LE TOURNEVENT SAJA

Service d'Accueil de Jour pour Adultes

agréé par l'AViQ

Projet pédagogique

Le Tournevent SAJA
Rue des Australiens 23
5520 Anthée
Tél. 082 68 85 53
Email : tournevent@mutien.be

ASBL Centre Mutien-Marie
Place des Combattants 1
5620 Florennes
Tél. 071 68 63 60 - N° ent. 041852817

2018

«Connais-toi toi-même… et tu connaîtras le monde».

Socrate

Introduction

L'égalité, la solidarité, la collaboration, la transparence, l'ouverture à la richesse multidisciplinaire, la valorisation et le respect des compétences de chacun forment le ciment recherché par l'équipe. *Le bien-être et le respect de la personne, de son intégrité, de sa différence* restent la base de notre travail. Chacun doit se sentir bien dans sa peau, accepté, intégré dans son rythme et ses limites.

L'amélioration de la conscience identitaire des résidents, la libre détermination des choix reste une base consensuelle. Cependant, nous sommes confrontés aux limites du système utilisé jusqu'ici dans la mesure où il donne beaucoup de droit, mais n'encourage pas à assumer les devoirs (respecter son choix, achever ce qu'on a commencé, s'investir dans le projet collectif…). Nous nous attelons donc à concilier les deux notions.

Parmi d'autres activités (qui seront détaillées plus loin), **le théâtre** (pour un an encore) qui fera place à une conception de spectacles plus élargie, **la boulangerie**, l'organisation de **la marche ADEPS** annuelle, restent le pivot central de notre action, mais nous consacrons actuellement beaucoup de temps à **l'aménagement** de notre cadre de vie tout neuf. Nous avons également remodelé entièrement notre activité **jardinage.**

Toutes les activités doivent permettre de réaliser les objectifs du projet individuel et visent plus de bien-être, une meilleure autonomie et une meilleure intégration. Elles doivent aussi permettre au bénéficiaire de mieux cerner ses besoins, ses forces et ses limites. Une meilleure connaissance de soi suscite de meilleures possibilités de choix et partant une meilleure qualité de vie. **Des groupes de discussion** ont été mis en place autour de sujets qui touchent aux valeurs de la maison, aux critères de qualités à la vie affective.

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

Notre idéal

Notre idéal est la reconnaissance de la personne en situation de handicap mental dans ses droits et ses différences ainsi que l'amélioration de sa qualité de vie.

Nos valeurs

L'équipe du Tournevent a planché pour établir une base consensuelle de valeurs. Les axes conducteurs de notre travail sont le développement de **la conscience identitaire**, la **liberté de choix** et la prise en main par le bénéficiaire de son projet de vie.

La **connaissance de soi** et la confiance en soi passent surtout par des occasions de réussites valorisantes, quelles que soient les limites et le rythme de la personne. Nous insistons aussi beaucoup sur les notions de **bien-être**, d'**égalité**, de **solidarité** et sur le maintien d'une constante ouverture aux possibles, quel que soit l'âge du bénéficiaire.

Nos missions

- Accueillir des personnes en situation de handicap mental.
- Proposer des activités en cohérence avec les goûts, les besoins, la personnalité en tenant compte des limites et du rythme du bénéficiaire.
- Accompagner le bénéficiaire dans son projet de vie (le replacer dans un continuum).
- Améliorer le regard de la société.
- Tenir compte de manière réaliste de l'environnement.
- Améliorer l'indépendance technique et les compétences du bénéficiaire en fonction de ses besoins, de ses ressources et de ses difficultés.
- Développer le potentiel du bénéficiaire tout en assurant sécurité et bien-être.

Nos buts

Offrir au bénéficiaire la possibilité de marquer des choix : prérequis indispensable à une prise en main de son projet de vie, envisager le long terme de manière réaliste.

- Élargir constamment le champ de ses possibilités de choix, pour progresser vers une plus grande autonomie en toute sécurité au sein d'une société de plus en plus précaire.
- Stimuler, proposer de nouvelles possibilités d'apprentissage tout en maintenant les acquis- Susciter des intérêts nouveaux.
- Donner à chacun, selon ses possibilités, des responsabilités. Créer des interactions qui bannissent infantilisation et dépendance.
- Susciter le sentiment d'être utile et d'avoir de la valeur.
- Développer un esprit de groupe chaleureux et solidaire.
- Permettre à la personne de participer à l'organisation, l'évaluation du service, l'amélioration de la qualité du service.

Nos objectifs

Dans le cadre de nos activités et dans le cadre de l'aide individuelle, le Tournevent permettra à la personne en situation de handicap qui lui est confiée de travailler en accord avec ses besoins et ses limites l'**autonomie**, la **socialisation**, la **communication**, le **développement psychomoteur**, **cognitif** et **affectif**.

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

Nous posons l'hypothèse que la personne à qui Le Tournevent 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.

Notre démarche pédagogique place le bénéficiaire (avec ses ressources, ses difficultés) au centre d'une série d'axes de cohérence :

- Donner un sens-organiser l'environnement (repères spatiaux, chronologies, repères temporels, connaissances, hiérarchie des choix possibles, accessibilité)
- Donner un sens - organiser le vécu (schéma corporel, vécu corporel, vécu identitaire, relation à autrui, capacité personnelle de choix)
- La communication (langage-supports concrets éventuels, compréhension, expression)
- La socialisation (relation à autrui, codes sociaux, affectivité, sexualité)
- L'autonomie
  * indépendance technique,
  * multiplication des possibilités de choix.
- La réalisation de soi
- L'estime de soi

Voici le schéma de la démarche pédagogique :

Donner un sens
organiser l'environnement

Repères spatiaux

Chronologies

Repères temporels

Connaissance

Hiérarchie des choix possibles

Accessibilité

Donner un sens
organiser le vécu

Schéma corporel

Vécu corporel

Vécu identitaire

Relation à autrui

Capacité personnelle de choix

La personne

Forces

Faiblesses

Besoins

Motivations

Rythme

Limites

Communication

Langage

Supports concrets éventuels

Compréhension

Expression

Socialisation

Relation à autrui

Codes sociaux
Affectivité

Sexualité

↓

Autonomie :
Indépendance technique
Multiplication des possibilités de choix

Réalisation de soi

Estime de soi

Respecter la personne, c'est pourvoir à ses **besoins fondamentaux**, de **protection et de sécurité,** mais aussi répondre à ses besoins d'**appartenance**, **d'estime et de réalisation de soi** (schéma de Maslow). C'est aussi reconnaître les limites qui lui sont imposées par les difficultés 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 non seulement son projet occupationnel, mais aussi plus globalement son projet 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 en situation de 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.

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.

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.

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

L'inscription de projets dans un environnement social donné, l'intégration, voire l'inclusion du bénéficiaire implique également de prendre en considération les données de la **sociologie.**

Notre travail est basé sur les ressources du bénéficiaire et s'adapte à ses difficultés.

Population cible

Le Tournevent est agréé pour accueillir en service de jour, 25 adultes (pour l'équivalent de 4587 points), femmes et hommes, bénéficiaires de l'AViQ, atteints de déficience mentale légère (2), modérée, sévère ou profonde avec éventuellement un handicap associé : déficience visuelle, auditive, épilepsie.

Le champ de notre recrutement est limité par la durée maximale de deux heures de transport, aller-retour, autour de notre service.

La moyenne d'âge est de 45 ans, 8 résidents ayant moins de 30 ans, ce qui rajeunit le groupe.

Les parents sont pour la plupart retraités (employés, ouvriers). 7 usagers fréquentent notre service résidentiel de nuit « La Chevalerie » ou sont encadrés par « Le Ponceau », notre service de logements supervisé.

Les causes du handicap se répartissent en 4 catégories : problèmes génétiques (trisomie, tétrasomie) congénitaux, accidents périnataux, inconnus.

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'usager.

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

Les modalités de congédiement et de réorientation figurent dans notre convention et notre règlement d'ordre intérieur joints en annexe.

Mode de structuration

Infrastructure

Notre maison est située en zone rurale.

Le Tournevent fut durant toute l'année en phase de réalisation de son projet d'agrandissement. Après neuf ans en couveuse, le projet de rénovation et d'agrandissement a éclos. Sacrée gestation pour de sacrés travaux. Le bâtiment initial a été fortement transformé et ré-isolé, et s'est vu annexer une extension pour une surface presque doublée.

Nous disposons maintenant d'ateliers lumineux et spacieux et d'une magnifique salle polyvalente, d'une cuisine (-et tout son circuit-) qui a ravi l'AFSCA, d'une agréable véranda pour les moments de repos, etc. Un palace !

Nous disposons en outre :

- D'une vaste salle faisant office de salle à manger ;
- Des sanitaires (3 w.c. dames, 3 w.c. messieurs, une douche) ;
- Une pièce pour la kinésithérapeute et la psychomotricienne ;
- L'atelier boulangerie ;
- Un bureau que se partage l'équipe ;
- Une infirmerie ;
- Une grande serre est destinée aux travaux de jardinage ;
- Une réserve alimentaire ;
- Une buanderie.

Le bâtiment est entouré d'un vaste terrain arboré qui permet, notamment, la culture de légumes, de fleurs, un petit verger et l'entretien d'une mare.

Ressources extérieures

Nos partenaires :

- L'école du village.
- Le centre dramatique en région rurale dont un animateur participe à l'encadrement de notre atelier théâtre.
- La FéMA Le club omnisports pour personnes en situation de handicap.
- L'ASBL Handicap et Mobilité qui assure certains transports.
- La commune de Onhaye.
- Le comité de jumelage Onhaye - Le Tholy.
- Le centre de guidance de Dinant.
- L'ASBL « aide et soins à domicile ».
- La Compagnie Buissonnière.
- La bibliothèque et le foyer culturel de Florennes.
- Chapitre XII et le groupe ALPHA, ainsi que quelques comédiens ayant participé au projet à titre individuel.
- Le Centre Culturel Régional de DinantL'ASBL « Dinant pour Tous ».
- Le SLS « Le Ponceau ».
- SRNA « La Chevalerie ».
- Une pédicure indépendante, pour le Tournevent.

Les moyens – les stratégies

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

Chacun fait partie du groupe et réalise quelque chose pour la communauté, chacun donne en permanence son avis sur le fonctionnement et l'organisation de la vie en commun.

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).

L'usager acquiert une progressive confiance en lui et une meilleure connaissance de ses limites, pour cela celles-ci doivent être acceptées par l'équipe éducative. Pour rester cohérent avec notre philosophie, il faut que l'usager se sente reconnu dans la place qui lui est attribuée. Ces notions doivent être appropriées par tous les partenaires 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.

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.

Le fonctionnement pluridisciplinaire est fondamental pour :

Observer, consulter au mieux chaque bénéficiaire, découvrir ses possibilités, ses désirs et cerner de façon plus précise sa personnalité, pouvoir discuter ensemble des problèmes et tenter de les résoudre.

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 en découpant les chronologies.

Chacun apprend quelle est la finalité du travail choisi, comprend pour qui il le réalise et quels sont les délais à respecter.

La personne en situation de handicap peut ainsi au fil de son évolution parvenir à s'autoévaluer.

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. Nous ne considérons pas que la production est une priorité.

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 prérequis sociaux et cognitifs utiles à une bonne intégration.

L'équipe éducative

Solidarité, collaboration, transparence, ouverture à la richesse multidisciplinaire, valorisation et respect des compétences de chacun, droit au dérapage et à l'erreur ont été identifiés comme des valeurs importantes pour l'équipe.

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 au projet personnel de la personne en situation de handicap .

Attentifs à chaque personne, ils veillent aussi à développer un esprit de groupe chaleureux et attentionné. Au besoin, ils aident, conseillent, pilotent, et recadrent. De manière plus générale, nous préférons substituer le terme arbitrage à celui d'autorité.

Il veiller au bien être des bénéficiaires.

Il responsabilise et conscientise non seulement aux droits, mais aussi aux devoirs de chaque bénéficiaire.

Il écoute des suggestions des usagers. Il faciliter l'expression.

Les éducateurs et les bénéficiaires impulsent par leurs propres centres d'intérêts et curiosités des thèmes qui retiendront l'attention. Au Tournevent la cuisine est assurée en tournante par les éducateurs.

La mise en question du travail de l'éducateur est effectuée lors d'une brève réunion journalière. Celui-ci 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 synthèse permettent d'actualiser les projets pédagogiques du groupe et de chacun.

Des réunions de réflexion sur la philosophie du travail pédagogique sont organisées régulièrement afin de développer autocritique, critique et questionnement dans un esprit constructif.

Il travaille en réseau et doit tenir sa place dans ce réseau (nécessité de faire confiance aux partenaires).

Rôle spécifique du référent

Collecter, transmettre et noter les infos relatives aux bénéficiaires « référés ».

Rédiger la synthèse et le bilan relatif à ce bénéficiaire en les replaçant dans la ligne du temps.

Veiller au suivi des décisions prises au sujet de ce bénéficiaire et de ses objectifs.

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 paramédical. Il gère en concertation avec le Conseil d'administration, 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'AViQ, 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.

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.

La gestion de la vie quotidienne de la section, l'organisation des horaires, des vacances, des récupérations du personnel se font en autogestion.

Lien de confiance avec la hiérarchie, après concertation de l'équipe, 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, secrétaires et psychologue) sont sous la responsabilité du Chef éducateur, y compris le personnel spécialisé et le médecin dans le cadre déontologique de sa mission.

On attend d'elle outre qu'elle coordonne, harmonise l'équipe en la « tirant vers le haut » d'amener l'équipe à rester dans le questionnement, qu'elle se positionne au-dessus de la mêlée lors des conflits, qu'elle optimalise la communication, harmonise le processus démocratique dans la prise de décision.

Rôle administratif inévitable

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

La sous-directrice pédagogique

Elle insuffle les axes de 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 de fonctionnement 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 bilans d'activités pédagogiques des services : pour les demandes d'agrément (fréquence fixée par l'AViQ), 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'AViQ).
- L'animation des réunions pédagogiques pour les SAJA.
- Une participation aux réunions de responsables.
- Dans un esprit d'équité, 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.

Nous attendons de lui :

- Un apport d'informations scientifiques actualisées sur la problématique des bénéficiaires (anomalies, syndromes, causes périnatales, environnementales, etc.) et les conséquences médicales et comportementales de ces problématiques (description de symptômes).
- Une information sur les implications comportementales de certains problèmes de santé…
- Une information sur la médication des bénéficiaires (indications, effets secondaires, raisons de la répartition dans la journée, conséquences d'une irrégularité de la prise, etc.).

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.

L'usager concerné ainsi que son éducateur référent sont toujours présents lors de la rencontre entre la famille et l'assistante sociale. L'usager 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'AViQ 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 partie du personnel et participe donc aussi à part entière à la vie de la maison.

La Kinésithérapeute

À la lumière des résultats de son testing, 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 de coordination générale.

Le développement moteur, la connaissance du corps, la maîtrise de soi, l'esprit d'équipe, les contacts extérieurs, le respect des règles du jeu prennent corps par diverses activités (vélo, tricycle, marche, kinésithérapie, piscine, kinball, hand-ball, basket, bowling) qui sont proposées régulièrement. Elle organise aussi des séances en salle, individuelles ou en petits groupes (motricité globale, délier le corps, équilibre, senti corporel, respiration, relaxation).

La psychomotricienne

À 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.

L'orientation et l'organisation corporelle et la maîtrise du corps, la motricité fine, la coordination des mouvements. 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 s'occupe aussi de l'atelier théâtre et fait de la dentelle (voir détail de ces activités).

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.

Le personnel administratif

Le sous-directeur administratif (comptable)

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

Il réalise le bilan social.

Il rédige les rapports contenant des éléments comptables. Il assure la gestion des dons, il s'occupe des déclarations fiscales, il assume tout ce qui a trait au patrimoine, la TVA.

En ce qui concerne la gestion du personnel, il suit les contrats du début à la fin, remet le livret d'accueil aux nouveaux travailleurs. Il veille à la bonne suite des prestations-UCM-salaires. Il tente au besoin de résoudre les problèmes particuliers des travailleurs.

Les secrétaires

Elles s'occupent des tâches administratives et de secrétariat, notamment l'accueil téléphonique, les relevés AViQ, les rapports et démarches concernant les infrastructures, la Loterie Nationale, les frais de fonctionnement, les assurances, les déclarations d'accident, les dossiers de transports, les factures, les exonérations, les marchés publics, les agréments, les demandes de subvention (AViQ-Fonds ISAJH-Apef), les contacts Provikmo.

Les chauffeurs

Ils 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.

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 fait l'objet d'une évaluation tous les mois pendant une période de 6 mois.

Politique de formation (AViQ 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 relative 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 et sous la supervision éclairée de M. Michel VANDERHAEGHEN, nous nous sommes efforcés d'évaluer le chemin parcouru depuis 2011 et de mettre en lumière les nouveaux besoins en formation des différents services de l'ASBL pour les 3 prochaines années. Après une mise en évidence des thèmes qui semblent toujours préoccuper les travailleurs, le comité a demandé aux représentants d'approfondir les demandes auprès des équipes. Un projet précis pour les trois prochaines années a pu alors prendre forme.

Trouver le « savoir-faire » pour passer des bonnes intentions à la réalisation ; ce thème préoccupe Le Tournevent. Il s'agit ici d'une demande survenue après deux années de réflexion et de réorganisation du projet pédagogique en interne. Nous avons déjà une base de réflexion, le sujet a été creusé, mais il semble que nous devions poursuivre. Un accompagnement de l'équipe concernant la gestion et organisation des ressources pour la mise en place de nouveaux projets pourrait être organisé sur site.

Pourquoi des formations sur site ? Afin de pouvoir réunir sans difficulté les équipes au complet. Afin de pouvoir gérer en parallèle la problématique de l'accueil des bénéficiaires. Les thèmes sont communs à différents services, mais les demandes quant à la manière d'aborder la problématique varient. C'est pourquoi dans ces cas précis, chaque service souhaite organiser sa propre formation.

Une formation commune entre le Gaty et le Tournevent sur la gestion des comportements inadaptés pourrait être envisagée dans les trois ans.

Perception du handicap mental et perception du vieillissement sont deux thèmes qui suscitent plutôt une réflexion philosophique, mais qui peuvent déboucher sur des mises en perspectives avec des problématiques sur le terrain. Une journée sur ce thème sera proposée au personnel des 6 services sur un des sites qui prendra en charge l'organisation de la journée.

Une formation d'au moins deux personnes possédant un brevet de secourisme sur chaque implantation a été demandée par le CPPT.

Cette année, espère voir la formation d'un nouveau permis D.

Remarque ! Il est toujours aussi difficile de coordonner les desiderata des équipes, les lois concernant les appels d'offres et les obtentions de subventions pour leur organisation.

Un planning des formations réalisées et à venir est à disposition.

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.

Le retour se fera en plusieurs temps :

- En réunion : questions sur la compréhension de l'exposé donné. Lors de la réunion suivante, des questions plus approfondies seront abordées après lecture 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.

Les traces doivent comporter les informations suivantes :

- Un rappel des objectifs (compétences 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 ?).

Évaluation du plan de formation

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

Les formations de promotion sociale 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.

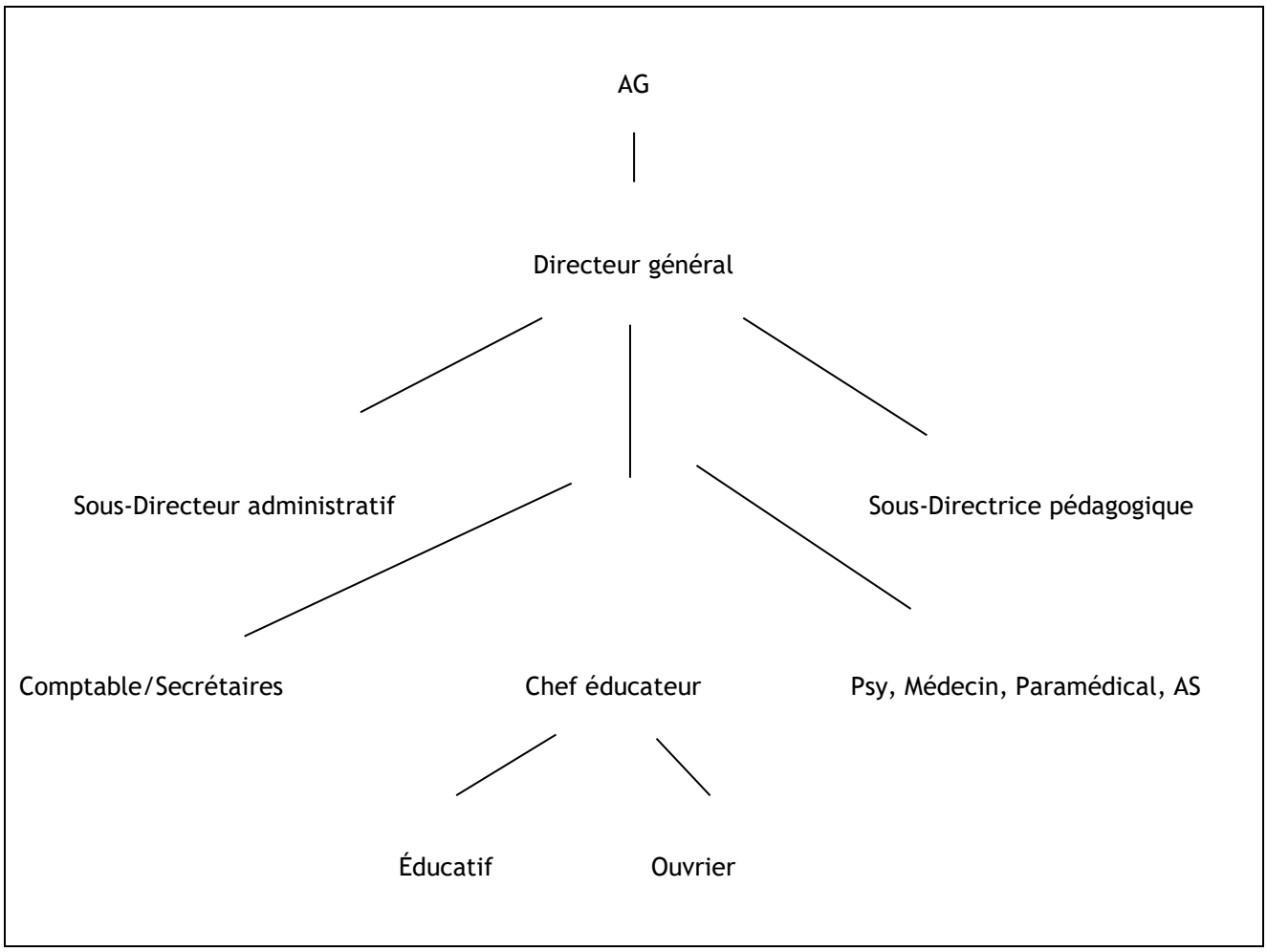
Chaque personne en demande de formation devra signer un contrat l'engageant pour le retour de formation.

Mode de fonctionnement

Nous mobilisons l'organigramme de nos multiples ressources humaines : éducateurs, assistants sociaux, administratifs, ouvriers, paramédicaux (psychologue, kiné, psychomotricienne,

médecins).

Nous bénéficions également des services d'une personne sous contrat article 60 pour le nettoyage. Un ouvrier polyvalent est affecté principalement au Tournevent pour avancer dans les travaux.



Lieux de rencontre et de concertation

Réunions des 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 en situation de handicap .

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 en situation de handicap , lorsqu'elle communique avec son environnement (agressivité, automutilation, somatisation, évitement, etc.).

Les parents sont tenus au courant des progrès et des objectifs poursuivis lors des fréquentes visites de l'assistante sociale parfois accompagnée des référents. Les parents sont invités deux fois par an à partager un repas au Tournevent (repas de Noël et repas en été).

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.

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

L'organisation d'élections supposant que les bénéficiaires aient acquis une certaine notion de la représentativité et le fait de représenter la parole du groupe et pas seulement la leur, nous en sommes arrivés à organiser par défaut les conseils des usagers avec tous les bénéficiaires. **Tous les usagers** se réunissent et sont régulièrement consultés sur la qualité de vie au Tournevent

Ponctuellement des groupes de discussion sont organisés sur le thème des règles de vie, de la vie en communauté, des limites de chacun, de la vie affective et sexuelle. Le projet pédagogique est présenté aux bénéficiaires durant le conseil.

Des groupes de discussion ont été mis en place autour de sujets qui touchent aux valeurs de la maison.

Malgré des limites importantes des usagers (quant à la compréhension, l'appropriation du message et 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.

Expression, valorisation, responsabilisation, choix, gestion des émotions, des frustrations sont les objectifs de nos **groupes de paroles**.

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 en situation de handicap) doivent être prévus.

Des traces écrites seront conservées et classifiées dans un endroit précis et connu de tous (le dossier du bénéficiaire, la farde des PV de réunion, le « forum »).

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 ;
- un calendrier (avec support visuel) des sports.

Le bénéficiaire situe son projet, les événements marquant pour lui sur une ligne du temps qui lui est propre dans ce que nous appelons son « book de vie ».

Les décisions sont prises en équipe après consultation des usagers dans un souci de cohérence. Elles doivent toujours être écrites et communiquées à tous. Un résumé des décisions à long et court termes est à la disposition de l'équipe dans une farde appelée forum, et dans les PV de réunions. Les traces écrites permettent de vérifier et de valider les infos qui ne manquent pas de circuler.

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.

Au Tournevent, les décisions sont prises ensemble, les diverses tâches réparties entre les membres du personnel en fonction des affinités, des possibilités et des rationalités. Une dynamique de solidarité de tous les membres du personnel s'est générée avec un minimum de conflits. Une réunion d'évaluation de ce fonctionnement a lieu régulièrement, encadrée par la psychologue afin de ne pas laisser les problèmes se développer. Le dialogue (la base du dialogue étant une acceptation commune des valeurs du projet pédagogique) et la transparence sont essentiels, mais l'équipe se veut homogène dans sa manière de travailler.

Contrôle

Pour la direction, le contrôle est la base de la confiance, le directeur et le chef éducateur ont une mission de contrôle. Il doit pouvoir aider à la reconnaissance. C'est un encadrement du travail qui doit être positif. Chacun à partir de là doit pouvoir accepter une remise en question.

Un autocontrôle est cependant toujours indispensable. Des entretiens de fonctionnement sont toujours possibles.

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

Le programme pédagogique individualisé

Le bénéficiaire choisit 3 référents dont 2 effectifs et un suppléant ceux-ci seront garants de son projet personnel individualisé.

Ce programme exigera la collaboration de l'équipe, de la personne en situation de handicap 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 en situation de handicap dans son cadre de vie : passé - présent - avenir, par rapport à sa famille, ses loisirs, ses relations et ses pairs. Les infos relatives au bénéficiaire seront inscrites dans un continuum (dossier, forum, carnet communication, fiche d'observation journalière), un « Book de vie » personnel reconstituera son fil du temps.

Au départ de la demande de la personne en situation de 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 ressources, les difficultés 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 du bénéficiaire.

Ensuite, les responsabilités (« qui fait quoi «et les délais) devront être fixées.

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 l'évolution progressive des bénéficiaires à titre individuel, pour donner un sens concret au programme, une série de micro-objectifs, directement observables et mesurables devra être définie.

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 ans en coordination entre la personne en situation de handicap et l'équipe éducative.

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

Le planning des réévaluations est affiché au début de l'année.

Chaque usager participe activement à la réalisation de son bilan de l'année écoulée. Il est tenu au courant par son référent de ce qui a été dit le concernant lors de la réunion s'il n'a pas voulu y participer.

Les répartitions des usagers dans les groupes se font en fonction des choix de ceux-ci. Les activités proposées le sont en fonction d'un échéancier d'événements.

La grille de synthèse et d'évaluation servant à la préparation du PPI en réunion de synthèse peut toujours être remaniée, le bénéficiaire est associé à l'évaluation de son projet (à l'aide d'un support concret si nécessaire).

Le projet personnalisé est discuté avec le bénéficiaire avant d'être signé par le service et par le bénéficiaire. Il est joint au dossier que le service tient pour chaque bénéficiaire. Une copie de sa fiche d'objectif est jointe au book de vie. 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.

Questions pédagogiques particulières

La gestion de la sexualité pose aussi question dans le cadre de la vie courante.

Nos représentations sociales, nos préjugés entrent pour beaucoup dans la façon dont nous communiquons, dont nous entrons en relation avec les autres.

Notre tolérance vis-à-vis des comportements des autres, notamment sexuels dépend aussi de cela.

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 (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.

Nous pouvons rencontrer aussi d'éventuelles difficultés de communication ou psychologiques (absence de contact réel, anxiété ou dépression).

Le plus gros de la tâche consiste à amener chaque personne avec ses particularités dans le mécanisme de compréhension, à établir une relation adaptée aux besoins, aux limites et à la personnalité de chacun. Parler à l'usager et de l'usager comme on aimerait qu'on le fasse pour nous, respecter son besoin d'intimité.

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 problème. Toutes ces routes doivent être explorées et stimulées. Pour la réalisation du tableau des tâches, nous utilisons des photos, des images, des pictogrammes, des noms écrits, selon les besoins.

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

Structuration des activités

Chaque matin, les usagers sont amenés à choisir parmi un éventail d'activités proposées celle qui les motive le plus. Leur choix est étayé par un tableau de photos et de pictogrammes représentant à la fois les usagers et les activités. Progressivement un engagement est demandé sur des finalités à plus long terme. Pour cela nous tentons d'établir un planning sur le trimestre comprenant les activités récurrentes et les activités qui nous demandent de fixer des échéances en vue de l'un ou l'autre événement. Nous conseillons aux bénéficiaires de ne pas laisser d'espaces trop longs dans la poursuite d'une activité commencée afin de favoriser la fixation des apprentissages.

Un autre tableau reprend la répartition des tâches de la vie courante.

Nous avons dressé pour les plus autonomes une liste des responsabilités qu'ils peuvent choisir d'assumer sur la semaine.

À 15h, les usagers refont la chronologie de leur journée et l'un des bénéficiaires en tient le registre.

La vie courante

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

Nous gérons avec les bénéficiaires le fonctionnement de la maison : cuisine – repas - vaisselle – nettoyage – entretien - gestion du temps libre - pauses.

Le repas est un moment privilégié de convivialité et de rencontre, que nous nous efforçons de rendre agréable et de vivre posément en respectant le rythme de chacun. La gestion de ce moment est aussi un travail éducatif. Le choix des places à table est libre, mais doit parfois être géré.

Les repas sont adaptés aux besoins diététiques de chacun.

La cuisine

C'est une activité incontournable, car elle permet à celui qui le souhaite d'aider la/le cuisinier/ère du jour (un/une éducateur/trice) à préparer un repas pour tous, repas qui devient un repère important dans la journée. Outre le développement de la motricité fine et de l'organisation logique, c'est la seule activité qui ait des impératifs de production, car chaque jour 25 repas au moins sont servis par le groupe cuisine. Les personnes qui ont préparé le repas sont fortement valorisées par le groupe.

Le repas est un moment privilégié de convivialité et de rencontre.

Parallèlement un atelier cuisine a été mis sur pied.

Outre le travail quotidien en cuisine, un atelier cuisine permet à un petit groupe de se pencher sur des préparations culinaires plus spécifiques à la demande du bénéficiaire.

L'aménagement de notre nouveau cadre de vie : choix de décors, modifications de locaux, peinture, tapissage, décoration, fabrication de mobilier.

Activités d'inclusion, d'amélioration, de valorisation de l'environnement.

Le jardin et la serre

L'été nous a permis d'aménager le jardin, nous avons construit des bacs pour cultiver nos légumes plus confortablement, réhabilité la mare, commencé un sentier sensoriel, cimenté une banquette autour du barbecue. L'aménagement des abords extérieurs prend réellement forme, l'entretien des parterres, de la mare, la culture des légumes qui serviront en cuisine, sont autant d'occasions de développer motricité, repères temporels et spatiaux. Nous avons restructuré complètement le jardin pour réaliser des petites parcelles sur bac de cultures maraîchères, de plantes aromatiques et de fleurs qui sont chacune sous la responsabilité d'un usager encadré par l'éducateur. C'est un projet qui in fine mélange dans toute la propriété pelouse, arbres fruitiers, parcelles de légumes et parcelles de fleurs. La serre abrite les semis.

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

Nous voudrions offrir aux visiteurs la vue de multiples parcelles variant les types et les méthodes de culture. Nous envisageons à moyen terme d'ouvrir notre jardin à des visiteurs externes, dans un esprit intergénérationnel, notamment aux enfants des écoles, pour des moments de partages pédagogiques, des balades didactiques ou pour la cueillette des fruits de notre verger.

Un sentier sensoriel est en cours de réalisation

Le théâtre nous parait un bon véhicule d'intégration.

Les activités de relaxation, échauffement, choix de personnage, mise en situation, travail au départ des attitudes de chacun, élaboration du scénario et des décors constituent un travail à long terme visant à développer la communication, la psychomotricité, la socialisation et l'autonomie.

La qualité des costumes et des décors s'améliore d'année en année.

Nous travaillons nos spectacles en intégration avec des groupements de chômeurs. Le travail de l'atelier théâtre donne lieu à différentes représentations.

Le concept de cette activité devra être revu, car notre animatrice maison est en passe de prendre sa retraite… nous envisageons d'étendre notre conception du spectacle notamment par l'introduction d'autres techniques : chant, rythme, jonglerie, vidéo, photo, etc. Nous comptons alterner une année de spectacle « genre cabaret » et une année d'exposition (photos, peintures, art plastique).

La boulangerie est le deuxième outil d'intégration dans le village.

L'atelier boulangerie a élargi sa clientèle et sa gamme de produits (cramiques, craquelins, tartes). Cet atelier est entièrement pris en main depuis la commande de la farine, la fabrication jusqu'à la gestion des recettes par une équipe d'usagers très motivés et de plus en plus autonomes. Les objectifs de communication et de développement sont ainsi acquis. Nous comptons ouvrir cet atelier aussi aux visiteurs extérieurs notamment des groupes scolaires pour partager notre savoir-faire avec les enfants du village ou les bénéficiaires des autres SAJA de notre ASBL.

La marche ADEPS

L'affiche, les invitations, la création du parcours (cartographie, repérage, balisage), la création de points repères (exposition de nos créations sur un thème précis ou panneaux pédagogiques illustrant des problématiques de l'environnement), les préparatifs de l'environnement et de l'accueil des participants (boissons, repas, déco de la salle) nous permettent de développer les compétences des bénéficiaires dans différents domaines et selon un échéancier qui nous motive durant quelques mois.

Cette activité rencontre chaque année un franc succès et draine une population géographiquement très étendue. C'est incontestablement une réussite en matière d'intégration.

Nous proposons aussi un service de **location de vaisselle.**

Cette activité permet entre autres un maintien des acquis scolaires : écriture et comptage.

La dentelle

La dentelle aux fuseaux permet à la psychomotricienne de travailler différents éléments :

- L'orientation, l'organisation corporelle et la maîtrise du corps, la motricité fine, la coordination des mouvements. 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.

Notre psychomotricienne bientôt retraitée nous propose de poursuivre cette activité avec les bénéficiaires à titre bénévole.

Le sport

Ces activités sont organisées par ou sous la supervision de la kinésithérapeute.

La piscine, la gymnastique, le kinball, le basket, la marche, le vélo, le bowling, 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.

Nous poursuivons nos efforts pour amener les usagers qui ont choisi ces activités sportives à s'y tenir durant tout le trimestre, chacun reçoit un calendrier personnalisé (sa photo) et visualisant les sports qu'il a choisis pour la période (pictogrammes). Les éducateurs se chargent de l'entraînement afin de maintenir nos sportifs à niveau et au top des règles de jeu entre les passages de la kiné.

Quelques autres ateliers :

- Aménagement ponctuel de l'environnement dans le village (déco, bancs, poubelles, etc.)
- Jonglerie,
- Couture,
- Un groupe de discussion (sur des sujets variés proposés par les participants),
- L'atelier informatique,
- Les massages bien-être,
- La relaxation,
- Connaissance et amélioration de l'image de soi,
- L'atelier relationnel visant à développer la connaissance de soi et l'apprentissage de la vie affective et sexuelle se poursuit.

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

- La journée des parents en juin : un repas est organisé pour les parents qui y participent (quasi tous),
- Les vacances organisées en deux groupes, l'un plus actif, l'autre plus « cocoon » afin de mieux cibler les goûts et les besoins des bénéficiaires,
- Marche d'une journée se terminant par un repas festif,
- Sorties culturelles,
- La vente des chrysanthèmes en octobre : succès de participation dans le village,
- Un repas pour les parents à Noël .

Ces moments forts font l'objet d'une préparation durant laquelle les usagers doivent réaliser une série d'activités qui les valorisent et leur permettent de développer leur autonomie.

Des demandes individualisées

À leur demande, les bénéficiaires inscrits au SlS « Le Ponceau » ne viennent plus que 4 jours semaine pour permettre à l'équipe du SlS de les accompagner dans la gestion de leur quotidien (courses, lessives et autres démarches).

Nous proposons de laisser un après-midi d'activités libres afin de pouvoir répondre aux demandes individuelles spécifiques des bénéficiaires qui le désirent.

Nous souhaitons exploiter davantage la transversalité entre les différents services qui sont offerts par notre ASBL en invitant les autres SAJA à partager nos activités (jonglerie, boulangerie) en partageant les leurs (danse). Nous souhaitons aussi exploiter les événements existant dans la région et les ressources du village (un recensement de celles-ci est en cours).

Évaluation du projet institutionnel

Notre projet et les activités sont l'objet de réunions régulières d'évaluation.

Chaque projet individuel a été revu, lors de réunions pédagogiques pluridisciplinaires.

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.

Les usagers participent à l'évaluation des critères de qualité et le travail des éducateurs est remis en cause en fonction de ceux-ci.

Nous remettons un questionnaire d'évaluation de la qualité de notre service aux parents lors de notre rencontre de juin.

Chaque visite d'inspecteur nous permet de nous resituer.

Conclusion

Nous cheminons avec une certaine constance et aussi une certaine cohérence.

Au Tournevent, l'année 2016 a été très particulière, un peu « camping », ce qui a mis à l'épreuve notre capacité de nous adapter. Nous avons été très heureux de réintégrer nos bâtiments, mais le chantier était toujours perturbant pour le groupe. Vers la fin de l'année, nous avons pu commencer à réinvestir positivement les lieux en nous consacrant à leur aménagement.

De nombreuses pistes font l'objet de réflexion, mais nous avons parfois des difficultés à les concrétiser, car il y a très vite un grain de sable dans l'engrenage qui les rend caduques. La perplexité des plus anciens de l'équipe suite aux expériences passées vient contrebalancer l'enthousiasme débordant des nouveaux arrivés et la multitude de leurs projets. En effet l'équipe s'est en grande partie renouvelée et les violons ont dû être réaccordés.

Après de nombreuses séances de discussions en équipes nous avons remis en place quelques procédures :

- Plannings coordonnés et transparents.
- Tenir une décision prise assez longtemps pour la tester.
- Co-responsabilité du suivi des décisions.
- Informer et consulter toutes les composantes de l'équipe, vérifier et valider l'information. Une décision est légitime si elle figure dans le « forum » (farde où les sujets problématiques sont repris sous forme de questions soumises à l'équipe pour avis + signature).
- Aucune décision impulsive !

- Les remises en cause seront présentées positivement, les questions posées en dehors des groupes de bénéficiaires.

- Nous nous efforcerons malgré notre bon cœur de rester dans les limites de notre mandat, le Tournevent ne peut résoudre tous les problèmes des bénéficiaires.

Nous cherchons à améliorer l'organisation des journées et des semaines, de trouver un subtil équilibre entre le respect des choix du bénéficiaire et le souci d'avancer dans nos projets. Nous avons aussi le souhait de travailler davantage autour de projets collectifs, fédérateurs, plus de transversalité entre les ateliers avec un but commun, transversalité aussi avec les autres SAJA de l'ASBL.

Nous sommes soucieux de davantage assurer le suivi des objectifs pédagogiques, c'est pourquoi un résumé des décisions à long et court termes sera mis à la disposition de l'équipe : farde, forum, PV. Nous veillerons au suivi des informations sur le bénéficiaire dans un continuum (dossier, forum, carnet de communication, fiche d'observation journalière) et surtout le bénéficiaire dispose déjà de son carnet de vie qui resitue son projet et ses objectifs dans son parcours.

Possibilité d'expression, valorisation, responsabilisation, choix, gestion des émotions, des frustrations offerte dans le cadre de groupes de paroles.

Nous proposons aux bénéficiaires, une variété d'activités visant à développer leur autonomie et leur intégration dans le village. Notre but est l'épanouissement, la qualité de vie et l'autonomisation 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.

Lorsque nous effectuons notre bilan, nous ne perdons pas de vue : la manière dont les consignes sont rappelées, la nécessité d'apporter une aide technique manuelle ou verbale, les encouragements et la valorisation nécessaire.

Notre équipe continue à axer son effort stratégique sur l'apprentissage aux choix autonomes pour nos usagers.

Pour cela, il ne faut pas perdre de vue les notions suivantes :

Les personnes choisissent souvent en fonction de la personnalité de l'éducateur ou de la difficulté supposée des tâches proposées et nous pouvons admettre ce critère de choix.

Mais entrent aussi en ligne de compte :

- Les limites et les besoins de la personne,
- Son 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.

Nous voulons aussi désormais mettre l'accent sur la continuité et la finalité des activités choisies.