

### **Volume d'emploi**

La somme des heures prestées s'élève à 190 h/sem. pour le secteur administratif et ouvrier et 194 h/sem. 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 responsable 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 formation relatives à la sécurité et au bien-être du personnel.
- Les formations relatives à la délégation syndicale
- Les formations concernant les travailleurs PTP

**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
- être capable d'offrir à l'usager des repères suffisants
- être capable d'identifier ses appréhensions, ses freins, ses points forts
- prendre conscience des limites de sa fonction
- être capable de respecter le rôle et des limites de chacun :
- être capable d'arbitrer des conflits
- être capable d'utiliser tous les canaux de communication :
- être capable de communiquer les informations aux familles
- discrétion- réserve-secret professionnel
- acquisition de nouvelles compétences techniques

**Suggestions du comité**

Sécurité-bien-être



### Sur le plan collectif

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

- 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 sexuelle...les couples
- vieillissement
- 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 du personnel

Sécurité-bien-être

Information aux premiers soins

Réalisation de PPI adaptés

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.
- écrits :(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 collectives (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 des écrits par l'équipe.
- 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 (une équipe restreinte) du plan de formation se réunira mensuellement pour évaluer et mettre à jour le plan.

Les formations sont suivies soit :

- à la demande de la direction : dans ce cas elles donnent lieu à un congé et à leur financement ;
- sur proposition du personnel, agréées par la direction, elles font l'objet d'un crédit d'heures mais d'aucun financement.

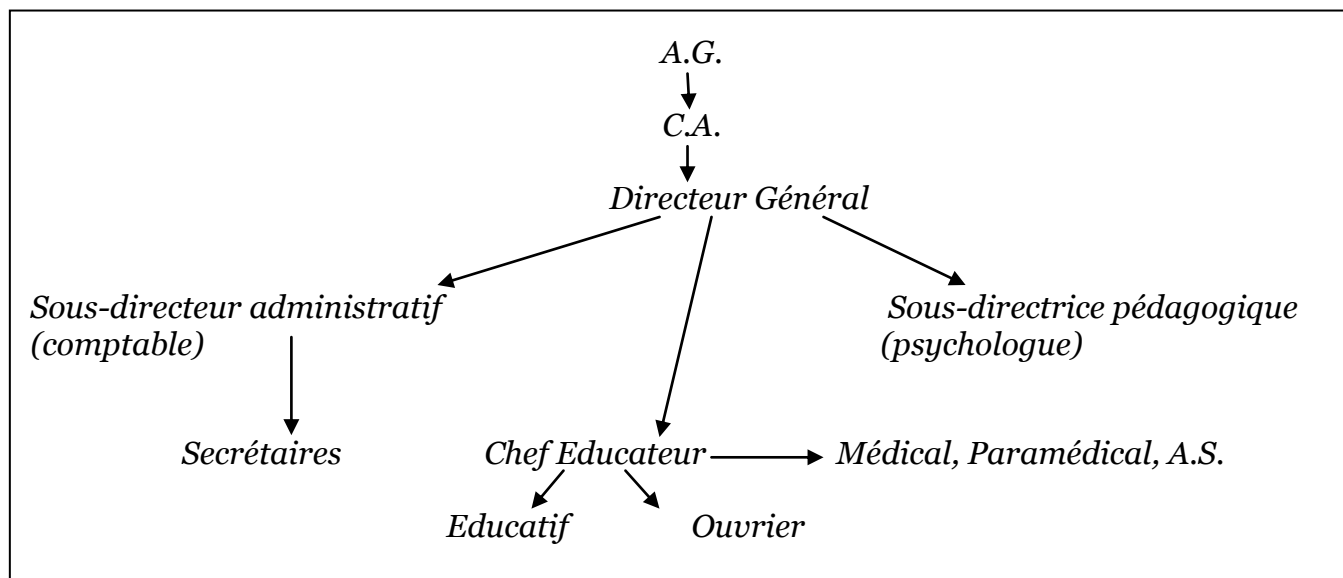
Les cours font l'objet d'un congé formation ne dépassant pas le dixième du volume de travail.

La direction accepte une personne à la fois maximum en formation par service.

Il va sans dire que chaque personne ayant bénéficié d'une formation apporte à l'équipe les échos de celle-ci.

### **Mode de fonctionnement**

#### **Organigramme**



#### **Lieux de rencontre et de concertation**

##### **Les réunions de responsables**

Le Directeur Général rencontrera ensemble les responsables des équipes au moins une fois tous les deux mois. Ces rencontres ont comme objectif l'échange d'avis, 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, faut-il le répéter la qualité de vie de la personne handicapée.

La réunion mensuelle 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 a conduits comme nous l'avons vu précédemment 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 en réunion 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'analyser sa pratique professionnelle, prendre du recul.

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

Comment adapter sa relation aux besoins, aux limites et à la personnalité de chacun ? Respecter les besoins d'intimité de la personne et adopter un comportement en accord avec ses besoins ? Parler à l'usager et de l'usager comme on aimerait qu'on le fasse pour nous.

***Communiquer, c'est aussi être attentif à la qualité des silences.***

***Une réunion hebdomadaire permet aux éducateurs de discuter de la gestion quotidienne.***

**Les parents** sont tenus au courant des progrès et des objectifs poursuivis lors des fréquentes visites de l'assistante sociale. 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.

Pour le Directeur les réunions sont le moteur qui permet d'avancer.

Chacun doit ensuite rester dans son cadre de décision, d'où l'importance de situer l'endroit et la manière dont celles-ci se prennent.

### **Participation des usagers - Le conseil des usagers**

Tous les usagers se réunissent et sont régulièrement consultés sur la qualité de vie à La Roseraie.

Des groupes de discussions sont occasionnellement mis en place autour de sujets qui touchent aux valeurs de la maison, au respect de l'autre et des règles de vie en groupe. Malgré des limites importantes des usagers quant à la compréhension, l'appropriation du message et à l'expression nous avons fait un pas en avant dans la facilitation et la prise de parole et ce qui s'en dégage est souvent pertinent.

### **Réunions du comité d'éthique**

Celles-ci permettent d'adopter une attitude cohérente et concertée face aux questions éthiques qui se posent à l'équipe.

### **Réunions de discussions interservices à thèmes**

Pour ces deux dernières années ces discussions ont réuni les assistants sociaux et la responsable pédagogique autour du thème du vieillissement.

### **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 toute l'équipe a bien compris son intérêt et y adhère.

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 handicapée) 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 pour l'anamnèse sociale,
- une trame de rapport pour les éducateurs,
- une grille pour visualiser l'évolution de l'usager,
- une fiche pour signaler les éventuels problèmes médicaux,
- un bilan psychologique,
- un bilan moteur,
- un bilan psychomoteur,
- un tableau synthétique des projets personnalisés,
- un tableau visuel pour le choix des activités,
- évaluation des activités à l'aide d'émoticônes,
- un classeur contenant une fiche individuelle pour chaque résident reprenant les remarques quotidiennes à son propos.

**Les décisions** sont prises en équipe après consultation des usagers dans un souci de cohérence. Elles doivent toujours être écrites et communiquées à tous.

### **Détermination des indications, répartition des bénéficiaires dans les groupes et évaluation**

#### **Le programme pédagogique individualisé**

Ce programme exigera la collaboration de l'équipe, de la personne handicapée replacée au centre du processus de décision et de la famille qui devra être consultée.

Parfois, nous associons à notre réflexion les services sociaux, les aides familiales, les services d'hébergement qui interviennent dans le projet de vie de la personne.

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

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

Au départ de la demande de la personne handicapée (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 priorités, 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 handicapée.

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

Le programme doit être déterminé dans les trois mois après l'entrée de la personne.

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. En cela, ils présenteront une série de caractéristiques précises, notamment : comprendre un sujet et un verbe actif.

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

Les performances de chaque personne dans les différents ateliers sont évaluées tous les semestres en coordination entre la personne handicapée, son référent et la psychologue.

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

Chaque personne devra être réévaluée au moins une fois par an. Le planning des réévaluations est affiché au début de l'année.

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 (à l'aide d'un support concret).

Le projet personnalisé est discuté avec le bénéficiaire avant d'être signé par le service et pas 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, 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 la personne ressource si celui-ci le désire. Il est invité à la réunion.

Un retour en famille est prévu lors d'une visite avec l'AS et le référent.

### **Le dossier individuel**

Ce dossier comprend :

- les documents administratifs relatifs à l'agrément
- les rapports sociaux
- les rapports de la psychomotricienne et kinésithérapeute
- 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.

### **Structuration des activités**

#### **Les activités**

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

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

Au-delà de la période d'observation indispensable afin de découvrir les potentialités des personnes que nous accueillons, nous veillerons à proposer des activités qui valorisent la personne 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, des moments d'épanouissement et d'expression.

Le projet et le choix des activités démarrent des intérêts et des compétences des éducateurs.

On repère des activités qui tenant compte des forces et des faiblesses (déterminées de la manière exposée plus haut) de chaque personne en particulier permettent d'atteindre des objectifs globaux. Les activités sont adaptées en fonction des objectifs individuels.

On divise l'activité en phases et la phase en différents sous-objectifs.

La psychologue formalise les éléments théoriques.

Le projet pédagogique et donc la finalité et les objectifs relatifs aux activités sont accessibles à toute l'équipe sous forme écrite. La définition des objectifs individuels est formalisée sur une fiche accessible dans tous les ateliers.

Pour fixer les points de repères, un tableau d'activités journalières est proposé aux usagers. Les repères (temporels, activités, référents) sont rendus accessibles à tous, à l'aide de photos et de pictogrammes.

*Chacun à l'occasion de participer à toutes les activités puisque tous les lundis le groupe change d'éducateur, donc d'atelier.*

Les groupes sont fixes et passent tous les lundis d'un éducateur à l'autre.

Deux personnes ont l'occasion d'effectuer les « charges » quotidiennement.

Les éducateurs préparent leurs activités pour la semaine sur une fiche qui reprend les projets individualisés des personnes qui se trouvent dans son groupe.

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.

Certains usagers plus autonomes établissent leur programme individuel d'activités dès le lundi matin pour toute la semaine et choisissent leurs ateliers indépendamment des groupes.

### **Notre conception de l'activité créative**

L'activité artistique créatrice se caractérise par la conception d'une œuvre originale qui soit le reflet de la personnalité du créateur (art audiovisuel, art plastique, musique, écriture, spectacle, scénographie, chorégraphie). C'est surtout une recherche d'authenticité. Nous nous concentrons essentiellement sur les arts plastiques, graphiques et picturaux.

Il ne va pas de soi et ce n'est pas le moindre paradoxe pour reconnaître la personne en tant qu'artiste (et non en tant que personne handicapée), de travailler en groupe hétérogène l'expression artistique tout en individualisant l'intervention en fonction des capacités et du projet pédagogique de chacun. Tous éprouvent un désir de créer des images et de communiquer ce qui serait indicible autrement.

Le travail éducatif consiste aussi à multiplier les techniques et les matières.

Notre réflexion nous porte à nous positionner sur les moyens de reconnaissance de la qualité de l'auteur et le respect de l'intégrité de l'œuvre.

Les œuvres ne sont pas modifiées, améliorées. L'auteur décide lui même si l'œuvre est parachevée. L'auteur accepte ou non de signer l'œuvre, qu'on la montre, qu'on la diffuse.

Quant aux droits de diffusion : le problème financier lié à la vente éventuelle de l'œuvre reste à résoudre. Les bénéficiaires vont jusqu'à présent, avec l'accord de l'artiste, alimenter un pot commun qui permet l'achat de matériel et la participation du groupe à des activités culturelles. Cette solidarité consentie est également un élément de valorisation interactive de la personne dans le groupe qui lui a permis de réaliser sa création et vit grâce à elle de nouvelles expériences.

### **A chacun son rythme**

En présence de quelques personnes vieillissantes de notre service nous devons adapter notre action à partir des activités quotidiennes. Adapter les horaires... aménager le temps de travail... varier les activités... parer aux besoins médicaux... prévenir les facteurs de risque (obésité, hypertension, diabète, tabagisme, alcool).

L'éducateur doit fournir un effort accru pour motiver la personne.

Il faut respecter son rythme, bien sûr veiller à répondre à ses besoins élémentaires, (démarrer la journée à son rythme, découvrir de nouvelles activités plus en relation avec la détente, maintenir les acquis temporels, spatiaux, humains, sociaux).

**Il faut éviter tout vécu d'abandon et donc avoir toujours un projet.**

Il faut être attentif à la souffrance physique et mentale aussi.

La construction de la véranda nous a permis de créer un lieu où peuvent se dérouler des activités plus relaxantes.

Nous décrivons plus loin notre concept de vacances « cocooning »

Pour certaines personnes plus sévèrement handicapées nous avons dû revenir aux stimulations de base, donner la priorité aux expériences sensorielles : proposer un maximum de choses à entendre, à voir, à sentir, à toucher, à goûter dans une ambiance confortable, détendue, dans le respect de la personne, de son rythme, de son temps de réaction, de ses choix.

Nous nous efforçons de les faire participer aux activités les plus simples de notre vie quotidienne.

Les comportements les plus élémentaires doivent faire l'objet de séances d'apprentissage structurées dans des conditions spatio-temporelles stables.

Nous établissons notre micro-objectif et nous adaptions l'aide de manière décroissante : manuelle, gestuelle, visuelle, verbale tout en tenant compte des motivations, des choix, des préférences dans un but de renforcement.

L'activité doit rester une source de plaisir. Le maître mot étant la stabilité et la sécurité.

Une fois le mode juste de communication, la bonne organisation du temps, l'aménagement des espaces adéquats trouvés, l'accent est placé sur l'instauration d'une relation et d'un accompagnement adaptés.

### **Reconnaître la personne handicapée comme un être sexué amène aussi un questionnement de nos pratiques.**

Une étape consiste à aider la personne à se construire une identité en l'aidant à se resituer dans son histoire, lui permettre d'assumer sa différence en se construisant une identité sexuelle:

- instaurer une connaissance théorique du schéma corporel ;
- améliorer le vécu corporel, expérimenter le corps, toucher, agir ;
- amener une prise de distance par rapport aux parents à la puberté ;  
(Ces différentes étapes sont souvent retardées en fonction des problèmes de développement)
- se retrouver elle-même, cerner ses limites, ses envies, sa valeur humaine ;
- se situer par rapport à autrui :
  - \* comprendre comment l'autre la perçoit,
  - \* comprendre ce qu'elle peut signifier pour l'autre,
  - \* comprendre en quoi elle fait parfois souffrir l'autre,
  - \* comprendre ce que l'autre attend d'elle.

La contraception est vivement recommandée.

### **La communication**

Quelques personnes ne s'expriment qu'à l'aide d'un jargon ou font appel à des codes gestuels simples. D'autres parfois ne demandent simplement rien.

**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.**

Pour la réalisation du tableau des tâches nous utilisons des photos, des images, des pictogrammes, des noms écrits, selon les besoins.

Le plus gros de la tâche consiste à amener chaque personne avec ses particularités dans le mécanisme de compréhension.

**Nous travaillons aussi à la mise au point de supports permettant l'expression des émotions et des avis concernant les activités : des pictogrammes et des émoticônes.**

### **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.

Nous gérons avec les bénéficiaires le fonctionnement de la maison : cuisine- vaisselle, nettoyage-entretien.

Cette autonomie entretenue est un des meilleurs atouts pour une meilleure intégration dans la société. Les acquis découlant de ces apprentissages seront reproduits à l'extérieur du service.

Le respect d'un rythme de vie régulier est un des éléments favorisant l'équilibre des usagers.

Les repas sont adaptés en fonction des problèmes diététiques et médicaux de chacun.

Un choix de menu est proposé une fois par semaine.



Le choix de la place est libre mais il doit être géré.

Le repas est un moment privilégié de convivialité et de rencontre, nous nous efforçons de le vivre posément en respectant le rythme de chacun.

Toutes les activités doivent permettre de réaliser les objectifs individuels pour le bien être de chacun et visent une meilleure autonomie ou une meilleure intégration.

### **L'artisanat**

L'atelier bricolage est un des piliers de notre projet pédagogique car nous y fabriquons les produits de décoration que nous allons vendre dans le magasin. Il développe une pédagogie d'éveil et d'attention. Le but est la stimulation sensorielle, le développement de la psychomotricité de la créativité et du sens esthétique (tri, collage, ponçage, peinture, bricolage, pyrogravure, pochage, papier mâché, poterie, travail du bois, modelage).

L'art est aussi un rendez-vous car notre **atelier de dessin-peinture** a déjà participé à de nombreuses expositions sur des thèmes toujours différents.

**Dans l'atelier « terre »** la créativité se développe de plus en plus. **Réalisation et vente de services de table**

### **La « petite boutique »**

La petite boutique » est la vitrine extérieure permanente du travail réalisé en atelier. Celle-ci nous permet de boucler la boucle de notre projet pédagogique.

Dans le cadre des différents ateliers, chaque usager a l'occasion de réaliser un objet du début à la fin. Le travail offre des tâches de difficultés variées et accessibles à tous. Les objectifs de psychomotricité, de créativité et d'adéquation face aux consignes sont poursuivis.

Les travaux des différents ateliers convergent vers la boutique ou les marchés artisanaux, valorisant par un étalage créatif la finalité de l'objet réalisé. La vente permet le contact.

Un étalage de la boutique est réalisé à Florennes dans les locaux du siège social.

Un panneau de pictogrammes permet de visualiser les rentrées financières.

**La restauration de meubles** en fonction des opportunités : trouver un meuble, le restaurer selon son imagination et lui trouver une destination.

**Les activités de balisage** nous sont apparues susceptibles de valoriser la personne handicapée aux yeux du grand public en proposant un service utile et favorisant son intégration dans le cadre d'un tourisme intégré.

A chaque sortie, un petit groupe de 5 ou 6 volontaires part accompagné d'un éducateur.

Une tâche spécifique est attribuée à chacun, repérage sur la carte, peinture, brossage, chacun mettant un point d'honneur à repérer le premier la balise à rafraîchir.

**Le jardin** : l'entretien des parterres, la culture des légumes qui serviront en cuisine, sont autant d'occasions de développer motricité, repères temporels et spatiaux.

Les travaux de jardinage effectués dans le village ont permis de créer de nouveaux contacts avec la population et donc de poursuivre notre objectif d'intégration.

Le rendement du jardin a été bon et certaines personnes handicapées parmi les moins autonomes ont réussi à prendre part à plusieurs phases du processus (semis, repiquage, arrosage, désherbage, récolte etc...)

Dans le cadre de **l'embellissement de l'environnement**, nous essayons d'améliorer le cadre arboré qui entoure notre maison et **nous allons évoluer vers le remplacement du potager par une pelouse.**

**Le sport:** ces activités sont supervisées par la kiné et animées par deux éducateurs. La piscine, les marches, le vélo, la psychomotricité, la kiné développent (dans la limite des possibilités physiques de nos usagers et grâce à des techniques appropriées) les objectifs de coordination globale. **La participation à la piscine est facultative.**

**La cuisine- «boutique-pâtisseries»:** c'est une activité incontournable car elle permet à un groupe d'usagers encadré par un éducateur de pouvoir participer à la préparation d'un plan lors d'une occasion festive (ex : pour les anniversaires). Outre le développement de la motricité fine et de l'organisation logique, cet atelier fait appel à la créativité. Les personnes qui ont préparé le met exceptionnel sont fortement valorisées par le groupe. Avec l'aide de la kiné nous avons choisi de développer la motricité fine de nos usagers au travers de la mise sur pied d'un atelier pâtisserie. Un carnet de commande est honoré tous les vendredis.

**Participation au grand prix de la chanson:** cette participation suppose un gros investissement pour l'apprentissage du chant, la mise sur pied d'une petite chorégraphie, la création des costumes et des décors.

### **Les vacances pour personnes vieillissantes**

La Roseraie a été créée en 1986. Certains de nos pensionnaires ont aujourd'hui 25 ans de plus. Les projets de vie les concernant sont inévitablement en train de changer.

Ces personnes s'acheminent vers un état de dépendance accrue.

Elles doivent faire face à des modifications physiques, psychiques, des pertes de tonus dans le travail et la vie quotidienne. De nouvelles pathologies peuvent apparaître. Il peut y avoir des changements dans les structures familiales.

L'approche du vieillissement doit s'intégrer dans un projet individualisé visant la qualité de vie en respectant leur rythme et leurs difficultés.

Les objectifs de ce camp de vacances sont donc :

- le maintien des acquis,
- la stimulation,
- le maintien d'une alternance d'activité et de repos,
- un accompagnement relationnel,
- un encadrement par une personne spécialisée,
- l'offre d'un logement adapté aux besoins.

Une permanence (un éducateur et une infirmière) sur le terrain.

La proximité de l'institution permet le déplacement d'autres membres du personnel pour la réalisation d'activités plus spécifiques.

La proximité des familles permet aussi de les inviter à passer un moment convivial sur le lieu de vacances.

### **A noter...**

Différents jeux de société sont mis à la disposition des personnes leur permettant de gérer leur temps libre en apprenant le respect des consignes et des règles et en développant l'esprit de compétition ou de collaboration.

Les puzzles d'une manière générale développent le sens de l'observation et la structuration spatiale.



***La musique est présente sous la forme d'une stimulation continue et permanente puisque la chaîne fonctionne sans arrêt. Certains apportent des CD et partagent avec le groupe leur goût pour certaines musiques.***

Tous les bénéfices financiers sont réinvestis dans des activités exceptionnelles ou les vacances.

Toutes ces activités ponctuent la vie quotidienne, la vie annuelle l'est par :

- la journée portes-ouvertes en avril,
- les vacances,
- le marché de Noël,
- des journées consacrées au sport adapté,
- des excursions.

Des activités extérieures en petits groupes sont proposées aux bénéficiaires par le référent afin de développer les capacités de choix : excursions, sorties, restaurants, théâtre, cinéma, musées, baptêmes de l'air....

Ces moments forts font l'objet d'une préparation durant laquelle les usagers doivent faire des choix et réaliser une série d'activités de mise en route et d'organisation qui les valorisent et leur permettent de développer leur autonomie.

**Notre projet et les activités font les objets de réunions régulières d'évaluation.**

### **Evaluation du projet institutionnel**

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, décoration;
- au service du village : jardinage, magasin de produits artisanaux, balisage, restauration de meuble, activités récréatives pour les enfants, dessin-peinture;
- des activités de détente, sports, sorties, voyages, vacances.

**AVIS DE LA REPRESENTATION SYNDICALE**

Pour la CSC-CNE,

Pour la FGTB-SETCA,