

Asbl Les Coquelicots.

Projet institutionnel.



Asbl Les Coquelicots : Service d'Accueil de Jour pour Adultes (SAJA), agréé par l'AViQ sous le N° 163.

Asbl Les Coquelicots :

rue sur Haies 35, 4550 Nandrin. 085/51 12 87 – www.lescoquelicots.be

N°de compte : BE17 0880 5046 2021 – N° d'entreprise : 0413 324 918.

Contacts :

Président de l'asbl : Jean-Marc T'stertevens - cecomfidu@jsfm.be

Direction : Olivier Philippart de Foy - direction@lescoquelicots.be

Secrétariat général : info@lescoquelicots.be

Service comptable : Marie-Hélène Rémion – mhremion@lescoquelicots.be

Chef éducateur : François Wiart – f.wiart@lescoquelicots.be



Table des matières

Présentation :	7
La raison d'être.	7
L'opportunité.	7
Que veut dire accueillir ?	8
Qu'est-ce qu'un service ?	9
Qu'est-ce qu'une personne ?.....	10
A propos du handicap mental ?	11
Un jour après l'autre.	13
L'historique.	15
A l'origine.....	15
Qu'en est-il actuellement ?	15
Quels sont les enjeux de notre temps ?	15
Quel mode de subjectivation notre société génère-t-elle ?	16
L'institution, une interface entre la personne et la société.	17
Nos valeurs.	18
La vulnérabilité	18
La solidarité	18
La transmission	19
La liberté	19
La joie.....	20
Nos références théoriques.	21
L'anthropologie	21
Le modèle anthropologique de la tripartition.	21
Des personnes et des lieux.....	22
La tripartition	23
De la tripartition comme écologie de la présence.....	23
Les auteurs de référence.	24
La philosophie.	24
Les auteurs de référence.	25
La psychanalyse.....	25
Les auteurs de référence.	26
L'analyse systémique.	26
Les auteurs de référence.	27
Les psychothérapies institutionnelles.....	27
Les auteurs de référence	27
Les psychomotricités	27
Les auteurs de référence	28
Le yoga	28
Les auteurs de référence.	29
Les apports des neurosciences.	29

Les auteurs de référence.....	29
Notre méthodologie.....	30
L'horizon.....	30
La boussole.....	31
Comment s'articule ces dimensions au quotidien ?	32
Le monde.....	32
Les autres.....	33
Le sens.....	34
L'inspiration.....	35
Explication et schéma	36
Le questionnaire.....	38
En pratique.....	42
La population.....	43
Population cible.....	43
Finalités et besoins à rencontrer	43
Population accueillie	45
Admission et réorientation.....	47
Procédure et critères d'admission.....	47
Procédure et critères de réorientation.....	48
Mode de structuration	49
Inventaire et mode d'utilisation des ressources.....	49
Infrastructures	49
Ressources extérieures.....	50
Le personnel.....	51
Équipes.....	51
Le volume de l'emploi.....	62
Politique de recrutement	63
Politique de formation	63
Politique de travail.....	63
Mode de fonctionnement.....	65
Forme juridique	65
Organigramme	65
Structuration des activités.....	66
Horaire.....	66
Grille d'activité.....	67
Descriptif des ateliers.....	67
Les quatre dimensions et les quatre axes	70
Fonctionnement de cette grille horaire	70
Les outils (grilles d'analyse)	75
Les procédures de coordination.....	76
Entre travailleurs.....	76
Entre bénéficiaires et avec les bénéficiaires	77
L'Assemblée du Petit Peuple	77

Le Conseil d'Administration	78
L'Assemblée Générale	78
Les familles	78
Les administrations.....	79
Les confrères.....	79
La visibilité.....	80
Les dispositifs évaluatifs	81
Du projet institutionnel.....	81
Du cadre de travail	82
Le projet individuel	84
Bibliographie non exhaustive.....	86

Projet institutionnel

Présentation :

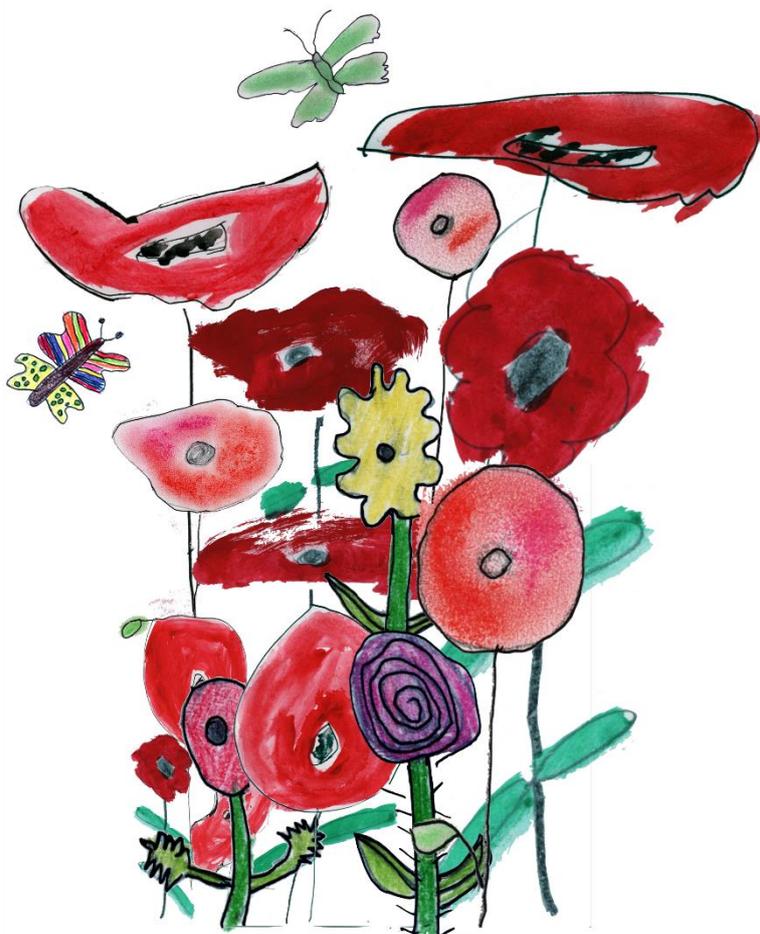
L'ASBL Les Coquelicots est un SAJA (service d'accueil de jour pour personnes handicapées mentales adultes).

Son siège social et son site d'activités sont situés au N° 35 rue Sur Haies à 4550 Nandrin.

La raison d'être.

L'opportunité.

L'ASBL Les coquelicots est un service d'accueil de jour (SAJA). Oui, mais encore ...



Que veut dire accueillir ?

Accueillir vient du mot latin *colligere* qui veut dire cueillir, recueillir, centrer, rassembler, réunir¹.

Accueillir, c'est offrir un lieu où on peut se re-cueillir car on y est re-cueilli.

Accueillir, c'est créer un lieu où on se rassemble les uns les autres afin que chacun puisse rassembler les morceaux et les moments de sa vie.

Accueillir, c'est aller à la rencontre de celui qui vient.

Accueillir, c'est recevoir.

Accueillir, ce n'est pas simplement offrir l'hospitalité, c'est prendre soin de celui qui vient afin qu'il puisse s'élever, reprendre son souffle, trouver un asile, et parfois repartir vers de nouveaux horizons, pour toujours ou pour revenir.



« Le bonheur, c'est quand je suis bien accueilli ». Sylvestre.

¹ *Dictionnaire latin-français*, Garnier, 1928. *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, 2012.

Qu'est-ce qu'un service ?

Le terme service vient du latin *servitium* qui veut dire esclavage, servitude, assujettissement. Par extension ce terme désigne l'aide que l'on donne, le fait de s'engager auprès de quelqu'un ou d'une collectivité, le fait de se mettre à la disposition de².

Se mettre au service des plus démunis, c'est se déporter vers eux et s'ouvrir à leur réalité. C'est aussi les rejoindre dans leurs difficultés et les aider à y faire face, mais c'est surtout vivre avec eux.

Un service d'accueil assume une fonction d'institution. Instituer vient du latin *instituere* qui veut dire placer dans, enseigner, mettre sur pied. Il y va de l'idée d'aider quelqu'un à tenir debout (*in*-dans, *statuo*-établir, de la racine indoeuropéenne *sta*-être debout)³.

Nous assumons notre mission en appelant chaque personne à se centrer et à se tenir debout dans l'existence. Et pour ce faire, nous créons un lieu de vie dans lequel et par lequel quelque chose peut avoir lieu pour chacun d'entre nous. En un mot, nous tissons un lieu où chaque personne peut s'engager en tant que personne.



² Dictionnaire historique de la langue française, Le Robert, 2012.

³ Dictionnaire historique de la langue française, Le Robert, 2012.

Qu'est-ce qu'une personne ?

Le terme *personne* vient du latin *persona*, qui veut dire masque. Mais *persona* traduit le terme grec *prosôpon* qui lui veut dire ce par quoi quelqu'un se présente, ce qui fait face aux yeux, le visage⁴.

La personne est donc l'être qui se présente en première personne. Mais la personne ne peut se présenter qu'à une autre personne. Elle se reçoit donc de celui et de ceux qui l'ont appelée à être, qui l'accueillent et qui lui sont présents.

La personne n'est donc pas un objet dont il suffirait de décrire les qualités (compétences et paramètres). Elle est un être qui s'énonce et qui s'annonce.

La personne est une ouverture sur la vie, sur le monde, sur les autres et sur soi. Elle est un point de vue car elle prend position dans le monde et dans les relations.

La personne est donc moins définie par ce qui la caractérise que par cette liberté qu'elle est et qui échappe à toute détermination.

La personne répond à la vie qui l'interroge : « que fais-tu de celui qui vient vers toi, de ce qui se passe, de ce que tu vois et de ce qui t'advient ? »



« Je ne suis pas qu'un corps. Je ne suis pas mes bras, mes jambes, mon ventre, ma tête. Un corps ça ne vit pas parce que ça ne parle pas. Je suis une personne vivante. Une personne ça parle. Un corps sans la personne c'est un objet ... C'est vrai, si on ne me parle pas je n'existe pas, on est des êtres humains parce qu'on nous parle et qu'on parle de la vie ». Salvatore.

⁴ *Vocabulaire européen des philosophies*, Seuil, Le Robert, 2004.

A propos du handicap mental ?

Une personne handicapée mentale est une personne qui souffre d'un handicap mental. Cela semble être une lapalissade, mais il est utile de s'en souvenir. En effet, dans la vie courante, on assimile trop fréquemment handicap mental et handicap physique. Or, il est essentiel de maintenir la distinction.

Certes, un handicap mental est un handicap physique dans la mesure où un organe (le cerveau) est concerné. Le corps peut donc être impacté. Mais c'est avant tout la vie psychique qui en subit les conséquences.

Ce handicap atteint les facultés intellectuelles (compréhension, représentation, abstraction, conceptualisation, accès au langage, accès à la métacommunication, ...) tout autant qu'il atteint les facultés relationnelles (affectivité, émotions, énonciation de soi, présentation de sa personne, éducation des comportements, gestion de la vie pulsionnelle, représentation des enjeux psychiques et des enjeux relationnels, unification psychosomatique, ...).

Un handicap mental entrave donc la personne dans son développement. La personne qui le subit aura des difficultés à devenir sujet (acteur) de sa vie. Elle éprouvera autant de difficultés à devenir une personne psychiquement différenciée des autres. Elle accédera difficilement à une autonomie morale – d'où les restrictions qui peuvent lui être imposées⁵.

Une personne handicapée mentale est une personne à part entière. Elle vit les mêmes existentiels (vie, sexe, amour, émois, mort, ...) que tout être humain, mais elle est moins bien « outillée » pour y faire face.

S'ensuit que c'est précisément parce qu'elle est pleinement une personne qu'il nous faut veiller à ce qu'elle puisse vivre et « se vivre » comme telle. Il convient alors de prendre en compte ce qui la fragilise. C'est en reconnaissant sa différence que nous dépassons avec elle ce qui la différencie.



⁵ Il n'y a plus de minorité prolongée mais il peut y avoir des domaines où cette minorité reste imposée : l'autonomie financière notamment.

Le travail d'accueil consiste ainsi à soutenir la personne handicapée mentale dans son élan et son effort sur ce cheminement.

Pour utiliser une image relative au monde du handicap physique, les travailleurs sociaux sont comme des béquilles ou des prothèses. Ils aident la personne à assumer ses choix et ses décisions. Pour ce faire, ils l'aident à unifier son vécu.

Bref, il s'agit moins d'aménager une situation que de relayer, d'épauler ou d'accompagner une personne !



Un jour après l'autre.

Les personnes handicapées mentales ont moins « besoin d'être aidées » que d'avoir la possibilité de vivre une vie active et signifiante au sein d'une communauté humaine.

Nous marchons avec chaque personne sur le chemin de l'existence. Exister n'est pas simplement vivre. Exister, c'est se projeter dans la vie, c'est monter des projets qui sont porteurs de sens, mais c'est aussi apprendre à relâcher nos exigences et nos attentes afin de nous en remettre en confiance à ce que la vie nous amène comme épreuve et d'y répondre en « je ».

Nous invitons chaque personne à donner du sens à ce qu'elle vit. Nous la convions à prendre place dans la relation, à s'y positionner et à s'y épanouir. Bref, nous sommes là pour autoriser chacun à prendre sa vie en main. Il importe de souligner que le terme autorité vient du latin *auctoritas* qui vient de *augere* (augmenter, accroître) : l'*auctor* est celui qui accroît la confiance, le conseiller, le modèle, la source⁶.

Peu importe le niveau d'autonomie, l'essentiel est d'exercer sa liberté, là où, selon les opportunités, on le peut.

Or, il n'y a pas de liberté sur une île déserte. La liberté se découvre dans la relation car c'est par la rencontre qu'on devient soi. Nul n'est soi par lui-même.

Ce qui fait d'une vie, une vie bonne à vivre, ce qui fait d'une vie une existence pleine de sens, n'est pas la quantité de compétences accumulées, mais la richesse de ce qui se joue dans les relations. C'est au sein des relations que se joue l'existence. Le plus haut désir de l'être humain est d'être reconnu comme une personne à part entière, libre de penser, d'aimer, de parler et d'agir.

C'est pour cette raison que nous prenons le temps de marcher avec chaque personne. Nous cherchons à rencontrer chaque personne dans sa réalité : dans ses désirs et dans ses émois, dans ses blessures et dans ses sourires, dans sa force et dans sa fragilité, dans sa joie de vivre ou dans sa peur de grandir, dans sa liberté et dans sa vulnérabilité.

⁶ L'autorité n'a donc rien à voir avec le pouvoir et la puissance. *Vocabulaire européen des philosophies*, Seuil, Le Robert, 2004.

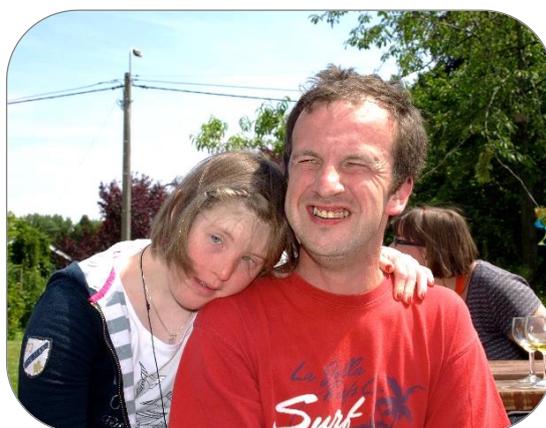
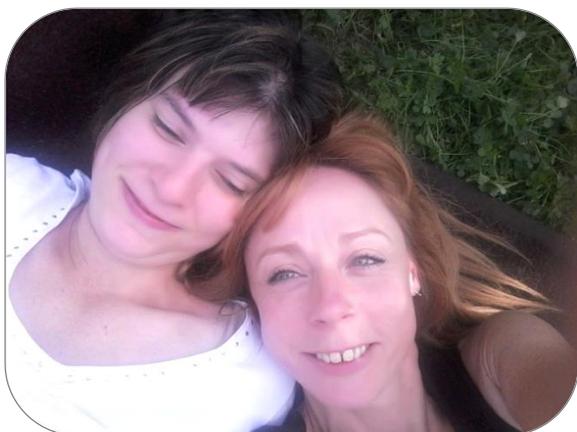
Travailler aux Coquelicots, ce n'est pas prendre en charge des objets de soin. Nous ne sommes pas là pour occuper le temps de personnes ou les assigner à une acquisition forcée de compétences.

Pour nous, porter un projet d'institution, c'est se rencontrer, les uns les autres, travailleurs et bénéficiaires, dans notre humanité en prenant soin de notre lieu de vie.

C'est prendre le risque d'être altéré par l'altérité de celui qui vient.

C'est l'appeler à devenir.

C'est défendre un projet de société selon lequel c'est les uns avec les autres et les uns par les autres que, jour après jour, nous nous humanisons toujours un peu plus.



L'historique.

A l'origine.

Les statuts de l'ASBL Les Coquelicots passent au Moniteur Belge le 19 août 1973 sous le N° 6370.

C'est en juillet 1973 qu'un groupe de travailleurs sociaux conjuguent leur réflexion, leur énergie et leur générosité pour créer un centre de jour pour les personnes handicapées mentales adultes qui sont dans l'impossibilité d'exercer une activité professionnelle, même en milieu protégé.

En 1974 le premier centre de jour dénommé « centre psycho gestuel Les Coquelicots », voit le jour. Il a été agréé par le Fonds de soins médico-socio-pédagogique (dit Fonds 81), puis par l'AWIPH. Il est maintenant agréé par l'AVIQ.

A l'origine, le but était d'aider les personnes handicapées à acquérir des compétences en vue de leur permettre de s'insérer dans une vie professionnelle. Le premier projet institutionnel s'appuyait sur la pédagogie du projet.

Qu'en est-il actuellement ?

L'évolution de la société modifie le regard sur le monde du handicap. Le sens d'un projet institutionnel est appelé à évoluer lui aussi, il n'a de sens que s'il est vivant.

Quels sont les enjeux de notre temps ?

Désormais, la personne handicapée mentale doit être reconnue comme une personne à part entière. C'est une réelle avancée. Certes !

Mais la question est de savoir si on ne passe pas d'un excès à un autre. Il y a toujours un écart entre le devoir être (les principes) et l'être (la réalité). L'épreuve du réel nous rappelle que reconnaître une personne en chaque personne est une pétition de principe facile à énoncer. Mais dans les faits, les choses sont plus complexes. Un principe déontique⁷ risque toujours de dénier la réalité⁸.

Cette interrogation est au centre de nos réflexions et de notre projet institutionnel. Même si tous les êtres humains doivent être considérés comme des personnes, il n'en reste pas moins que chaque personne l'est à sa manière et selon son histoire. Cette réalité doit être prise en compte.

⁷ De l'ordre du devoir : « il faut », « on doit », ...

⁸ C'est un des effets pervers du droit-de-l'hommeisme. Par effet d'annonce des droits, la juridisation ne fait qu'énoncer des pétitions de principe sans prendre en compte la réalité de terrain. Elle conduit alors à l'impasse.

Une seconde réalité doit être prise en compte, à savoir le mode de subjectivation propre à chaque société.

En effet, comme toutes les autres personnes, la personne handicapée mentale chemine dans un cadre symbolique donné, à ceci près qu'elle est moins bien outillée que les autres pour décoder les enjeux et éviter les pièges.

Quel mode de subjectivation notre société génère-t-elle ?

Notre société se construit sur une logique entrepreneuriale qui introduit la notion de clientélisme. On assiste à une privatisation et une marchandisation du secteur social et de celui de la santé. C'est tout le secteur non-marchand qui est concerné.

On peut dès lors s'inquiéter. D'une part qu'en sera-t-il des ASBL si elles doivent s'inscrire dans une logique marchande ? Et d'autre part, qu'est-ce qu'être une personne si la personne n'est qu'un client ? Quel type de relation peut-on nouer dans un contrat ? Un travail d'accompagnement est-il encore possible dans ces conditions ? Est-il encore possible d'entamer un chemin de subjectivation quand on est client ? A force de revendiquer des droits et d'énoncer des pétitions de principe, comment allons-nous encore vivre ensemble ? Et dans un monde où tout s'achète au gré de nos envies, un monde en commun est-il encore possible ? En affirmant que les personnes handicapées mentales sont des clients comme les autres, ne risque-t-on pas d'en faire des oiseaux pour le chat ?

Il y va de notre responsabilité de professionnels de poser ces questions bien délicates. Comme toujours l'attention portée aux plus vulnérables est le critère le plus pertinent pour jauger de la santé d'une société ! L'avenir des personnes handicapées et celui des services d'accueil passent par cet enjeu. Nous sommes des acteurs sociaux qui exerçons notre fonction citoyenne.



*« Je ne veux pas acheter aux Coquelicots. Je ne suis pas une cliente. Je ne viens rien acheter ici. Je viens pour être avec vous ».
Johanne.*

L'institution, une interface entre la personne et la société.

Les institutions sont ce par quoi les personnes se relient à la société. Elles sont inévitablement des lieux de débats et de tensions. Elles agissent sur les personnes mais ces mêmes personnes agissent sur la société en agissant dans les institutions qu'elles fréquentent.

Un SAJA est un acteur social qui doit assumer une triple responsabilité politique :

- Relayer et relier les personnes à la société ;
- Faire part au politique de la réalité de terrain ;
- Assumer des choix et des décisions dans les enjeux de son temps.

Les deux premières responsabilités concernent notre travail éducatif (voir chapitre sur la visibilité, p. 80). La troisième concerne notre manière de vivre.

Indépendamment des questions de politiques de formation, d'engagement et de gestion du personnel qui sont abordées dans des chapitres suivants, nous sommes confrontés aux questions écologiques. Nous avons décidé de consommer avec raison et modération. Nous visons à faire un « usage du monde » afin d'offrir un monde viable à « nos enfants ».

Au niveau de l'alimentation, nous optons pour les circuits courts et pour une alimentation bio ou naturelle. Nous préparons nos repas et n'achetons pas de plats préparés.

Nous nous impliquons dans le travail de récupération (aménagement avec des meubles restaurés).

Nous sommes attentifs au gaspillage, au recyclage des déchets et à la consommation énergétique.

Nous fabriquons des produits de base que nous utilisons : savon, pesto, confitures, chutneys, gaufres, gâteaux, vinaigre, ...

Nous nous formons afin de prendre en charge une partie de l'entretien de nos véhicules, de nos bâtiments et de notre matériel.

Nous impliquons les personnes handicapées dans cet agir citoyen. Nous avons institué une assemblée dans laquelle nous débattons de ces questions et de nos choix.

Nous créons avec nos partenaires des relations de confiance et de proximité, afin que les personnes handicapées puissent, elles aussi, investir ces relations sociales avec des extérieurs (les fermiers, les maraîchers, le comptable, ...).



Nos valeurs.

La notion de valeur relève originellement du domaine de l'économie. Elle s'est imposée à d'autres domaines tels que celui de l'éthique. Dans le contexte de l'éthique la valeur se pense dans le sens de ce qui est bon et/ou utile. Elle peut désigner un devoir être. Mais de manière moins impérieuse elle désigne un horizon et indique un chemin. Elle peut aussi jouer le rôle de boussole, voire de carte.

Il y va cependant moins d'un plan que d'une route à dessiner et à tracer au quotidien, moins d'un protocole à suivre qu'à un éveil de l'attention. L'enjeu n'est pas de creuser un canal pour atteindre un objectif, mais d'habiter et d'habiller un espace à la manière dont le fait un fleuve. Nous vivons dans un monde en commun où se tissent des relations et où apparaissent des motifs signifiants.

Nous assumons notre filiation avec les courants de pensée qui considèrent que les êtres humains vivent en interdépendance et selon lesquels il convient de transformer une altérité de différence en une altérité de relation⁹.

Nous faisons nôtre les notions de vulnérabilité, de solidarité, de transmission, de liberté et de joie.

La vulnérabilité

Nous sommes des êtres vulnérables. Nous n'avons pas notre origine en nous-mêmes. Nous sommes des néotènes¹⁰. Nous sommes faillibles. Notre existence est marquée par la finitude. Rien ne nous est dû.

Cette vulnérabilité est notre force. Puisque nous ne pouvons pas prendre appui sur nous-mêmes, nous nous ouvrons aux autres.

La vulnérabilité nous appelle à la confiance et nous invite à la relation.

La solidarité

Nous sommes passibles¹¹ et frères en humanité.

Nous passons les uns par les autres, car nous sommes porteurS d'une dette qu'on ne rembourse pas mais que l'on transmet : nous avons été portés, nous portons à notre tour, et nous serons à nouveau portés.

⁹ Voir nos références théoriques

¹⁰ Nous naissons en état d'imaturité.

¹¹ Nous nous touchons les uns les autres, nous sommes touchés par ce que vivent les autres (la souffrance, les émois, la joie, l'amour, ...).

La transmission

La transmission consiste à transmettre les conditions de possibilité de l'humanisation et à baliser le chemin de la subjectivation¹².

La « trans-mission » consiste donc à envoyer l'autre sur ce chemin. Il faut l'appeler à répondre de lui, l'inviter à s'éprouver lui-même comme être vivant, à prendre soin de soi, des autres et du monde, à prendre place dans les relations et position dans le monde et à reprendre l'anonymat de la vie en première personne.

C'est donc avec humilité qu'il nous faut cheminer côte à côte, égaux et frères en humanité, tout en assumant notre responsabilité d'aîné. Nous ne sommes pas des passeurs, mais des passages, car c'est en cheminant ensemble que nous nous humanisons et que nous rendons le monde viable.

La personne témoigne de ces trois réalités que sont la vulnérabilité, la solidarité et la transmission. Elle témoigne du fait qu'elle n'a pas sa vérité en elle-même. Elle n'entre dans sa vérité qu'en rendant visible autre chose qu'elle-même, cet appel qui lui est adressé et qu'elle relance. En témoignant de cette vérité elle entre dans la liberté et dans la joie.

La liberté

Il n'y a de liberté qu'à être reconnu libre par un autre être libre. La liberté peut être entendue de deux manières :

- Ma liberté s'arrête là où celle de l'autre commence – ce qui sous-entend qu'autrui est un allié ou un ennemi ;
- Ma liberté commence là où celle de l'autre commence – ce qui sous-entend qu'autrui est celui par qui j'accède à ma liberté.

Pour nous, en termes d'éducation, c'est en éveillant l'autre à la liberté, que j'accède moi-même à la liberté.

Il s'ensuit qu'exercer sa liberté n'est pas faire ce qu'on veut, mais veiller à ne pas saturer l'autre et le monde de sa présence.

¹² Le processus de subjectivation est le chemin qu'on prend pour devenir sujet de sa vie, acteur de sa vie.

La joie

La joie consiste à dire oui à ce qui advient, à ce qui nous arrive et à celui qui vient. Il s'agit d'apprendre à être ce qu'on devient au fil du temps, des rencontres et des contingences ; à l'inverse de l'idéologie qui nous exhorte à retrouver notre « moi véritable » afin d'apprendre à devenir ce que, soi-disant, on serait de toute éternité.

Dire Oui à ce qui advient est la manière de dire Oui à la vie. C'est accéder à la Grande Santé - la Grande Santé est un concept de Nietzsche. Il s'agit d'affirmer la force de vie. Or cette force est limitée par des forces du ressentiment¹³.

Dire Oui à ce qui est n'est pas se soumettre à ce qui est, mais répondre en « je » à ce qui est. Nous avons la liberté d'affirmer ce Oui parce que rien ne nous est dû, et que dès lors rien n'est à réparer et/ou à retrouver.

Accéder à la Grande Santé, c'est donc vivre la vie quotidienne sous la modalité de la confiance. Il ne s'agit ni de fuir la vie ni de la maîtriser. Il s'agit simplement de faire sien ce qui nous arrive en totale confiance ; c'est-à-dire sans avoir peur de vivre. C'est par la joie que nous pouvons rendre le monde habitable !



« Je ne pourrais rester toute ma vie tout seul. Je n'aurais pas peur mais je n'aurais pas de joie, c'est mieux d'être avec des gens ». Salvatore.



¹³ Spinoza parle de passions de joie et de passions tristes, Freud de pulsion de vie et de pulsion de mort. Quelques soient les termes, l'enjeu est identique : comment faire pour dire Oui à la vie, et ce, malgré ce que nous avons à vivre, et quelles que soient nos compétences.

Nos références théoriques.

Notre référence théorique principale est l'anthropologie philosophique.

Pourquoi l'anthropologie philosophique ? Cette démarche tend à interroger l'être humain en tenant compte des apports des sciences humaines. Elle initie un dialogue entre ces diverses approches. Elle insiste également sur le fait que l'être humain n'est pas déterminé par son instinct et par son patrimoine génétique – ce qui est corroboré par les recherches dans le domaine des neurosciences.

Notre service se propose d'accompagner des personnes sur le chemin de vie en les aidant à dire oui à la vie. La question est de savoir comment faire pour accéder à la Grande santé. Nous trouvons dans l'anthropologie comment y répondre.

L'anthropologie

L'anthropologie est une science dont le but est de donner une définition de ce que sont les êtres humains en décrivant les diverses manières de vivre cette humanité. L'intérêt de cette approche est qu'elle aborde l'être humain dans sa totalité et sa complexité.

Elle décrit les diverses manières de vivre la condition humaine, les différents modes de subjectivation, et en repère certains invariants. Ces invariants sont des conditions de possibilité de l'avènement des êtres humains. Ils décrivent les structures qui se retrouvent dans toutes les traditions et sans lesquelles les êtres humains ne seraient pas ce qu'ils sont.

En articulant ce qui est nécessaire et ce qui est relatif, nous évitons les trois écueils classiques : la normalisation des comportements humains¹⁴, leur relativisation radicale¹⁵, la surévaluation de la position subjective¹⁶.

L'anthropologie propose différentes grilles d'analyse. Nous nous référons au modèle de la tripartition.

Le modèle anthropologique de la tripartition.

En quoi ce modèle nous intéresse-t-il ? Ce modèle attire notre attention sur deux points essentiels :

- Pour faire d'un être humain, un homme ou une femme, il faut tout un village,
- Le lieu du monde est la relation car sans relation le monde n'est qu'une lande déserte.

Ce modèle nous montre que pour faire un monde, il faut des êtres humains, des animaux, un bout de terre, du langage, des symboles et des interrogations. Il y va donc d'un tissage. Les êtres et les choses se relient à travers des liens qui se tissent, qui créent des nœuds qui

¹⁴ Par médicalisation par exemple.

¹⁵ Relativisation radicale qui conduit à l'indifférence puis au nihilisme.

¹⁶ L'oubli des personnes qui ne sont pas aptes à engager leur responsabilité et celui des enjeux qui entravent ce processus de subjectivation.

s'habitent et qui font apparaître des motifs signifiants – prenons par exemple l'invention du jardin : un jardin est un bout de terre travaillé ou aménagé, les fleurs et les arbustes sont reliés entre eux par le plaisir des yeux et pour la douceur qui en émane.

Ce constat est essentiel, nous devons tenir compte des deux paramètres : il n'est d'êtres humains qu'au pluriel et les êtres humains vivent de relations et dans les relations avec le monde qu'ils habitent.

« On tourne mal tout seul, ça n'irait pas dans la pensée, il n'y aurait pas de pensée alors, on serait débile ».
Patrick.

Des personnes et des lieux

Il importe donc d'être tout aussi attentif à la personne qu'au lieu. Nous allons donc décrire les conditions de possibilité d'avènement de la personne ainsi que celles d'un lieu.

La personne

« La nourriture, c'est parler avec quelqu'un, j'en ai besoin pour vivre. Si on ne me parle pas, je pourrais mourir ».
Carine.

La personne n'est pas un individu (au sens indivisible du terme), la personne est une constellation faite de toutes les personnes qui l'ont appelée à exister (ses parents, sa famille, ses amis, ses proches, ses professeurs, ses éducateurs, ...). La personne est un être qui vit de relations, dans les relations et par les relations. Ce qui est au plus profond de la personne est relié à l'extérieur : au lieu de soi est autrui. C'est de ce lieu où autrui nous invite à être et à lui répondre que nous commençons à être.

Le lieu

Un lieu n'est que lorsque quelque chose peut avoir lieu pour chaque personne. Un lieu n'est que lorsque chaque personne peut y engager sa personne.

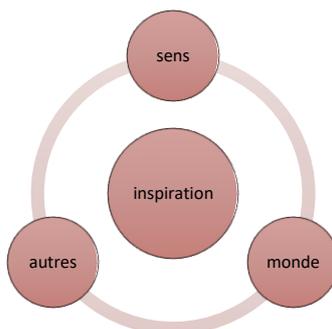
Les êtres humains ont autant besoin de relations saines que de lieux pour vivre. C'est en tissant des relations que nous créons des lieux et que c'est en habitant ces lieux que nous tissons nos relations.



La tripartition

Ainsi, loin d'être de simples organismes qui vivent au fil du temps, les êtres humains sont des êtres qui donnent du sens à leur réalité. Ils habitent un monde, ils y vivent ensemble et s'y racontent des histoires qui les inscrivent dans le temps.

C'est la raison d'être des institutions. Il s'agit à chaque fois de nouer trois dimensions : le monde, les autres, et le sens (la signifiante). A ces trois dimensions s'ajoute une quatrième dimension qui les traverse toutes, l'inspiration.



Ces dimensions correspondent aux facultés humaines :

Sens	Esprit	Concepts, raison
Autres	Vie psychique	Affects, entendement
Monde	Corps	Percepts, sensations
Inspiration		

Cette structure est constitutive des sociétés, des personnes et des lieux qu'elles habitent. Elle noue en elle ces dimensions. En outre, aucune de ces dimensions n'existe indépendamment. Elles ne cessent de s'emboîter, de se traverser et de s'irriguer.

L'enjeu de cette structuration est d'offrir aux êtres humains la possibilité de tisser leurs histoires. On l'aura compris les personnes et la société sont deux faces d'une même réalité. Chaque société est une fabrique de personnes. Ces personnes constituent la société dont elles rêvent. Le développement de la vie psychique est corrélatif à celui de la société.

De la tripartition comme écologie de la présence

Dès lors puisque les conditions de possibilité de l'émergence de la personne ainsi que celles de l'émergence d'un collectif sont identiques, nous veillons à prendre autant soin du collectif que des personnes qui y vivent. Pour ce faire, il convient de prendre soin du lieu en ce sens où le lieu est ce qui contient le collectif et les personnes tout en étant créé et porté par ce

même collectif et ces mêmes personnes. Cette attention au lieu est ce qui se nomme une écologie de la présence¹⁷.

Il s'agit d'apprendre à être présent à ce qui est. Cette écologie de la présence ouvre l'accès à la Grande Santé.

Les auteurs de référence.

G. Dumézil, M. Mauss, C. Lévi-Strauss, D. Grabber, M. Godelier, de E.Morin, de P. Descola et de T. Ingold.

La philosophie.

Que nous apporte la philosophie ? La philosophie n'est pas un savoir, mais une attitude, une démarche, une manière d'aborder la vie. Nous en empruntons certains chemins.

➤ La philosophie comme démarche rationnelle.

Il s'agit de rendre compte de notre travail devant la raison. Nos hypothèses de travail doivent être vérifiables¹⁸. Nous ne pouvons pas nous contenter de nos impressions et de nos intuitions.

➤ La philosophie comme démarche critique.

Nous vivons dans les habitudes et les évidences. C'est le domaine de l'opinion. Il est nécessaire de s'interroger sur le sens de nos habitudes et de ces évidences. L'attitude critique est la démarche par laquelle nous pouvons mettre en perspective nos « habitus », nos façons d'être et penser inconscientes, spontanées ou automatiques, ...

➤ La philosophie comme méthode de déconstruction.

Nous pensons dans des termes qui nous préexistent. On pourrait dire que cela pense en nous malgré nous. Déconstruire certains termes, en repérer les enjeux nous permet d'envisager les situations autrement – ce qui pouvait être un problème peut ne plus l'être. C'est l'attitude par laquelle on peut sortir des discours idéologiques.

➤ La philosophie comme démarche phénoménologique.

La phénoménologie est une démarche descriptive. Il s'agit de décrire les choses en suspendant ce qu'on en sait.

La phénoménologie insiste aussi sur la notion de vécu. Elle exprime la limite de l'objectivation. L'être humain ne peut être abordé que du point de vue de son vécu. La personne donne du

¹⁷ Prendre soin de la présence : c'est-à-dire prendre soin de soi, des autres, du monde et des relations en s'y rendant présent tout en laissant les autres entrer dans ma présence.

¹⁸ Vérifiable ne veut pas dire mesurable et objectivable. Il s'agit de personne et non d'objet. Les critères de vérifiabilité ne sont pas identiques à ceux des sciences dites dures. Il s'agit de prendre compte la dimension subjective des personnes impliquées dans le travail. Le critère de vérifiabilité est d'ordre dialogique. Cette démarche s'appuie sur des « vérités » prouvée par les modèles théoriques et cliniques sur lesquels nous nous appuyons.

sens à ce qu'elle vit. Elle manifeste et exprime une manière unique de vivre la vie et d'éprouver les existentiels (les épreuves que tout être humain vit : la mort, la sexualité, l'amour, la peur, la joie, ...)

➤ La philosophie comme démarche herméneutique.

Puisque la personne donne du sens à ce qu'elle vit, elle cherche à décoder ce sens dans ce qu'elle vit. Elle établit des correspondances entre les choses et les êtres, entre les événements et sa situation.

➤ La philosophie comme démarche éthique.

La philosophie se demande comment organiser un vivre ensemble ; sur quels critères ? Qu'est-ce que la justice ? la bienveillance ? Comment penser le soin ? Comment penser l'articulation entre l'individu et le collectif ?

➤ La philosophie comme démarche dialectique.

La vérité n'est pas un objet qu'on possède, mais le fruit d'un dialogue.

Il en va de même pour la personne. La personne cherche à se faire reconnaître en tant qu'elle est une personne. Elle ne peut être reconnue que par une autre personne. Elle est le fruit d'une relation dialogique – qui peut être conflictuelle.

La dialectique nous permet de penser la différence tout en reliant la différence à l'identité. Cela veut dire qu'on ne peut parler du haut que parce qu'il y a un bas, qu'on ne peut parler d'êtres humains que par rapport à ce qui diffère, en l'occurrence les animaux. La différence est donc à la fois ce qui relie et ce qui pose la différence. Il n'est d'homme que par rapport aux femmes et de personnes handicapées que par rapport à des personnes non-handicapées.

Les auteurs de référence.

M. Merleau-Ponty, E. Husserl, E. Falque, Crawford, H. Arendt, Hegel, J.M., Longueux, Spinoza, M. Dupuis, H. Maldiney, A. Badiou, ...

La psychanalyse.

La psychanalyse comprend plusieurs courants. Cependant tous les courants s'accordent sur un point : tous nos comportements ont un sens !

Il y va donc d'une démarche herméneutique. L'enjeu est de comprendre le sens d'un comportement, aussi aberrant puisse-t-il être.

La psychanalyse décrit la dynamique psychique. Elle décrit les épreuves par lesquelles l'être humain passe. Elle en définit les enjeux. Elle montre que loin d'être un être clos et lisse, la personne est un être de relation qui vit des ambivalences et qui est en conflit avec elle-même.

La personne n'a pas un accès immédiat et transparent à elle-même. Elle est animée par des enjeux dont elle prend conscience petit à petit, à condition d'entrer dans ce processus de subjectivation.

La personne n'est pas identique à l'image qu'elle a d'elle-même. Il lui échoit d'assumer ce décalage. Le « moi » n'est pas identique au « je » car comme le dit le poète Rimbaud, « Je est un autre ».

Par ailleurs si la psychanalyse s'intéresse aux contenus de la vie psychique (pensées, rêves, affects, enjeux relationnels, ...) elle interroge aussi ce qui les contient (les contenant de ces contenus comme les différentes instances). Elle repère ainsi les conditions de possibilité de l'avènement de la vie psychique.

Elle décrit les fonctions phoriques (de portage), les fonctions contenant du moi et du moi-peau, les expériences sensorimotrices, les objets et espaces transitionnels, ...

Elle insiste sur l'importance du lien et de l'investissement affectif ainsi que sur l'importance du touché et de la parole. Elle insiste sur l'importance des enjeux relationnels et, partant, permet de travailler et de penser les relations transférentielles (transfert et contre-transfert).

Elle montre comment organiser les domaines du symbolique, de l'imaginaire, de l'affect et du réel.

La psychanalyse offre une approche de l'être humain qui n'est pas celle de la science objective qui réifie¹⁹ l'être humain. Ces critères de scientificité sont différents.

Elle lui donne la parole et met en place une technique thérapeutique qui vise à la résolution des tensions et des conflits internes en donnant du sens aux symptômes qu'elle présente. La psychanalyse l'aide ainsi à prendre position dans la relation.

« Si on n'a pas été aimé, on ne s'aime pas ». Paul.

Les auteurs de référence.

Jung, C.G., Winnicott, Didier Anzieu, Sami Ali, R. Roussillon, Christophe Dejours, R. Kaës, Pierre Legendre ...

L'analyse systémique.

L'analyse systémique est une démarche selon laquelle aucun événement ne peut être pensé hors du système dans lequel il apparaît.

Les choses et les êtres sont en étroite interdépendance. Il s'agit de repérer les enjeux qui se manifestent dans le système. Les systèmes ont leurs propres lois qu'il s'agit de comprendre.

¹⁹ Le transformer en objet, le « chosifier ».

On ne peut agir dans le système sans qu'un effet systémique ne se propage à l'ensemble des termes du système.

Ce modèle permet de dé-subjectiver le symptôme, de décoder les enjeux du système, et, partant, les aliénations que le système provoque. Ce modèle est aussi pertinent pour analyser une problématique familiale, institutionnelle, de groupe et d'équipe ou encore de couple.

Les auteurs de référence.

G. Bateson, le groupe de Palo Alto, Boszormenyi Nagy, D. Liang, Mara Selvini Palazzoli, ...

Les psychothérapies institutionnelles.

C'est une démarche qui montre que ce qui se joue sur la scène des « soignés » se joue également sur la scène des « soignants » et vice-versa.

Cette découverte est fondamentale car elle démontre qu'un problème entre professionnels peut entraîner des effets négatifs sur des bénéficiaires et qu'à l'inverse un problème avec et/ou entre des bénéficiaires peut se répercuter sur la scène des professionnels. Il s'ensuit qu'il est possible de régler un problème d'un bénéficiaire rien qu'en clarifiant la situation en réunion entre professionnels !

Ce modèle montre qu'il est essentiel de prendre tant soin du lieu (espace de vie, alentour, activités-ateliers, couloirs, village, quartier, ...) que des équipes (éducatives, techniques, ...). Pour le dire en une formule ramassée : il faut soigner les soignants pour qu'ils puissent soigner les soignés !

Ce courant décrit deux modes d'aliénation : les aliénations relatives à la société et les aliénations relatives à l'être en tant qu'il est un être de relations. Il réfléchit à mettre en place des structures qui favorisent l'émergence de relations plus saines, plus libres et désaliénées.

Ce modèle montre que la désaliénation ne peut avoir lieu que dans un accès vrai au réel. Elle donne toute sa place à une implication effective dans le travail et dans les relations, in muros et extramuros.

Les auteurs de référence

Tosquelles, Guattari, Oury,

Les psychomotricités

L'apport des psychomotricités est lui aussi essentiel. Les psychomotricités démontrent que les êtres humains sont des êtres incarnés - ce qui veut dire qu'ils sont une unité psychosomatique. Or, aucune personne n'est d'emblée unifiée. Il échoit donc à chaque personne d'apprendre à unifier son vécu et à se totaliser. Il s'agit de mettre en correspondance le vécu relatif à l'image de soi (investissement affectif de soi) et le vécu relatif au schéma corporel (la maîtrise

fonctionnelle de son organisme). Puisqu'il y va de la dimension affective de l'image de soi, on comprendra que ce travail passe nécessairement par la relation.

Les psychomotricités se donnent pour ambition de retisser les étapes du développement qui ont été entravées.

Les auteurs de référence

Principalement le courant de type relationnel : Sami Ali, Aucouturier, C. Pottel.

Le yoga

Le yoga est une démarche philosophique et thérapeutique. Il s'y agit d'apprendre à vivre pleinement et à se libérer de ce qui nous aliène.

Le Yoga décrit le fonctionnement énergétique de l'être humain. Il montre comment fonctionne la dynamique du Prâna (énergie vitale qui circule dans l'air). Il propose un travail d'attention à la respiration – travail qui aide à se centrer et partant à retrouver du calme, de l'énergie et de la sérénité.

Le prâna circule dans tout le corps mais passe par des points centraux nommés les chakras. Le yoga décrit ces points énergétiques essentiels. Ces derniers conditionnent le développement, concernent des enjeux existentiels spécifiques et témoignent des problèmes rencontrés dans nos histoires de vie.



Prenons par exemple Muladhara. Ce chakra comprend les questions de l'ancrage dans le corps et dans le monde, celle de la verticalité, celles des droits fondamentaux que sont les droits d'être et d'avoir ainsi que les angoisses qui y sont apparentées. Il correspond à notre assise fondamentale. Il concerne la prime enfance et enregistre les problèmes qui s'y sont manifestés.

En proposant un travail sur les chakras (par des asanas – des postures), on aide une personne à soigner les difficultés qu'elle a rencontrées et qui bloquent en elle la libre circulation de l'énergie vitale.

« Avec le yoga, j'apprends à respirer. Avant je ne savais pas respirer ». Gérard.



Les auteurs de référence.

Patanjali (les sutras), Krisnamacharya, TKV Desikaschar, K. Desikachar, BKS Iyengar.

Les apports des neurosciences.

On suit de près les travaux qui corroborent les méthodologies que nous utilisons.

Par exemple : les neurones miroirs, l'imagerie cérébrale qui montre que l'investissement affectif construit le cerveau, la distinction entre les circuits de la dopamine et ceux de la sérotonine, ...

Les auteurs de référence.

N. Gorgieff, F Ansermet, T. Damasio, Varella, ...



Notre méthodologie.

Suivre une méthodologie c'est prendre un chemin, c'est aller vers²⁰. Nous parlons d'horizon et non d'objectif car là où l'objectif indique un devoir de réalisation qui enferme le cheminement, l'horizon le laisse s'ouvrir sur son inachèvement et son dépassement tout en indiquant une direction.

L'horizon.

En prenant en compte le fait que les conditions de possibilité de l'émergence des personnes sont les mêmes que celles des lieux, nous établissons de facto un lieu thérapeutique et clinique. Ne nous méprenons pas, il ne s'agit nullement d'un cadre thérapeutique au sens médical ou psychiatrique du terme. Etymologiquement, thérapie vient du grec « thérapeuein » qui veut dire « se mettre au service de, accompagner »²¹. Un accompagnement est quant à lui clinique à partir du moment où il est individualisé et non standardisé (le clinicien se rend au chevet de son patient).

Pour le dire autrement nous cherchons à rencontrer chaque personne dans son histoire et dans sa singularité. Notre horizon est de l'accompagner vers plus de joie et de liberté. Nous proposons dès lors un accompagnement qui permet à chaque personne d'être présente à sa vie. Cet accompagnement se traduit pour certains en un chemin qui offre une assise dans le sentiment d'être, pour d'autres en un chemin d'individuation²² (se différencier), et pour d'autres encore en chemin de subjectivation²³ (répondre de soi).

La question est de savoir comment dire Oui à la vie, et ce, malgré ce que nous avons à vivre, et quelles que soient nos compétences. Cette question est la même pour tout le monde (que l'on soit travailleur ou bénéficiaire). Cela implique d'une part que l'institution doit avoir une cohérence interne, et d'autre part qu'il est impératif de partir du réel.

Sur le plan de la cohérence, puisqu'il est demandé aux travailleurs d'accompagner les bénéficiaires dans leur cheminement, il est nécessaire que la ligne hiérarchique accompagne les travailleurs dans leur fonction d'accompagnateur. On ne peut demander à des personnes d'être attentives aux autres sans leur porter la même attention ! Il s'ensuit que les méthodologies que nous utilisons sont les mêmes pour interroger l'institution, l'équipe, les travailleurs et les bénéficiaires.

Sur le plan du réel, il importe de prendre en compte la réalité du handicap. Cela semble être une lapalissade, mais il n'en est rien. L'expérience nous apprend que le handicap est une telle blessure qu'on est toujours tenté de lui apporter un démenti par mille et une façons ou à l'inverse de s'y abîmer. Or ces attitudes mènent à une impasse mortifère car elles empêchent

²⁰ *Dictionnaire historique de la langue française*. Le Robert, 2012

²¹ *Dictionnaire historique de la langue française*. Le Robert, 2012

²² Concept jungien qui décrit le processus par lequel chaque personne accomplit son unicité.

²³ Concept philosophique qui décrit le fait qu'être sujet, c'est assumer sa responsabilité face aux autres.

tout mouvement et toute vie. Sami Ali et Winnicott décrivent ces états d'inertie sous deux modes de pathologies : la résignation (soumission, adaptation, normalisation) et le délire (déli, démenti, agitation). Ce double écueil est fréquemment rencontré : la personne et sa famille sont si souvent soit soumises face à la réalité du handicap, soit tentées de le dénier. L'enjeu de notre travail est de les aider à le reconnaître pour pouvoir le dépasser en l'accueillant. Cet enjeu est d'autant plus délicat à faire entendre et à aborder que l'idéologie ambiante est elle-même dans le démenti et confond insidieusement handicap et situation, plaisir et joie²⁴, accompagnement d'une personne et service vendu à un client.

La boussole.

Pour accéder à la Grande santé, il n'est d'autre chemin que d'équilibrer, tel que le décrit l'anthropologie philosophique, les dimensions par lesquelles et dans lesquelles nous vivons, à savoir le monde, les autres, le sens et l'inspiration.

- Il s'agit de s'interroger sur notre manière d'habiter notre vie, d'investir le rapport au corps et au monde. Qu'est-ce que je fais aujourd'hui pour prendre soin de moi, des Coquelicots, des lieux que j'investis et du monde ?
- Il s'agit d'interroger notre manière d'être en relation, d'investir notre rapport aux autres et à nos sentiments. Comment prends-je position dans les relations ? Quelle importance accordais-je à mes émois et à ceux de mes proches ?
- Il s'agit de s'interroger sur le sens que nous donnons à ce que nous vivons, d'investir notre rapport au soi. Quel sens puis-je donner à ce qui m'arrive ?
- Il s'agit enfin d'interroger nos inspirations : où en suis-je dans mon existence, est-ce que je prends soin de ce qui m'anime au plus profond de moi ?

Pour donner forme à ce travail nous avons pensé nos ateliers de manière à ce qu'ils soient irrigués par ces questions. A ces ateliers s'ajoutent diverses formes d'accompagnement individualisé : logopédie, kinésithérapie, psychologie et accompagnement social. De plus, nous tissons ce travail autant dans les ateliers que dans les moments informels.

Nous avons dès lors élaboré une méthodologie qui nous permette de penser à la fois, la personne, le lieu et l'évènement. Nous nous sommes inspirés de la tripartition décrite par l'anthropologie philosophique.

Nous avons enfin élaboré un questionnaire qui permet d'interroger les compétences, les connaissances et les aspirations des personnes handicapées mentales. Ce questionnaire sert de canevas pour la rédaction de rapports ainsi que de fil conducteur pour nos réunions.

²⁴ Après les spiritualités, les sagesses, les philosophies et les psychanalyses, c'est au tour des neurosciences de poser cette distinction en montrant que le plaisir est l'affaire de la dopamine. Cette excitabilité conduit aux circuits de l'addiction. C'est alors la recherche des plaisirs faciles et immédiats. La joie est l'affaire de la sérotonine. Elle ne trouve pas dans la satisfaction d'une pulsion ou d'une envie, mais dans la relation et la réalisation de soi. L'enjeu est d'autant plus crucial que les circuits de la dopamine se réalisent au détriment de ceux de la sérotonine. Bref, plus on consomme du plaisir, moins on est dans la joie ! Ce problème est d'autant plus important que très souvent on offre à la personne handicapée des plaisirs faciles parce qu'on imagine qu'elle n'aurait pas d'autre source de joie.

Comment s'articule ces dimensions au quotidien ?

La vie des êtres humains s'organise autour des quatre dimensions que sont le monde, les autres, le sens et l'inspiration. Celles-ci portent des noms différents selon que l'on parle du collectif ou de la personne.

Au niveau du collectif ces dimensions renvoient à ces domaines et à ces fonctions : respectivement, la fécondité, la force, la souveraineté et l'inspiration.

Au niveau de la personne ces dimensions renvoient respectivement au corps, à la vie psychique, à l'esprit et à l'inconscient.

Chacune de ces dimensions renvoie à une éducation, à une écologie²⁵ : respectivement l'écologie de l'attention, du lien, du sens et de l'inspiration.

<u>L'écologie de la présence</u>			
<u>Les dimensions</u>	<u>Le collectif</u>	<u>La personne</u>	<u>Les écologies</u>
L'inspiration	L'inspiration	L'Inconscient	Écologie de l'inspiration
Le sens	La souveraineté	L'esprit	Écologie du sens
Les autres	La force	La vie psychique	Écologie du lien
Le monde	La fécondité	Le corps	Écologie de l'attention

Chaque dimension comprend les autres dimensions. Dans chacune se jouent des relations avec le monde, avec les autres et avec la signifiante – l'inspiration trouve chaque domaine et chaque mode de relation.

Le monde.

La dimension « le monde » correspond au domaine et à la fonction de la fécondité. S'y jouent les rapports au corps et au monde physique.

Le chemin est celui d'une écologie de l'attention.

- Pour la personne : l'enjeu est l'ancrage corporel dans le tissu de la vie (geste, mouvement, perceptions, sensations, ...). La personne a et est un corps. Elle n'est pas un spectateur qui regarde le monde. Elle est incarnée dans le tissu du vivant. Elle y vit en y agissant. Sa réalité corporelle est ce par quoi elle agit. Il lui échoit d'apprendre à unifier son vécu

²⁵ Nous avons décidé de prendre le terme écologie et non celui d'éducation, car il s'agit moins d'éduquer à la compréhension de l'espace et de la vie que d'habiter les espaces et de vivre la vie. Il s'agit donc moins d'acquérir des savoirs et des compétences qui nous permettent d'agir sur le monde que d'apprendre du monde lui-même comment y vivre en bonne intelligence avec tous les vivants.

corporel et à s'affermir. Ses modes d'être et d'agir sont : je suis mû, ému et animé par le monde, j'éprouve, je (res)sens, je bouge, je m'incarne, je prends forme, je joue, je me sens dans le monde, je prends soin de mon corps et de mes besoins, je façonne la matière du monde.

- Pour le collectif : l'enjeu est la fonction de portage. J'apprends à l'autre à s'ancrer dans le monde et dans son corps.
- Pour le monde : l'enjeu est d'en prendre soin. Je prends soin de mes lieux de vie.



Les autres.

La dimension « les autres » correspond au domaine et à la fonction de la force. C'est la dimension de la vie psychique. Il y va du vivre-ensemble.

Le chemin est celui d'une écologie du lien.

- Pour la personne : l'enjeu est de prendre conscience d'une intériorité d'exil²⁶, de prendre position dans la relation et dans le collectif et d'en saisir les enjeux. S'y jouent les questions des affects et de l'identité. Ses modes d'être et d'agir sont : je m'interroge sur mon rapport aux autres (que suis-je, que fais-je pour que tu te soucies de moi ou que tu te détournes de moi ?), je me différencie, je m'implique affectivement,
- Pour le collectif : j'agis et m'engage dans la vie sociale, j'aide, je tisse des liens, je prends soin des relations. J'apprends à autrui à en faire autant.
- Pour le monde : je crée des lieux vivants et viables, permettant des espaces de dialogues et de débats.



²⁶ Au lieu de soi est autrui, ma vérité est dans la relation, dans la manière dont je réponds à ceux qui m'ont appelé.

Le sens.

La dimension « le sens » correspond au domaine et à la fonction de la souveraineté. Il y va du rapport à la signifiante. S'y jouent les questions éthiques, existentielles et spirituelles.

Le chemin est celui d'une écologie du sens.

- Pour la personne : La personne n'est pas un être déposé dans le monde comme un objet, mais est une ouverture sur un monde qui l'excède. Elle n'est pas un objet fini, mais un être vivant qui se modifie au gré des expériences. Elle ne colle pas nécessairement à son identité sociale, mais s'affirme tout autant par son identité sociale que par sa capacité à la dépasser. Chaque personne est incommensurable. Chaque personne est appelée à vivre la vie qui lui est donnée et répond à la question que dépose en elle la vie en lui donnant sens. Ses modes d'être et d'agir sont : je donne sens à la vie, j'accède à la libre créativité et à la libre expression.
- Pour le collectif : j'éveille, je guide, je dirige et j'oriente, je transmets, j'apprends à autrui à donner du sens à sa vie.
- Pour le monde : Je témoigne d'un sens qui est plus grand que moi, j'ouvre un horizon en créant une nouvelle manière de vivre le monde et d'habiter la vie.



« Il y a longtemps que je suis sur terre et je me demande : Qu'est-ce que tu fais là Sylvestre ? Pourquoi tu es là ? ». Sylvestre.

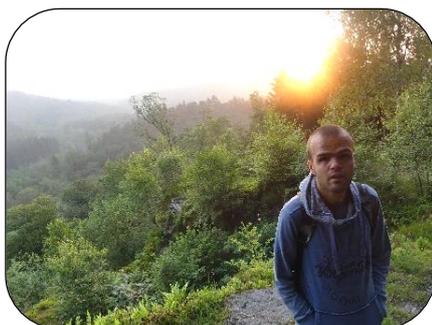
L'inspiration.

La dimension « l'inspiration » correspond au domaine et à la fonction de l'inspiration. Le monde et la personne ne sont pas des choses closes sur eux-mêmes. Il y a comme une faille en tout être humain. Cette faille, qui est au centre de notre intériorité, n'est pas une béance, mais une ouverture. C'est par cette ouverture qu'on peut entendre cette voix intérieure qui vient d'ailleurs, qui se dit en nous, qui dit quelque chose de nous et du monde, et qui nous appelle. Cette voix nous invite à aller là où ne sommes pas encore et à être ce que nous devenons par-delà les blessures et les expériences de la vie. Prendre le temps d'écouter cette voix est le plus sûr moyen de trouver sa voie. Car elle nous invite à nous dire malgré toutes nos peurs et nos tristesses.

Cette voix parle par nos rêves, nos lapsus ou nos actes manqués. Elle se manifeste par nos balbutiements et par nos émois. On l'entend aussi quand on fait silence en soi. Selon les traditions on parle d'enfant intérieur, de soi, d'inconscient ou encore de désir essentiel.

Le chemin est celui d'une écologie de l'inspiration.

- Pour la personne : l'enjeu est de se mettre à l'écoute et d'accepter qui s'entend au-delà du moi. Ses modes d'être et d'agir sont : je fais silence, je rêve, j'écoute, je recueille, j'analyse mes rêves, j'apprends à imaginer, à écouter mes inspirations, à les ancrer dans la matière du monde et à les incarner dans ma vie.
- Pour le collectif : j'éveille autrui à cette dimension, je donne forme aux inspirations.
- Pour le monde : je suis à l'écoute du monde et j'y balise un chemin signifiant porteur de symboles vivants afin d'apprendre à y vivre en bonne intelligence avec tous les êtres vivants.



« Le soleil était là et j'étais là pour le soleil ». Arthur.

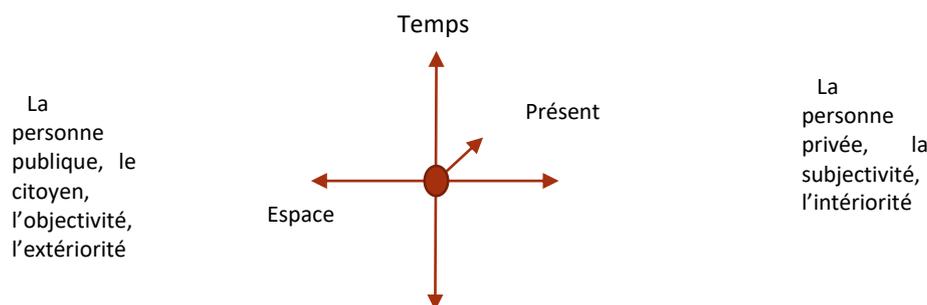
Explication et schéma

Pour aider la personne à se situer dans tous ces enjeux, nous avons conçu un schéma. Ce schéma représente à la fois un arbre et un corps humain. L'axe central correspond à la colonne vertébrale et au tronc. C'est sur cet axe qui se situe de bas en haut les domaines de la fécondité, de la force, de l'inspiration et de la souveraineté.



La souveraineté
L'inspiration
La force
La fécondité

La verticalité indique une progression dans le temps, de la naissance à la mort. L'horizontalité indique un investissement dans l'espace et le présent.



Cet axe comprend deux latéralités. Les neurosciences décrivent la fonction des deux hémisphères du cerveau. Le côté droit correspond à la partie subjective de la personne. Le côté gauche à la partie objective.

Cette articulation nous permet de décrire dix domaines. Nous avons déjà décrit les quatre domaines situés au centre, il reste à décrire les six domaines latéraux. La philosophie nous en donne quatre, deux à droite et deux à gauche, respectivement : l'amour et l'art, le politique et les sciences. Les deux autres relèvent de l'éducation, ils en sont les deux dimensions, à savoir, la transmission et l'éveil.

A droite nous avons :

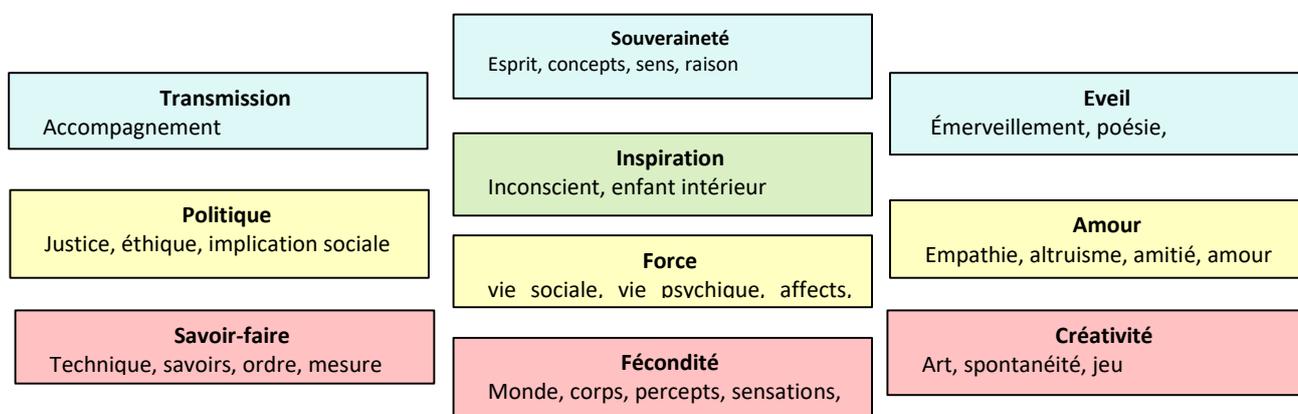
- Le domaine de la créativité qui comprend le plaisir, le sens du jeu, l'inventivité ;
- Le domaine de l'amour qui comprend l'implication affective, la retenue, l'investissement, l'empathie, l'amitié ;
- Le domaine de l'éveil qui comprend l'attention à la beauté, à la sérénité et à l'équilibre.

A gauche nous avons :

- Le domaine des savoirs qui comprend les apprentissages techniques et intellectuels ;
- Le domaine du politique qui comprend le sens du collectif et du commun, le sens de la justice et le sens de la justesse, l'éthique ;
- Le domaine de la transmission qui comprend le partage de son expérience de vie, l'accueil des nouveaux, l'écolage.



L'enjeu est de voir comment chaque personne investit ces dix domaines existentiels.



Le questionnaire.

Nous sommes partis du canevas que nous avons mis au point il y a une dizaine d'années et nous lui avons ajouté quelques questions.

L'enjeu reste identique. Il s'agit d'interroger les personnes dans le réel de la vie, d'un point de vue existentiel. Nous avons sélectionné plusieurs questions dont une qui les rassemble.

La question générale :

- Qu'est-ce qui appelle la personne, qu'est-ce qui fait sens pour elle, qu'est-ce qui la nourrit, quelles sont ses aspirations, comment fait-elle pour se totaliser ?

Les questions relatives aux dix domaines :

La fécondité

- Comment prend-elle soin d'elle-même, de son corps, de ses besoins, comment gère-t-elle ses lacunes, comment se débrouille-t-elle avec elle-même, comment se situe-t-elle dans le temps et dans l'espace, comment se tient-elle debout ?
- Comment investit-elle le monde, les lieux, les objets, les animaux, ses temps libres ?



La créativité

- Comment se situe-t-elle face à la créativité, au jeu, au plaisir ?



Le savoir-faire

- Comment se situe-t-elle face aux savoirs, aux techniques ?



La force

- Comment s'implique-t-elle dans les relations sociales, comment utilise-t-elle le langage, la parole, les communications non-verbales, comment interpelle-t-elle quelqu'un, comment aborde-t-elle les gens, comment habite-t-elle les différents lieux qu'elle fréquente, comment se situe-t-elle dans les conflits ?



L'amour

- Comment s'investit-elle dans une relation d'amour, d'amitié, d'aide, comment se situe-t-elle face à l'intimité ?



Le politique

- Comment s'implique-t-elle dans le collectif, est-elle sensible à la justice, prend-elle soin des autres et des lieux, respecte-elle les règles et les décisions, vote-t-elle, participe-t-elle aux débats ?



La souveraineté

- Comment pose-t-elle ses choix et prend-elle ses décisions (signifiante) ?
- Comment utilise-t-elle ce qu'on lui offre (les travailleurs, ses pairs, ses proches, sa famille), comment crée-t-elle son « monde » ?



L'éveil

- Comment s'éveille-elle à la beauté, comment s'émerveille-t-elle, qu'est-ce qui l'émeut ?



« Tout coule de source. C'est rare. Quand ça arrive c'est un état de grâce ». Sylvestre.

La transmission

- Comment transmet-elle, comment partage-t-elle ses expériences de vie, comment accueille-t-elle un nouveau ?



L'inspiration

- Comment se met-elle à l'écoute d'elle-même et son inconscient, de ses rêves, de ses désirs profonds, de ses blessures, de ses inspirations ?



En pratique.

Lorsque nous accompagnons une personne nous interrogeons la manière dont elle se situe dans chaque domaine et comment elle s'y investit. Nous repérons les enjeux qui configurent sa situation.

La question est de savoir quel domaine est en excès ou en insuffisance, d'en comprendre les raisons afin de rééquilibrer cette tripartition.

Nous utilisons cette même méthodologie pour aborder les situations problématiques (qu'elles soient institutionnelle, d'équipe, de relation et de personne), les événements et le quotidien.

Cette méthodologie nous permet de penser notre organisation et nos interventions.



La population.

Population cible.

Nous nous adressons à toute personne dont le handicap mental est au moins modéré et qui pense qu'aux Coquelicots quelque chose peut avoir lieu pour elle.

Nous n'excluons personne a priori. Nous pouvons nous adapter à de nouvelles demandes et nous positionner face à de nouveaux enjeux ou de nouveaux problèmes. Nous ne pouvons cependant pas accueillir des personnes en voiturette car nos bâtiments et nos alentours ne le permettent pas.

Nous accueillons des personnes qui manifestent des troubles du comportement ainsi que des personnes présentant un double diagnostic.

Nous sommes aussi agréés pour accueillir des personnes présentant des troubles autistiques.

Forts de notre expérience nous savons que c'est en permettant à des personnes souffrant de handicaps différents de vivre ensemble qu'on facilite leur émancipation. Il importe donc de veiller à maintenir un équilibre entre les divers handicaps et les diverses pathologies.



Finalités et besoins à rencontrer

Un service d'accueil de jour permet à la personne handicapée mentale de continuer à vivre dans son milieu habituel tout en exerçant une activité de jour signifiante qui l'intéresse.

En outre, elle permet aux personnes qui le fréquente d'avoir, comme toute personne, deux espaces de vie : un espace privé et cet espace collectif.

A travers notre projet institutionnel, nous permettons à chaque personne de poursuivre son itinéraire de vie en montant avec elle un projet individualisé.

A travers notre projet et notre méthodologie nous rencontrons les besoins et les attentes les plus générales, à savoir :

- L'agentivité ²⁷ : l'indépendance motrice, la conservation des acquis, l'apprentissage (savoir-faire et savoir-être), la découverte de nouvelles expériences, apprendre à agir sur le monde et à le comprendre, découvrir le monde (voyage, camp, ...), mener une vie active, être stimulé, ...

²⁷ Capacité d'action sur le monde.

- La reconnaissance et l'implication relationnelle : la découverte de soi par et dans les relations à autrui, la participation à une vie de groupe et aux enjeux de la démocratie, la poursuite du processus d'individuation (se différencier des autres et de sa famille) et de subjectivation (prendre place et position dans la relation et dans la vie), le besoin de créer des liens d'amitié et d'amour, le besoin d'apprendre à vivre en groupe, ...
- L'autonomie subjective : prendre une position existentielle, pouvoir de décider et partant de faire des choix, s'affermir dans ses choix, apprendre à être ce qu'on devient au fil des années (maturité, finitude et lâcher prise), prendre sa place dans l'ordre des générations (transmission, écolage des nouveaux venus, ...), apprendre à traverser les épreuves de la vie (deuil, maladie), ...
- L'apprentissage à l'écoute de soi, de son désir essentiel, le besoin de se réaliser (de découvrir qu'il y a une « vie bonne pour moi »), ...



Population accueillie

Ages	18 à 30	30 à 40	40 à 50	50 à 60	>60
Hommes	7	4	5	0	4
Femmes	4	2	2	3	2
TOTAL	11	6	7	3	6

Type de handicap			
Modéré : 112	Sévère : 113	Profond : 114	TOTAL
23	8	1	33

Handicap Associé	
Trouble du comportement	11
Double diagnostic	8
Déficit sensoriel	5
Epilepsie non stabilisée	4
Déficit Psychomoteur	4
TED et/ou du spectre autistique	8
Cardiopathie	3
Allergies	3

Protection juridique			
Minorité	Administration de bien	Sans	TOTAL
11	13	9	33



Lieux de vie	
Famille d'origine	21
Famille d'accueil	0
Fratricie ou famille élargie	3
Famille monoparentale	3
Famille recomposée	4
Autonomie	0
SRN	3
Maison de retraite	6
Un parent décédé	5
Orphelin	9

Situation géographique	
Liège	6
Nandrin	4
Plateau du Condroz	9
Huy	8
Seraing	6
Vallée de l'Ourthe	0



Admission et réorientation

Procédure et critères d'admission.

La personne qui souhaite fréquenter notre service peut venir directement nous rencontrer ou prendre un rendez-vous avec le Bureau Régional de l'AVIQ. Si elle souhaite nous rencontrer directement, nous devons néanmoins lui demander de prendre rendez-vous avec le Bureau Régional pour l'évaluation de sa catégorie. C'est en effet, la reconnaissance de la catégorie qui conditionne la possibilité d'entrée.

Les catégories pour lesquelles nous sommes agréés sont : 112, 113, 114 et 160. Ces catégories correspondent respectivement à une déficience mentale modérée, sévère, profonde et aux troubles autistiques.

Chaque personne est rencontrée par notre service social. Un premier entretien avec la personne, sa famille (ou la personne qui en a la responsabilité) permet d'évaluer la situation et la demande. C'est lors de cet entretien que nous présentons notre projet institutionnel. Il s'agit de voir si les attentes, les besoins et les souhaits de la personne correspondent à ce que nous pouvons offrir.

Si tel est le cas, la personne est inscrite sur notre « liste d'attente ». Ce n'est pas par ordre d'inscription que l'on invite une personne à entrer. Nous avons plusieurs critères : l'urgence des situations, la gravité du handicap, la localisation géographique (lieu d'habitat), les « cas dits prioritaires », la parité hommes/femmes, l'équilibre entre les types de handicaps et de pathologies. Nous prenons en compte également la dynamique du groupe telle qu'elle est à ce moment précis.

Dès que la personne peut entrer, nous réalisons un second entretien pour finaliser son admission : nombre de jours/semaine ; visite des lieux et présentations des personnes (équipes et bénéficiaires) ; présentation et remise du Règlement d'Ordre Intérieur et signature de la convention d'accueil.

Il n'y a pas de période d'essai spécifique. Les trois premiers mois de fréquentation font office de période d'essai. A la suite de cette période nous réalisons un troisième entretien afin de faire le point et de voir si on continue. Si la période d'essai n'est pas concluante pour l'une des trois parties (personne handicapée, famille, institution) nous pouvons mettre fin à la convention d'accueil comme le prévoit le Règlement d'Ordre Intérieur. Si elle est concluante, cet entretien permet de préciser certains points afin de favoriser l'intégration de la personne.

Il se peut que selon les situations on puisse proposer une période de pré-essai (pour une personne présentant des grosses craintes de venir ou des réserves de notre part - comportements violents, pathologie pour laquelle nous ne sommes pas habilités). A l'issue de cette période nous réalisons un second entretien afin de voir si on entame une réelle entrée (qui comprend la période d'essai de trois mois).

Procédure et critères de réorientation.

Hormis les situations graves nécessitant une prise de décision rapide (violence grave mettant le bénéficiaire ou autrui en danger, ...), la procédure de réorientation est un processus à plus ou moins long terme négocié entre les différents partenaires (personne handicapée, famille, service résidentiel, institution tierce, administration, ... et nous-mêmes).

Les motifs sont variables. Mais encore une fois, il ne s'agit nullement de suivre une procédure standardisée. Il y va à chaque fois d'une histoire singulière et à chaque fois nous tentons de créer une réponse personnalisée. Il ne s'agit aucunement de « caser » quelqu'un mais de penser avec toutes les personnes impliquées et concernées par la situation au meilleur avenir possible pour chacune des personnes.

Prenons quelques exemples assez récurrents :

- La recherche d'un centre d'hébergement ;
- Un changement familial (vieillesse, décès, séparation, ...) ;
- Le souhait de la personne de cheminer vers d'autres horizons ;
- L'avis de l'équipe qui pense ne plus pouvoir offrir quelque chose de pertinent à la personne ou qui n'est plus à même d'accompagner une personne (violence excessive, pathologie dégénérative, ...) ;
- La non-rencontre de certaines demandes
- Un désaccord sur les valeurs ou le projet de vie.

Quelle que soit la raison, nous cherchons toujours à découvrir ou à créer la meilleure solution.



Mode de structuration

Inventaire et mode d'utilisation des ressources

Infrastructures

Notre service est installé en zone rurale, à 2,5 KM du village de Nandrin.

Nous possédons quatre bâtiments :

- Un garage qui contient un espace garage, un atelier et un cellier.
- Un ancien bâtiment (le bâtiment de l'origine) qui contient la cuisine, la salle à manger, le local du personnel et, à l'étage, les bureaux (psychologue, chef éducateur, secrétariat social, secrétariat, direction) ;
- Un second bâtiment a été construit en face (dans les années 80). Il contient au rez-de-chaussée, les locaux d'activité, l'infirmier, le local pour le travail individuel (logo, kiné, médecin) et les sanitaires. Hormis l'atelier expression qui est en bas les autres ateliers sont à l'étage (salle de psychomotricité et ateliers réflexifs – vidéo, ordinateur, table de jeux, ...).
- Un troisième bâtiment a été construit (années 2010). Il relie les deux anciens bâtiments. Il contient au rez-de-chaussée une salle d'accueil et à l'étage une salle de réunion.



Nous avons un bel espace arboré. Un joli jardin, quelques arbres fruitiers et quelques arbustes à baies.



Nous avons enfin un grand préau qui permet des activités de travail à l'extérieur malgré le mauvais temps.



Nous sommes bien intégrés dans le voisinage, nous bénéficions de la sympathie de nos voisins et tissons avec eux des liens cordiaux et solidaires.

Ressources extérieures.

Installés à la campagne nous profitons des avantages de la nature (activité jardinage, travail du bois, cueillette de fruits, fabrication de confiture et de jus de pommes, découverte nature, jogging, ballade, randonnée, ...).

Nous fréquentons les infrastructures de la région (piscine de Neupré, école du cirque à Marchin, centre équestre de Fraiture, piste d'athlétisme de Tihange, parcours Vita de Neupré.

Nous avons quelques personnes qui participent à des activités sociales (boutique de seconde main à Huy, Delhaize de Nandrin, classe maternelle à l'école de Nandrin).



Équipes

Nous avons trois équipes :

- L'équipe technique qui comprend les ouvriers, les chauffeurs et le personnel d'entretien.
- L'équipe administrative qui comprend les personnes qui travaillent au bureau, le secrétariat et la direction.
- L'équipe pédagogique qui comprend les éducateurs, le chef éducateur, la psychologue, l'assistante sociale, la kiné-psychomotricienne et la logopède.

L'équipe technique.

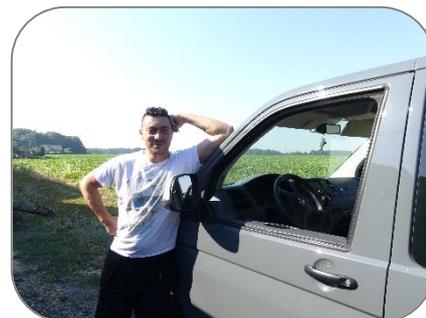
Nous avons quatre personnes.

Ces personnes assument l'entretien du matériel, des véhicules, des bâtiments et des alentours.

Elles assurent également une fonction de chauffeur.

Nous avons quatre tournées et trois camionnettes.

Les chauffeurs assument la responsabilité d'une tournée et d'une camionnette. Il leur échoit de veiller à leur véhicule (propreté, suivi des entretiens, présentation à l'auto-sécurité, ...).



Les chauffeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des passagers (ceintures, ordre des places, lieu d'embarquement, ...).

Les chauffeurs sont amenés à rencontrer les familles quotidiennement. Il leur arrive de devoir transmettre des informations. Ils sont tenus de donner ces informations à qui de droit. Ils ne sont pas tenus à résoudre les problèmes mais ils doivent inviter les personnes à prendre contact avec le service.

L'équipe technique travaille sous la responsabilité d'un coordinateur (chef ouvrier). Ce dernier organise et planifie le travail. Il veille à la bonne organisation des tournées. Il travaille en collaboration avec le chef éducateur et le directeur.

L'équipe administrative.

Le service administratif

La responsable du service administratif participe à la gestion administrative du service en collaboration étroite avec la direction.

Elle fournit au secrétariat social les données nécessaires au calcul des salaires.

Elle assure le travail quotidien de la comptabilité (paiement des salaires, facturation aux bénéficiaires, suivi des comptes, encodage de toutes les pièces comptables). Elle soutient le comptable en lui préparant le terrain.

Elle veille à la constitution de tous les documents destinés aux pouvoirs subsidiaires : pour l'AVIQ, les relevés mensuels, le cadastre de l'emploi, le dossier transport, ... ; pour la Région Wallonne, les dossiers APE.

Elle constitue également les dossiers relatifs aux diverses administrations (immunité fiscale, loterie nationale, ...) ainsi que les dossiers pour des récoltes de fonds.

Elle est l'intermédiaire entre les différents services, les administrations, les services administratifs (banques, assurances, ...), les familles et les équipes des Coquelicots.

Elle participe aux réunions d'équipe et est invitée à participer à certaines activités éducatives. Cette invitation est très sérieuse, il s'agit en effet de souligner l'importance de ce qui peut se tisser dans les relations avec les bénéficiaires en dehors du cadre formel. En participant à certaines activités, elle peut ainsi nouer des relations plus profondes avec les bénéficiaires sans être abordée comme une éducatrice, ce qui leur permet de lui parler de choses qu'elles n'abordent pas ou pas de la même manière avec les éducateurs.

En outre, cela correspond à notre volonté d'accueillir au mieux les personnes en leur offrant un réel lieu de vie où l'on se rencontre réellement de personne à personne.



La direction

Au niveau de l'ASBL

Le directeur est l'intermédiaire entre toutes composantes de l'ASBL.

Il prépare et organise les réunions de CA. Il établit l'ordre du jour en accord avec le Président et veille à donner les informations nécessaires préalablement la réunion.

Il informe le CA de tout ce qui lui est nécessaire pour prendre des décisions qui lui reviennent. Il nourrit la réflexion du CA en apportant des éléments d'informations pertinents.

Il informe le personnel des décisions prises par le CA.

Il prépare et organise l'AG annuelle (ou plus si nécessaire) : il répond de sa gestion journalière et écrit un rapport d'activités.

Les finances.

Il fait en sorte d'obtenir tous les subsides dont le service a droit. Il rentre les documents nécessaires dans les temps requis.

Il se tient informé des appels à projet et constitue les dossiers nécessaires.

Avec le comptable il rédige un budget qu'il présente au CA. Il veille à ce que la comptabilité soit bien tenue. Il demande une situation financière deux fois par an. Il contrôle les dépenses par rapport au budget.

Il organise des activités lucratives.

Les relations extérieures.

De façon générale, le directeur promeut une image positive de son service et lui assure une bonne publicité.

Le directeur se tient au courant de l'actualité du secteur. Il anticipe les répercussions des mesures envisagées par le pouvoir politique sur le service. Il lui échoit de savoir se mobiliser et de choisir ses combats.

Il lui incombe de connaître la législation et de veiller aux normes d'agrément.

Il travaille en collaboration avec les différents services partenaires. Il coordonne ce travail de collaboration entre son service et les autres.

La pédagogie et le projet institutionnel.

Le directeur est le moteur et le garant d'un projet institutionnel cohérent et pertinent par rapport à la population accueillie. Il veille à ce que ce projet se concrétise auprès de chaque bénéficiaire.

Il suscite la réflexion, relève les problématiques et amène les changements nécessaires. Il assume une direction au deux sens du terme : il oriente et dirige les projets sélectionnés.

Il rédige le projet institutionnel en concertation avec l'équipe pluridisciplinaire. Il le remet à jour au rythme des inspections pédagogiques. Il veille à ce que ce projet reste un outil vivant et ouvre un horizon signifiant.

Le personnel

Le directeur organise le travail. Il définit les missions et les responsabilités de tous les travailleurs.

Il gère la dynamique de groupe et coordonne le travail des trois équipes afin qu'elles collaborent ensemble.

Il donne forme à la dialectique institution/organisation. Il veille à ce que les choses puissent s'organiser au mieux sans mettre à mal le projet institutionnel et veille à ce que le projet institutionnel puisse donner forme à un mode d'organisation congruent avec lui.

Il examine les demandes, planifie les horaires, les congés et les jours de récupération. Il gère les congés de maladie et les remplacements.

Il suit la législation sociale. Il veille à ce que le secrétariat social dispose de toutes les informations nécessaires.

Il encourage la formation du personnel.

Il rencontre les soucis des travailleurs.

Il prend soin du personnel à la manière dont ce dernier prend soin des personnes handicapées.

Les bénéficiaires et les familles.

Il veille à rencontrer chaque personne et à connaître le travail que l'on fait avec elle. Il rencontre chaque famille et tente de créer une relation de confiance. Il prend position quand il le juge nécessaire.

Il tente de trouver des solutions dans les différents qui peuvent surgir entre les familles et le service.

Le service médical

Nous travaillons avec un médecin généraliste. Il est chargé de la surveillance globale de la santé. Il passe chaque semaine et reçoit ceux qui en font la demande ou qui lui sont signalés par l'équipe.

Il conseille les éducateurs. Il vérifie les vaccinations et les prises de poids. Il prévient les familles de problèmes détectés et le cas échéant propose un traitement ou envoie vers le médecin de famille – en aucun cas il ne remplace le médecin de famille !

Il constitue et met à jour les dossiers médicaux.

Il est accueilli et accompagné par une éducatrice qui relaie les informations entre lui et l'équipe. Il dialogue avec la direction.

Il peut être invité par l'équipe à présenter un point théorique (question prophylactique, intervention d'urgence lors d'une fausse route, ...).



L'équipe éducative.

Le chef éducateur

Le chef éducateur est avant tout un relais entre la direction et l'équipe éducative.

Il a comme mission principale l'encadrement et l'organisation de l'équipe éducative. Il coordonne également les actions éducatives engagées auprès de personnes handicapées accueillies.

Il collabore étroitement avec le directeur et le tient informé de tout ce qui lui est nécessaire pour assumer sa fonction.

Il est le garant de la bonne dynamique et de la mise en place du fonctionnement de la grille d'activité.

Il veille à ce que chaque éducateur assume bien sa fonction et ses responsabilités. Il veille aux conditions de travail. Il veille à ce que ce travail soit en lien avec le projet institutionnel.

Il veille à ce que les horaires soient organisés de manière adéquate avec les besoins et les ambitions du service – tout en tenant compte dans la mesure du possible des demandes des collègues.

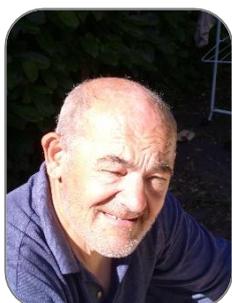
Il est à l'écoute de ses collègues (demandes, souhaits, problèmes, émois).

Il veille à la bonne tenue des dossiers pédagogiques. Avec le directeur, et en concertation avec l'équipe éducative, il fixe l'agenda des réunions. Il les organise et les anime avec le directeur. Il veille à la prise de notes et veille à ce que les décisions prises soient respectées et appliquées.

Il est responsable de l'accueil des stagiaires et organise leur prise en charge par des référents.

Il articule le travail entre les équipes technique et éducative : collaboration réunion camionnette, planning des travaux en fonction du travail éducatif et des décisions concernant l'aménagement (décisions prises en Assemblée).

En l'absence de la direction, il est responsable du fonctionnement du service pour ce qui concerne l'organisation quotidienne.



Les éducateurs

Les éducateurs forment le pilier sur lequel repose le projet institutionnel et partant le travail éducatif et pédagogique. Ils sont ce par quoi un travail d'accompagnement est possible.

Les éducateurs veillent à une prise en charge globale et de qualité des personnes accueillies. Ils « fonctionnent comme des béquilles » à la subjectivation défaillante des personnes handicapées mentales. Ils sont là pour les aider à prendre position dans les enjeux relationnels et existentiels. On confond trop souvent autonomie motrice et autonomie morale. Tout comme on confond trop souvent handicap physique et handicap mental.

Les éducateurs donnent forme aux projet institutionnel en proposant des activités par lesquelles ils vont rejoindre chaque personne handicapée dans sa singularité, son histoire et son projet.

Les activités ne sont pas des fins en soi. Elles sont le support sur lequel et par lequel se tisse des relations. Les activités permettent de créer une ambiance et une dynamique de groupe. Nonobstant si elles ne sont pas une fin en soi, elles ne sont pas pour autant un support vide de sens. Les activités proposées sont significatives. Elles sont pensées et sélectionnées en équipe en fonction du projet institutionnel et dans le but d'offrir aux personnes des « expériences » qui leur permettent de poursuivre leur chemin, d'engager leur personne et de réellement réaliser une activité et partant de se réaliser à travers elle.

Nous insistons énormément sur le fait que les activités proposées ne sont pas des activités « pour du jeu ». Nous voulons permettre aux personnes de vivre la vraie vie. Pour le dire en un mot, on ne fait pas des crêpes pour occuper un après-midi, mais pour une fête, un goûter ou un repas. Il est essentiel que les personnes puissent se sentir reliées au monde et à ce qui s'y vit. Participer à des activités significatives est une voie royale pour se sentir appartenir à une communauté.

C'est à travers les activités que les éducateurs récoltent les informations dont ils ont besoin pour élaborer les projets individualisés et émettre des hypothèses de travail.

Chaque atelier est décrit dans un farde d'activité. Cette description est rédigée par les éducateurs qui animent leur atelier. Les ateliers et les activités font l'objet de débats et d'évaluations lors de réunions pédagogiques.

Chaque éducateur est référent de plusieurs personnes handicapées. C'est avec lui que la personne handicapée construit son projet individuel. Mais il l'écrit aussi en accord avec ce qui a été défini en réunion. Il importe de se souvenir que tout projet éducatif comprend deux axes : celui de l'attente et du choix de la personne d'un côté, celui de la découverte et de sa maturation – ce qu'elle ne connaît pas encore et dont, a fortiori, elle ne peut pas encore parler (les étapes d'apprentissage, les épreuves, la confrontation au réel qui résiste à l'imaginaire, ...).

Les éducateurs veillent à ce que les projets de leurs référés soient compris et suivis par leurs collègues.

Les éducateurs sont, en tant que référents, des intervenants et des interlocuteurs privilégiés. Ils accompagnent leurs référés dans leurs demandes et les démarches qu'ils entament. Ils les accompagnent dans leurs réflexions, leurs doutes, leurs espoirs, leurs désirs essentiels et leurs projets. Ils les aident à se positionner et à anticiper les conséquences de leurs actes, demandes, projets et paroles. Ils sont des personnes de confiance.

Ils veillent à ce que leurs référés trouvent leur place dans le groupe. Ils leur offrent des moments de rencontres individuelles.

Les éducateurs sont responsables du dossier de leurs référés (ordre, synthèses, notes, projet individualisé). Ils préparent les réunions de synthèse et animent ces réunions. Ils demandent au chef éducateur pour aborder un point en réunion dès qu'ils le jugent nécessaire.

Ils informent l'équipe au sens large de tout ce dont elle a besoin pour mener son travail. Ils travaillent en étroite collaboration avec les paramédicaux, le service social et la direction.

Ils sont encore les interlocuteurs privilégiés avec les familles de leurs référés. Ils jouent un rôle de charnière entre l'institution, l'équipe, les familles et le bénéficiaire. Ils participent aux réunions de famille.



Les paramédicaux

Les paramédicaux offrent des entretiens et des prises en charge individualisés en individuel. Ces demandes peuvent venir de la personne handicapée ou de l'équipe. Il ne s'agit pas d'y réaliser des prestations prescrites par un médecin de famille. Il s'agit de peaufiner le projet individuel que nous montons avec la personne handicapée. Le travail qui s'y accomplit permet de mieux cerner les problématiques travaillées et de mieux définir les objectifs de travail.

Tout en respectant le secret professionnel, elles sont invitées à ne dire en réunions d'équipe que ce qui peut être utile à l'élaboration d'un projet individuel et à l'analyse d'une situation. Elles participent pleinement à l'élaboration des projets individuels.

Elles participent aux réunions d'équipe. Elles apportent à l'équipe leurs savoirs et veillent à ce que leurs collègues comprennent les apports théoriques qu'elles amènent ainsi que les enjeux qu'elles décrivent et les hypothèses de travail qu'elles proposent.

Elles veillent à ce que les informations qu'elles recueillent soient entendues par l'équipe, qu'elles soient reprises dans le projet individuel et que les éducateurs y soient attentifs dans leur travail quotidien.

La kinésithérapeute et la psychomotricienne.

Il s'agit d'offrir un double cadre thérapeutique : un travail spécifique qui propose des traitements adaptés, du côté kinésithérapie ; un travail spécifique qui permet aux personnes d'explorer, d'expérimenter des vécus sensorimoteurs, de s'exprimer de manière non-verbale, de constituer une image de soi et in fine, de constituer une unité psychosomatique, du côté psychomotricité.

La psychomotricienne réalise un bilan psychomoteur.

La logopède.

La logopède s'intéresse de manière plus particulière au langage et aux divers modes d'expressions. Elle réalise un bilan des acquis au niveau du langage, de l'écriture, de la lecture, du calcul et des articulations logiques. Elle aborde les questions de compréhension et de réflexion.

Elle travaille également les notions spatio-temporelles et collabore étroitement avec la psychomotricienne.

Elle travaille avec divers matériels dont l'informatique, les pictogrammes, le langage des signes (sésame).

La psychologue.

La psychologue travaille sur plusieurs terrains.

Au niveau des bénéficiaires

Elle mène des entretiens individuels. Elle accompagne les personnes qui en bénéficient sur le chemin de la subjectivation. Les personnes qu'elle reçoit viennent pour différentes raisons, une demande personnelle ou à la demande de l'équipe. Tout en respectant le secret professionnel, elle apporte aux réunions d'équipe des éléments qui peuvent être utiles à l'élaboration du projet individuel et à l'analyse d'une situation.

Elle participe aux entretiens familiaux et aux premiers entretiens de présentation.

Au niveau de l'équipe pédagogique

Elle participe aux réunions d'équipe où elle éclaire la situation par sa présentation de l'analyse des enjeux psychoaffectifs et existentiels que vit la personne dont on parle.

Au niveau institutionnel

Elle participe aux journées pédagogiques, aux réunions thématiques et à l'élaboration du projet institutionnel.

La fonction psy en institution.

Par la fonction psy une institution permet qu'une triangulation ait lieu entre les diverses fonctions, entre les travailleurs et les bénéficiaires et entre l'équipe et la direction.

Par cette fonction, l'institution maintient la possibilité d'un dialogue dialectique entre les désirs et les besoins de chaque personne (bénéficiaires et travailleurs) d'un côté, et de l'autre, la réalité collective.

La psychologue travaille donc en étroite collaboration avec le directeur et le chef éducateur afin que soit maintenue et pensée l'articulation dialectique entre la personne et l'institution. Par la fonction qu'elle assume, elle veille ainsi à ce que l'institution ne devienne totalisante au sens totalitaire du terme tout en veillant à ce que l'institution ne se dissolve pas dans un atomisme individualiste.

C'est par cette attention à la singularité de chacun qu'une institution est et reste ouverte et viable. C'est aussi par cette attention à l'écoute du désir essentiel de chaque personne que chaque personne peut se mettre à l'écoute d'elle-même et échapper ainsi à une sur-adaptation normative. C'est là une des tâches essentielles de la fonction psy !



Le service social

L'assistante sociale est l'interface entre les familles, le service et les autres services (administrations, services d'hébergement, ...).

Elle reçoit les candidatures et mène les entretiens préliminaires. Elle informe l'équipe des candidats et les présente. Elle refait le point lors de leur entrée (ou selon, de leur essai).

Elle assume toutes les démarches administratives nécessaires de l'entrée à la sortie de la personne handicapée. Elle veille à ce qu'une rencontre ait lieu aux alentours de la fin des trois mois d'essai. Elle y fait le point avec l'éducateur référent, la personne handicapée, sa famille et y fait entendre l'avis de l'équipe.

Elle veille à garantir la meilleure collaboration possible entre le service et les familles par des contacts réguliers. Elle est à l'écoute des demandes et des besoins des familles. Elle les soutient dans leurs démarches (recherche d'hébergement, aide sociale, ...). Elle est leur personne de confiance et sur ces points, leur interlocutrice privilégiée.

Indépendamment des entretiens d'accueil et de présentation elle participe aux entretiens de famille avec les éducateurs référents ou la psychologue. Selon les demandes de l'équipe et avec l'éducateur référent elle organise des rencontres dès qu'il le faut (ou du moins une par an).

Elle participe activement aux réunions d'équipe. Elle ne partage en équipe que ce qui est nécessaire au travail que l'on réalise avec la personne handicapée. Elle participe à l'élaboration du projet en donnant son point de vue et en faisant entendre la voix des parents.

Elle prend en charge les démarches nécessaires lorsqu'un projet se construit avec l'extérieur (école, magasin, ...). Elle veille au bon suivi de ces projets et prévoit des rencontres et des évaluations avec les différents acteurs.

Elle est responsable de la tenue des dossiers sociaux.

Elle se tient au courant des actualités en matière d'aide, de législation sociale et de santé (mutuelle, allocations d'handicap, mesures d'accompagnement, ...). Pour ce faire elle participe aux réunions prévues par ces instances (AVIQ, ...).



Le volume de l'emploi.

TYPE EMPLOI	EQUIVALENT TEMPS PLEIN
AViQ éducatif	6,20
AViQ non-éducatif	1,70
APE éducatif	2,12
APE non-éducatif	3,30
TOTAL	13,32



Politique de recrutement

Le conseil d'administration a fait le choix d'engager prioritairement des éducateurs spécialisés classe 1 ou des professionnels du même niveau de formation.

Il échoit au directeur de sélectionner le candidat. Avec l'équipe, il définit un profil de fonction. Ensuite il s'occupe du recrutement. Il présente les différentes candidatures à l'équipe. Une fois le choix réalisé, le directeur présente la candidature retenue au CA.

L'équipe est attentive tant au savoir-faire et au savoir-être des candidats qu'à ses qualités relationnelles et à son savoir-transmettre.

Le directeur veille à ce que l'équipe comprenne des professionnels de différentes formations. Il est essentiel de former une équipe pluridisciplinaire, car la pluridisciplinarité conduit à une réflexion plus complexe. Il peut s'agir de formations de base (éducateur spécialisé, psychomotricien, anthropologue, ...) ou de formations latérales (artiste peintre, musicien, yogi, sportif, travail personnel en analyse, praticien d'une technique de développement personnel, formation en premiers soins, ...).

Le directeur veille enfin à maintenir un équilibre hommes/femmes au sein des trois équipes.

Politique de formation

Le directeur soutient activement les formations complémentaires.

Il invite tous les travailleurs à se former.

Il met en place des formations collectives et favorise les formations individuelles en aménageant les horaires afin que celles-ci puissent avoir lieu sans mettre à mal le service.

Il soutient le travail du penser et facilite l'accès aux savoirs.

Le règlement de travail prévoit que chaque travailleur puisse consacrer deux semaines de son horaire à de la formation. Celle-ci est prise en charge par le service totalement ou partiellement.

Le directeur institue des temps de formation en interne : réunions thématiques, groupes de lecture et groupes de travail.

Politique de travail

S'inscrivant dans une approche anthropologique, nous maintenons, entre les bénéficiaires et les travailleurs, la tension inhérente au travail d'accueil, à savoir : la tension insoluble entre une égalité de personnes et une asymétrie de statuts.

Pour ce faire l'équipe s'est formée à l'analyse institutionnelle. Cette approche implique que soit pris en compte tant dans l'organisation du travail que dans l'orientation du travail le fait

que ce qui se joue dans l'équipe des bénéficiaires se joue en parallèle dans l'équipe des travailleurs (et vice et versa).

Il importe donc que le directeur agisse avec ses travailleurs comme il entend que ceux-ci agissent avec les bénéficiaires. Pour le dire dans le jargon de l'analyse institutionnelle, « il faut soigner les soignants pour qu'ils puissent soigner les soignés ». Il est impossible aux travailleurs d'être bienveillants avec les bénéficiaires si on ne leur accorde pas cette même bienveillance !

Il échoit au directeur et au chef éducateur, qui est dans la ligne hiérarchique, d'accorder toute leur attention à la singularité de chaque travailleur. Il ne s'agit pas de coucouner les travailleurs dans ce qu'on nomme une zone de confort, mais d'entendre, à travers ce qu'ils expriment, qu'ils posent un regard sur l'institution. Il est essentiel d'accorder de l'attention à ce regard car il peut se transformer en symptôme s'il n'est pas entendu et discuté.

Il est important que les outils d'analyse qu'on utilise pour décoder les enjeux des bénéficiaires soient identiques à ceux qui nous permettent de décoder les enjeux qui se nouent dans les relations professionnelles. Il y va là d'une cohérence et d'une congruence essentielle au travail d'accueil. C'est en outre, une garantie éthique ! Nous sommes tous humains, il n'y a pas de sous-classe à qui on pourrait imposer des pratiques discriminatoires sous couvert d'un statut.

Pour donner les garanties nécessaires à cette politique le directeur veille à ce que l'équipe puisse participer à des supervisions dès qu'elle, ou lui, en sent l'utilité.



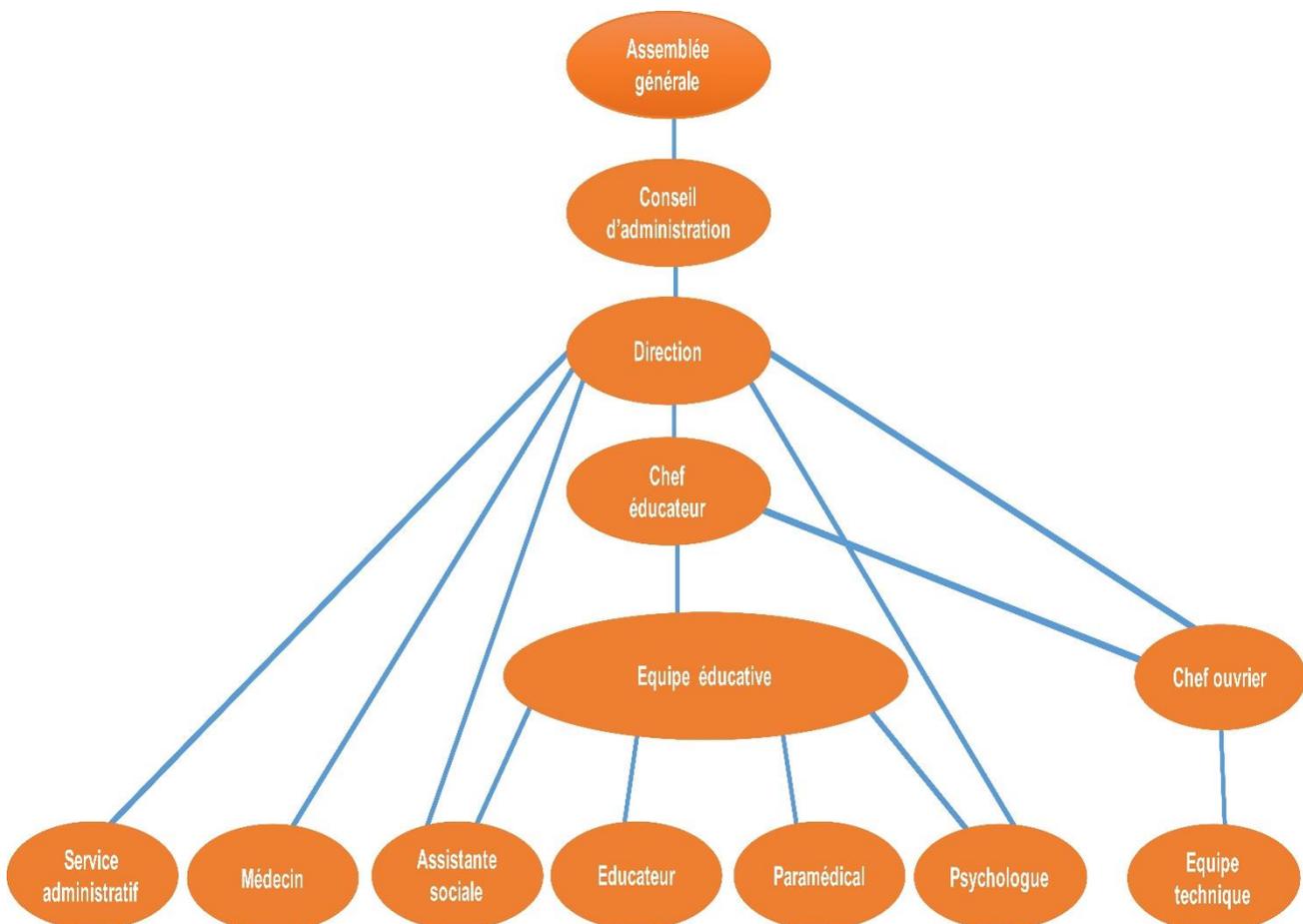
Mode de fonctionnement

Forme juridique

Les Coquelicots sont une ASBL.

Le siège social et le site d'activité sont situés au même endroit, soit rue Sur Haies, n° 35 à 4550 Nandrin.

Organigramme



Structuration des activités.

Horaire

En service d'accueil de jour, la constitution de l'horaire laisse peu de marge de manœuvre.

Nous sommes ouverts du lundi au vendredi de 9h à 17h (le mercredi de 8h45 à 16h15).

Le personnel éducatif est présent de 9h à 17h (de 9h à 16h les mardi et mercredi).

Les bénéficiaires sont accueillis de 9h à 15h45 (sauf le jeudi où ils repartent à 15h30).

Grille horaire :

9h : arrivée.

De 9h à 9h45 : accueil autour d'une tasse de café ou de thé.

De 9h45 à 12h : activités.

De 12h à 12h30 : repas.

De 12h30 à 13h15 : temps libre.

De 13h15 à 15h15 : activités.

De 15h15 à 15h45 : moment en « équipe de vie ».

15h45 : départ.

Horaire de réunion :

Le lundi : de 15h45 à 17h, réunion.

Le mardi et le mercredi : de 15h45 à 16h, débriefing.

Le jeudi : de 15h30 à 17h, réunion.

Le vendredi de 15h45 à 17h, réunion.

Grille d'activité

Nous avons découpé la journée en quatre axes et en six ateliers :

Le matin :

- Atelier cuisine,
- Atelier travail extérieur,
- Atelier ancrage (atelier qui reprend les activités corporelles)
- Atelier réflexif.

L'après-midi :

- Atelier vie quotidienne (activités circonstanciées),
- Atelier expression,
- Atelier ancrage,
- Atelier réflexif.

Descriptif des ateliers

Les ateliers définissent un lieu et un thème. Mais chaque atelier peut comprendre plusieurs activités différentes : par exemple l'atelier expression contient les activités peinture, poterie, mosaïque, ...

- L'atelier cuisine : il s'y agit de préparer le repas de midi (il comprend les courses, le travail de découpe, la lecture et le choix de recettes, la cuisine, la vaisselle des ustensiles de cuisine, le dressage des tables, ...)



- L'atelier travail extérieur : il s'y agit de prendre soin des alentours (jardin, arbustes, fruitiers, ...) et d'un travail du bois (travail de restauration de meubles et travail de débitage de bois pour en faire du bois de chauffage et des caillots).

« Rien de tel qu'avoir fini la journée et contempler le boulot accompli en se congratulant d'un : On a bien bossé les gars ! ». Olivier.



« Ce qui est intéressant avec la nature, c'est qu'on ne négocie pas avec elle. Elle ne cherche pas le rapport de force, c'est à nous de composer avec elle. La nature ne demande rien, elle est. C'est ce qu'elle est qui devient un outil de subjectivation. Face à elle on doit se penser, pour pouvoir faire quelque chose avec elle. C'est exactement ce qu'on essaie de faire : rencontrer le vivant (autrui) pour composer avec lui, créer et non imposer, construire et non démolir ». François.

- L'atelier vie quotidienne : il s'y agit de mettre en place les décisions prises lors de l'Assemblée du Petit Peuple. Il s'y agit de gérer le quotidien et de prendre en main les activités circonstanciées (faire des courses, préparer des gâteaux pour les anniversaires, faire des crêpes pour la chandeleur, organiser la fête de Noël, faire des confitures, glaner des pommes de terre, embellir le lieu de vie ...).

« J'aime notre jardin, une maison avec des fleurs c'est mieux, ça apporte de la joie ». Marie-Ange.



- L'atelier ancrage : il comprend tous les ateliers qui s'occupent spécifiquement du corps et de l'inscription corporelle : yoga, massage, hygiène, esthétique, promenade, jogging, piscine, école du cirque, psychomotricité, art de la scène, ...



« Avec mon référent Oli je sais nager et toucher le fond. Mais quand je serai coulée c'est Olivier qui viendra me chercher. Et quand Carmela coule c'est moi qui la sauve ». Françoise S.

- L'atelier expression : il comprend toutes les activités artistiques et expressives : peinture, dessin, mosaïque, poterie, poésie, théâtre ; ...



« Je suis noire et triste de l'intérieur. A l'extérieur, je m'énerve et à l'intérieur, je vois noir. Je ne suis pas bien dans ma peau et je n'aime pas en parler. J'ai plus facile avec le dessin. J'ai toujours exprimé par le dessin à la place des mots. Des fois, j'ai une froideur comme la mort comme quand on tire vers le fond. Mes dessins sont des appels. Ils ont bien marché. C'est un appel pour les autres ».
Paroles collectives.

- L'atelier réflexif : il comprend toutes les activités dites réflexives : jeux de société, informatique, vidéo, débat, cahiers de vie, pot'licot (revue trimestrielle), ...



« Venir au Pot'licot j'aime bien pour ouvrir mon cerveau, pour pas qu'il se resserre ». Sylvestre.



« Françoise S. : ben on pourrait dire « handicapé » non ? Je suis comme ça. C'est plus simple pour moi. Je suis née comme ça, tu le vois bien non ?

Jacqueline : quand on tombe handicapé je ne sais pas ce qu'on peut faire pour sortir de ça ?

Gérard : le handicap on y avance, on le devient à force d'avoir peur ...

Johanne : le mieux c'est de nous laisser parler et de nous écouter. »

Les quatre dimensions et les quatre axes

Selon la structure anthropologique, les êtres humains organisent leur existence autour de trois structures fondamentales plus une. (CF, méthodologie).

Nous avons donné forme à ces structures à travers nos ateliers. Il importe de souligner que si chaque atelier est traversé par chaque dimension, chaque atelier cristallise une dimension plus spécifique – par exemple il va de soi que l’atelier cuisine relève de la dimension de la fécondité, mais il n’en reste pas moins qu’il comprend aussi des enjeux d’autres dimensions, notamment des enjeux relationnels, de la créativité et du savoir-faire.

Les ateliers travail, cuisine, vie quotidienne et ancrage renvoient au domaine de la fécondité (le rapport au monde et au corps).

Les ateliers réflexifs et expressifs renvoient au domaine de la souveraineté (autonomie morale, libre arbitre, pouvoir créatif).

Le domaine de la force qui correspond à l’implication dans les relations se retrouve dans chaque atelier.

Le domaine en creux de l’écoute et de l’expression authentique traverse tous les ateliers.

Ces ateliers sont animés par deux éducateurs qui travaillent en binôme. Les éducateurs portent leurs ateliers.

Dans certains ateliers et selon les grilles ils peuvent être accompagnés par d’autres membres du personnel (psychologue, assistante sociale, directeur, secrétaire, ouvrier). Il nous importe en effet que chaque travailleur puisse expérimenter la réalité de terrain et rencontrer les bénéficiaires dans ces lieux privilégiés. Cette ouverture nous permet de peaufiner nos analyses en réunion d’équipe.

« Toi tu écris et moi je parle. Quand je parle et que tu écris ça fait du bien. Ça me soigne. Ça me fait me comprendre. Ça soigne les idées ». Salvatore.

Fonctionnement de cette grille horaire

Au quotidien

Les personnes s’inscrivent dans cette grille horaire pour une période de plus ou moins 4 mois (de septembre après le camp d’été à janvier et de février à juin). Durant les mois d’été nous organisons des grilles hebdomadaires.

Les personnes construisent leur horaire avec leur référent. Cet horaire prend en compte leurs souhaits, leurs désirs, leur projet et les objectifs de l’équipe. Cet horaire se construit dans un dialogue.

Chaque personne choisit un axe fixe pour les matinées (elle choisit entre cuisine ou travail extérieur) et un axe fixe pour les après-midis (elle choisit entre vie quotidienne et expression).

A ce choix de base se greffe les choix plus spécifiques en fonction de ce qui se fait dans les autres ateliers. On ne fait pas la même chose dans un atelier ancrage si on fait du jogging ou du massage.

A titre exemplatif :

LUNDI MATIN			
ARTS SCENE 	ACTUALITE 	CUISINE 	TRAVAIL EXTERIEUR 
 LARA	 PAULETTE	 NATHALIE	 ANNICK
 FRANCOIS	 CHRISTELLE		
 GAETAN	 JEROMINE	 CELINE	 ISABELLE
 ARTHUR	 FRANCOISE	 GERARD	 FRANCOISE
 JORDAN	 NICOLE	 JULIE	 JEROME
 MATHILDA	 JOSEPH		 RAPHAEL
 PATRICK	 MICHEL	 JOHANNE	 OLIVIER
 REGIS	 SALVATORE		 SEBASTIEN
 RAPHY	 SYLVESTRE	 RENAUD	 PAUL
 ROSARIO			

MARDI APRES-MIDI			
CORPS 	VIDEO 	MOSAIQUE 	VIE QUOTIDIENNE 
 ANNICK	 PAULETTE	 CARMELA	 FRANCOIS
	 OLIVIER	 CHANH	 LARA
 CELINE	 ALEX	 FRANCOISE	 ROSARIO
 JULIE	 JEROME	 GERARD	 SYLVESTRE
 OLIVIER	 JOSEPH	 FRANCOISE	 NICOLE
 MATHILDA	 JOHANNE	 FRANCOISE	 MARIE-ANGE
 PAUL	 LILIANE	 JEROMINE	 LESLIE
 RAPHAEL	 PATRICK	 JORDAN	 ARTHUR
 RAPHY	 MICHEL	 RENAUD	 GAETAN
 REGIS	 SALVATORE		 JACQUELINE

Nous ne constituons donc pas ces groupes en fonction de la nature du handicap ou de sa lourdeur. Nous ne voulons pas établir cette frontière, il nous importe de vivre ensemble la réalité du handicap en ce sens où le handicap de l'un concerne la vie de tous. Il nous importe de veiller à ce que chacun puisse trouver dans l'atelier où il est une tâche à sa portée ou pour le moins qu'il puisse y trouver sa place.

Les éducateurs ont en tête le projet de chaque personne handicapée et ils visent à travailler avec chacune les objectifs qui lui sont spécifiques. Nonobstant chaque atelier comprend sa propre part d'apprentissage (utilisation d'outils spécifiques, de savoir-faire, de savoir-être et de savoir-transmettre).

Par ailleurs si les ateliers permettent de travailler les objectifs individuels, il n'en reste pas moins que ces objectifs n'ont de fin en soi qu'à partir du moment où ils trouvent aussi leur fin dans le vivre-ensemble. Vivre ensemble n'est pas une manière d'augmenter nos compétences, mais le lieu où, dans et par lequel nous accédons à notre humanité. Pour le dire autrement, les autres et le vivre ensemble ne sont pas des moyens mis à la disposition d'individus repliés sur leur égoïsme.

Les activités spéciales

A ces activités de base nous ajoutons des activités plus particulières.

L'ouverture sur le vaste monde :

- Camp : nous organisons un camp d'été, un camp d'hiver et des « petits camps ».



« J'aime bien venir au camp parce qu'il y a la bande ». Leslie.

- Excursions : lors de la période d'été (juillet-août) nous organisons en petits groupes une excursion par semaine (culture, sport, loisir, nature, ...).



- Les « grands projets » : nous montons de temps en temps un « grand projet » (nous avons cheminé du Puy à Compostelle durant 3 mois, nous avons réalisé un trek au Maroc, nous avons parcouru le canal de Nantes et Brest en Kayak durant un mois et 350 KM, nous allons marcher le long de la Semois, de sa source à la frontière française (3 fois une semaine en 3 ans).



Les rencontres :

- Nous créons un cellier afin de conserver des pommes dans le but de réaliser du jus de pommes et de permettre aux habitants du village d'en bénéficier.
- Nous maintenons des activités avec d'autres services (rencontres en été, barbecue, sortie, cirque, ...).
- Nous travaillons depuis 5 ans avec un bénévole qui vient animer une méditation dans un atelier yoga et qui participe à un atelier expression.



Les temporalités spéciales

On vit selon des moments ritualisés.

Les fêtes telles que le repas de Noël qui est l'occasion de s'offrir un petit cadeau ; les anniversaires, les départs, la journée porte ouverte qui est l'occasion d'inviter les familles et les amis, les fêtes commémoratives, ...



Les outils (grilles d'analyse)

En cohérence avec notre projet et notre méthodologie nous avons mis en place plusieurs approches spécifiques qui permettent d'établir une analyse des attentes, des besoins, des compétences, des problématiques et des enjeux des personnes. L'enjeu est d'offrir une vision suffisamment large pour qu'elle puisse rendre compte de la personne dans sa totalité (dans sa manière d'être et de vivre) afin d'éviter de découper artificiellement la personne. Il y va donc de grilles synthétiques et non analytiques. La démarche analytique peut apparaître dans un second temps, lors d'un apprentissage particulier par exemple.

Nous avons des outils dialogiques qui nous servent lors de nos réunions. La démarche phénoménologique nous aide à décrire au plus près ce qui est en jeu dans la relation. L'attention à la dimension existentielle nous permet de comprendre les enjeux sans stigmatiser la personne (nous vivons tous les mêmes enjeux existentiels mais nous les abordons différemment selon nos histoires de vie).

Nous utilisons trois grilles d'analyses :

- Une grille d'analyse des fonctions du moi-peau (selon D. Anzieu) ;
- Une grille d'analyse anthropologique basée sur la tripartition ;
- Une grille d'analyse des chakras.

Nous utilisons encore des techniques diverses notamment en psychomotricité (récit « de la fourmi » de O. Moyano) et en logopédie. Le cas échéant et selon les objectifs spécifiques nous aménageons une grille d'analyse des savoirs (faire, être).

Nous utilisons enfin une grille éthique (Grille Doucet) pour aborder des questions aporétiques.

Nous tentons à travers ces outils à cerner la réalité de la personne non en relevant ses paramètres, mais en l'abordant dans sa réalité quotidienne. Nous nous inspirons largement des approches mises en place par les anthropologues. Il s'agit de comprendre comment chaque personne vit afin de chercher avec elle des pistes pour l'aider à poursuivre sa route.



Les procédures de coordination

Entre travailleurs

Nous avons institué trois réunions par semaine. On y aborde des questions relatives au travail (prise en charge des bénéficiaire), mais aussi des questions relatives aux conditions de possibilité du travail (nous utilisons la grille d'Ardoino et l'analyse institutionnelle). Ce sont des réunions où l'on prend des décisions.

Nous consacrons une réunion par mois pour penser notre travail. Il s'agit ici de prendre du recul sur ce qui nous paraît évident et d'aborder les divers modes de subjectivation possibles. Les travailleurs viennent présenter une modalité et s'ensuit un débat qui implique des conséquences sur notre manière de travailler. Nonobstant, on n'y prend pas de décision directement.

Nous consacrons aussi une réunion par mois pour aborder un point selon une approche phénoménologique. Il s'y agit de décrire au plus près le vécu qui se donne à vivre dans telle ou telle situation (avec un bénéficiaire, entre collègues, ...). C'est une approche descriptive. On y travaille également les notions de transfert/contre-transfert. On ne prend pas de décision dans cette réunion.

Nous avons mis en place deux groupes lectures. Cette espace-temps correspond à celui que nous avons pris pendant 12 ans pour réaliser une supervision d'équipe. Un après-midi par mois, un des deux groupes se réunit pour lire collégialement un ouvrage relatif à notre travail. Ce temps de lecture fait partie intégrante de notre plan de formation.

Nous mettons en place une journée pédagogique par saison. Deux se font avec tous les travailleurs (on y aborde les questions générales : évaluation du service, des risques psychosociaux, des risques professionnels, ...). Les deux autres se font entre les travailleurs de l'équipe éducative au sens large (on y aborde des points théoriques).

Par ailleurs nous avons mis en place toute une série de dispositifs pour aborder les questions problématiques relevant du quotidien. Il y va des espaces de paroles (réunion tournée, réunion entre les équipes, réunions de médiation à la demande). A ces dispositifs internes nous avons ajouté un dispositif plus externe, la fonction de la personne de confiance.

Les relations entre les travailleurs et la direction sont de type direct. Il n'y a pas de délégation syndicale.

Entre bénéficiaires et avec les bénéficiaires

Nous avons institué trois sous-groupes que l'on nomme « équipe de vie ». Chaque équipe de vie est, en moyenne, composée d'une dizaine de personnes handicapées et de trois éducateurs. Chaque éducateur est référent de trois à quatre personnes.

Les équipes de vie se réunissent le matin (accueil) et en fin de journée (débriefing).

L'objectif est informel. Il s'agit de créer une ambiance et un sentiment d'appartenance. C'est un espace de parole libre. C'est un lieu qui permet à chacun de s'exprimer et d'être entendu dans ses souhaits et ses besoins, dans ses émois et ses projets.

C'est dans ces équipes de vie que se construit la grille horaire.

C'est aussi dans ces espaces que se désamorcent des tensions.

Les bénéficiaires peuvent encore et dès qu'ils en sentent la nécessité venir au bureau du directeur pour aborder une question. Selon la question le directeur la renvoie à l'équipe ou il la traite lui-même. Le directeur est souvent appelé car il joue un rôle de tiers entre les personnes et l'équipe. Il reçoit souvent un bénéficiaire et un éducateur qui tous deux exposent une situation de crise. C'est une méthode parfaite pour désamorcer une escalade !

Le directeur représente aussi la « Loi ». Il est souvent interpellé pour ces questions de justice et d'éthique (soit entre deux bénéficiaires soit entre un bénéficiaire et une décision d'institution).

L'Assemblée du Petit Peuple

Nous avons institué ce que nous nommons « L'Assemblée du Petit Peuple ». C'est un espace démocratique. Un espace libre et un espace de parole. Y vient qui veut, mais toutes les personnes des Coquelicots y sont invitées (travailleurs et bénéficiaires).

C'est un espace décisionnel. On peut y débattre de tout. On y a écrit le R.O.I. ensemble. On vote pour des projets d'aménagement et d'enjolivement. On y prend des initiatives. On forme des groupes de travail. On tente de penser le vivre ensemble et de partir de penser l'équilibre entre les aspirations individuelles, le collectif et les lois. Les décisions prises concernent toutes les personnes. Avant d'être validées certaines propositions doivent d'abord être présentées et acceptées par d'autres niveaux de pouvoir - certaines décisions relèvent d'un autre niveau de pouvoir, mais dans ces cas, il appartient au directeur de venir les expliquer.

Cette Assemblée se tient une fois par mois. Elle est animée par une éducatrice qui s'est formée pour animer des débats philosophiques. Un éducateur prend note et rédige le PV de chaque Assemblée. Les décisions sont affichées. L'ordre du jour des Assemblées suivantes l'est aussi.

Le Conseil d'Administration

Le CA se réunit périodiquement plusieurs fois par an. Notre CA ne comprend pas de membre du personnel. Le directeur y est invité, il n'est pas présent à chaque rencontre.

Des rencontres entre le personnel et les membres du CA existent pour parler du travail.

L'Assemblée Générale

Une rencontre minimale est prévue par an. Il s'y agit de présenter les comptes, le bilan et le rapport d'activité.

Le directeur y est invité. Un membre du personnel aussi. Il y représente le personnel.

Des rencontres peuvent être prévues à la demande.

Les familles

Le service social veille à ce que des rencontres soient organisées avec les familles. Il s'y agit de créer une relation de confiance suffisamment bonne pour qu'on puisse aborder toutes les questions qui se présentent (dont celles qui peuvent fâcher).

Nous avons des rencontres de « croisière ». Ce sont des rencontres courtoises car « tout se passe bien ». Ce sont l'assistante sociale et l'éducateur référent qui les animent.

Nous avons des rencontres de type « objectif ». Nous cherchons ensemble à l'initiative de la personne, de la famille ou de nous à améliorer une situation, à monter un projet, à chercher une solution d'hébergement, ... C'est l'assistante sociale qui les anime (elle peut parfois être accompagnée de la psychologue ou du directeur).

Il y a les rencontres de type « suivi ». Ce sont des entretiens plus réguliers. Il s'y agit de soutenir une famille et la personne qui sont aux prises avec une problématique qui nous coince (eux entre eux ; eux avec nous ; la personne avec nous). C'est en réunion d'équipe qu'on sélectionne les personnes (deux) qui vont les animer. Il s'agit de voir qui est le mieux placé pour aborder telle question spécifique.

Il y a les rencontres sporadiques, liées à des problèmes contingents. Selon les problèmes, c'est une personne ou une autre qui répond, c'est souvent une question de mandat et de statut.

Il y a les rencontres par téléphone. Les éducateurs référents sont ici les interlocuteurs privilégiés.

La secrétaire est aussi un interlocuteur privilégié. Elle reçoit les appels et bien souvent gère elle-même la demande à moins qu'elle ne la transmette.

Le service est accessible à toute demande. Toutes les questions peuvent être abordées. On peut y répondre immédiatement ou fixer un rendez-vous pour en débattre.

Le directeur est toujours appelable.

Les administrations

Le service est amené à tisser des contacts avec des « extérieurs » (administrations, fédérations, commission subrégionales, services clubs, ...).

Selon les questions, ce sont le directeur, l'assistante sociale, la secrétaire, la psychologue ou le chef éducateur ou les travailleurs de l'équipe éducative qui y représentent le service.

Les confrères

Le service est amené à tisser des contacts avec des autres services.

Dans certains cas ces services sont nos partenaires puisqu'ils accueillent la nuit les personnes qui viennent ici le jour.

Mais il y a d'autres motifs de rencontres (questionnement commun, mise en place d'un projet interinstitutionnel, ...). Selon les questions et les statuts, ce sont le directeur, l'assistante sociale, la secrétaire, la psychologue ou le chef éducateur ou les travailleurs de l'équipe éducative qui y représentent le service.

Nous participons à un comité éthique avec d'autres institutions (animé par JM Longneau).

Nous lançons un groupe de travail interinstitutionnel (de type clinique ou d'inter vision) afin de réfléchir aux dimensions anthropologiques de notre travail éducatif.



La visibilité

En tant qu'acteur social, notre service est amené à tisser des contacts avec un public plus large.

Nous montons des expositions.

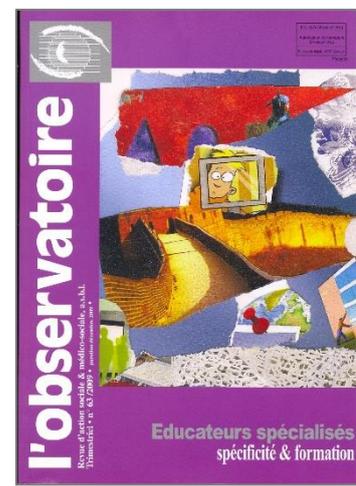
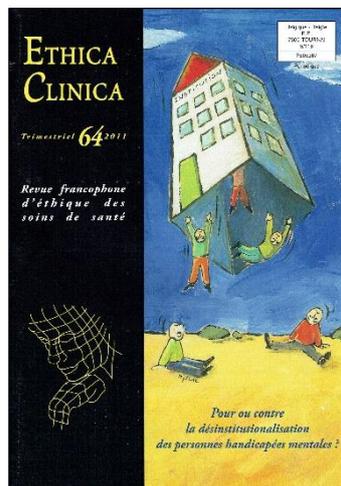
Nous accueillons des stagiaires de différentes formations et des retraitants.

Nous allons fréquemment présenter notre travail dans des écoles qui forment des travailleurs sociaux.

Nous sommes invités à présenter des allocutions lors de diverses rencontres ou de colloques (pour le groupe de « Chapelle aux champs », pour le groupe de « plate-form'educ », pour le groupe « d'analyses winnicottiennes », ...).

Nous rédigeons des articles qui sont publiés et/ou qui sont posés sur notre site internet (www.lescoquelicots.be) Ce site est régulièrement mis à jour et sert d'interface avec l'extérieur.

Nous réalisons un périodique. Il s'y agit d'un atelier d'écriture et de réflexion. Les personnes qui s'y inscrivent abordent une thématique et en discutent. La revue reprend le compte-rendu de ce débat. Ce travail est essentiel puisqu'il permet aux personnes qui s'y inscrivent de s'énoncer. Ce travail est, comme travail où un « je » s'exprime, tout aussi pertinent qu'il est impertinent.



« Quand on me lit, est-ce que je suis handicapé ? ». Arthur.

Les dispositifs évaluatifs

Du projet institutionnel

Le projet institutionnel est rediscuté au fil du temps. Il est abordé lors des réunions thématiques et des journées pédagogiques.

Il fait l'objet d'une réécriture lors de demande d'agrément. Il est élaboré en équipe, écrit par le directeur, présenté et relu en équipe.

Conformément à notre cadre théorique nous nous inscrivons dans une démarche sociologique. Les dégâts causés par les démarches managériales sont si nombreux qu'il est nécessaire d'envisager d'autres pistes. Le sérieux des analyses qui les dénoncent n'est pas à démontrer (Gori, Dejour, Chabot, ...). Notre mission est une mission sociale. Il n'est aucune raison de souscrire à des approches qui ruinent les conditions de possibilité du travail d'accueil.

La démarche qualité est une démarche économiste qui ne rend pas compte de la réalité de terrain²⁸. Une démarche qualité est procédurière or le travail d'accueil est un travail de proximité. Il est à chaque fois singulier puisqu'il y va d'une rencontre avec une personne singulière qui vit une histoire tout aussi singulière.

Les évaluations selon les procédures sont inadéquates. Elles ne peuvent que vérifier le respect du protocole. Elles n'évaluent en rien la qualité du travail. Elles ne permettent aucune analyse. Pire, elles créent un climat délétère puisqu'elles n'évaluent que la soumission du travailleur au protocole, or il lui est impossible de travailler correctement en le suivant !

Par ailleurs, l'évaluation en terme de qualité peut sans doute rencontrer les attentes de clients. Mais nous n'accueillons pas de client ! Nous créons un espace de vie par lequel et dans lequel des personnes donnent sens à leur existence et la construisent – le shopping et l'achat d'expériences et de plaisir ne donnent jamais de sens à l'existence.

En tant que travailleurs sociaux, il nous incombe de ne pas souscrire à une idéologie qui démaille le tissu social que par essence nous tentons de mailler.

Nonobstant, il nous échoit d'évaluer la pertinence de notre service. Pour ce faire nous optons pour une réflexion vivante et nous tournons le dos à des démarches procédurières qui relèvent trop du formatage.

Nous évaluons notre service en interne lors de journées pédagogiques (4 journées par an : deux uniquement avec l'équipe éducative, deux avec les équipes éducative et technique).

²⁸ Nous avons publié un article qui en dénonce les effets pervers : *La démarche qualité, une marche arrière ?* Ethica Clinica 75, 2014.

Nous réalisons une évaluation participative et collégiale qui ouvre aux débats (une année sur deux en alternance avec l'analyse des risques professionnels et l'analyse des risques sociaux professionnels – voir chapitre sur l'évaluation du cadre de travail).

Nous avons élaboré un questionnaire ouvert qui ouvre au débat. Ce questionnaire reprend à sa manière la question principale abordée dans le projet individuel des personnes handicapées, le sens. Il reprend ici les questions suivantes :

- Quels sont les thèmes qui ont fait sens ?
- Quels sont les problèmes que vous avez rencontrés ?
- Que pensez-vous qu'on puisse améliorer (et comment) ?
- Quels thèmes voulez-vous aborder et quelles sont les questions qui vous animent ?

Par ailleurs, nous soumettons notre projet à des professionnels. Nous leur demandons d'émettre un avis. Nous les invitons à nous rencontrer et à visiter notre service.

Nous recevons des avis positifs émis par nos pairs (d'autres professionnels) puisque nous sommes régulièrement invités à présenter notre projet (colloques, conférences, journées d'étude, écoles, université, ...).

Nous sommes des professionnels, et en tant que tels, nous savons aussi d'un savoir d'expérience quand nous travaillons bien – à l'instar d'un musicien qui sait à l'oreille quand son violon est bien accordé.

Une évaluation chiffrée et quantifiable est inopportune. La vie vivante n'est pas chiffrable.

La vie humaine est un processus vivant, elle n'a aucune commune mesure avec le monde des objets.

En évaluant notre service nous devons prendre en compte les enjeux politiques et anthropologiques. Nous avons à lutter contre tout ce qui fait de l'être humain un objet !

Ce qui garantit la pertinence de notre projet est sa congruence interne. Nous travaillons comme nous le disons et comme nous l'écrivons.

Du cadre de travail

Afin d'interroger la pertinence du cadre nous mettons en place des dispositifs spécifiques : réunion de phénoménologie, réunion thématiques, journées pédagogiques, espaces de paroles, Assemblées du Petit Peuple, réunions de travail, dynamique dialectique, le chef et le directeur sont accessibles à tout moment,

Pour mettre ces dispositifs en perspective nous avons également institué la fonction de « personne de confiance ». Cette perspective permet aux personnes qui seraient en porte à faux avec les dispositifs mis en place de pouvoir faire entendre leur point de vue et d'amener un débat sur un niveau supérieur.

Nous sommes très attentifs aux « malaises » que les personnes (travailleurs et bénéficiaires) peuvent ressentir, exprimer ou manifester. Par ces « malaises » ou ces « symptômes » une personne dit quelque chose de notre service. Elle témoigne aussi du fait qu'elle ne trouve pas d'autre forme d'expression. Il nous échoit donc de chercher ensemble à comprendre ce qui se dit.

Cette attention clinique est ce qui rend cohérent notre projet et les dispositifs qui en découlent.

Nous réalisons également une évaluation des risques professionnels et une évaluation des risques psychosociaux (une année sur deux) ²⁹.



²⁹ Cette année un mémoire universitaire (FOPA) abordera notre manière de gérer les risques psychosociaux car les promoteurs de ce travail trouvent notre approche très intéressante.

Le projet individuel

Nous montons un projet avec chaque personne handicapée. Ce projet comprend plusieurs niveaux :

- Les attentes de la personne (espoir, rêves, ...)
- La prise en compte des enjeux psychosomatiques qu'elle vit ;
- Les objectifs de l'équipe en vue de l'aider à poursuivre ses processus d'individuation et de subjectivation (chemin vers plus de liberté et d'écoute de son désir essentiel) ;
- Les attentes de sa famille.

Ce projet est le fruit d'un dialogue. Il n'est pas toujours évident de s'accorder sur un projet. Les personnes ne voient pas nécessairement le sens des attentes de l'équipe - ce qui est normal puisqu'elles n'ont pas acquis ce niveau de maturation ou qu'elles présentent des comportements inadéquats qui nécessitent une prise en charge.

Les familles sont parfois bien impliquées dans ces enjeux. Il arrive, que, malgré elles, elles entravent le processus d'individuation (peur de la vie affective, peur de l'autonomie, ...). Dans ces situations, les membres de la famille et la personne sont dans une même impasse. Il s'agit alors de dénouer ces blocages afin que chaque membre de la famille puisse reprendre son cheminement.

Les projets se construisent au fil du temps. Dès son entrée, nous avons une réunion avec la personne et sa famille. On y entend les demandes et les attentes. On présente notre projet institutionnel, on pointe l'horizon et on explique le sens de travail. Si un accord est trouvé, on accueille la personne.

On planifie une réunion d'équipe et on y présente la personne. On lui attribue un référent et on anticipe son entrée.

Pendant les premiers trois mois on observe la personne. Il s'agit de percevoir comment elle vit, comment elle se débrouille avec son existence, quels sont ces enjeux, comment elle s'incarne, ...

On fait alors une réunion d'équipe et on fixe un horizon assez large. On revoit la personne et sa famille et on expose cette ébauche de projet. Nous sommes très attentifs au fait que nous accueillons des adultes et qu'ils peuvent à juste titre ne pas souhaiter que leur famille en sache trop. Nous prévenons les familles de cette réalité.

Nous réalisons au fil du temps plusieurs réunions. Certaines pour donner une information. D'autres pour analyser une situation. D'autres enfin pour faire le point (réunion de type synthèse). Lors de ces réunions nous utilisons nos grilles d'analyse, notre méthodologie et nous questionnons les enjeux selon nos références théoriques. Au-delà d'une évaluation systématique, standardisée et analytique des capacités de l'autonomie, nous cherchons conformément à notre projet institutionnel à appréhender la personne dans une perspective plus dynamique, plus synthétique et plus existentielle. Nous abordons la personne dans son

unicité et dans sa totalité : une personne est plus qu'une addition de compétences et de paramètres !

La grille d'analyse des besoins et des compétences est complétée à l'entrée de la personne. Mais, une grille d'analyse par item n'offre que très peu d'intérêt. Elle ne prend pas en compte les forces vives de la personne et néglige complètement tant l'implication existentielle que la dynamique relationnelle.

En conformité avec notre méthodologie, nous donnons forme à ce travail d'analyse à travers un questionnaire plus synthétique et plus existentiel.

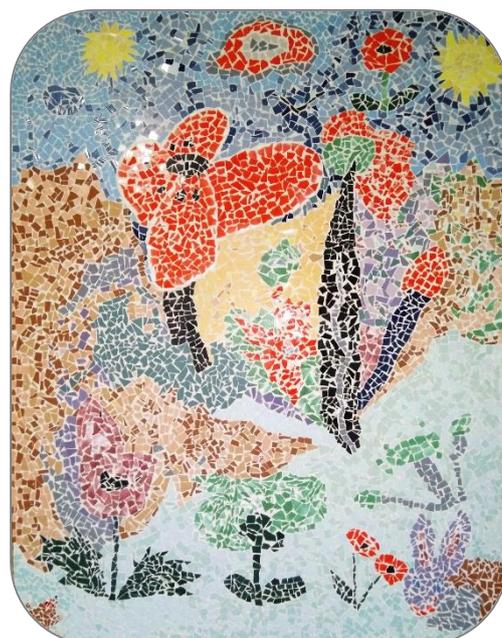
Notre questionnaire par domaine existentiel a été élaboré dans ce but. Il est basé sur deux grandes questions : qu'est-ce qui fait sens pour la personne ? et comment se débrouille-t-elle face à sa vie quotidienne ?

A travers ces questions sont abordées les notions d'aspiration, de relation, de communication, de maturité, d'ancrage, de vie affective et sexuelle et de besoins.

Ce questionnaire est rempli par l'éducateur référent. Il fait l'objet de discussions avec la personne et avec l'équipe.

Selon les situations, l'objectif visera à répondre à une demande ou/et à un besoin, à soutenir le développement d'une force existante chez la personne, un processus d'individuation et de subjectivation ou encore à lutter contre un comportement dangereux ou problématique,

Nous évaluons les projets non en fonction des objectifs, mais en fonction de l'évolution de la personne. Un projet est avant tout une manière de se projeter dans le temps et dans la vie. Un projet n'est pas un objectif militaire ou économique qu'il faut à tout prix atteindre. Il se construit et évolue au fil des jours selon ce qui est à vivre. C'est une question de devenir.



Bibliographie non exhaustive.

Pour la personne :

- Chauvier Stéphane, *Qu'est-ce qu'une personne ?*, Vrin, 2003.
- Hegel Georg, W., F., *Encyclopédie des sciences en abrégé*, Gallimard, 1959.
- Housset Emmanuel, *La vocation de la personne*, PUF, 2007.
- Housset Emmanuel, *L'intériorité d'exil*, Editions du Cerf, 2008.
- Kierkegaard Sören, *Traité du désespoir*, Gallimard, 1949.
- Levinas Emmanuel, *Totalité et infini*, Le Livre de Poche,
- Maldiney Henri, *Penser l'homme et sa folie*, Editions Millon, 2007.
- Marion Jean-Luc, *Au lieu de soi*, PUF, 2008.
- Marquet Jean-François, *Leçons sur la phénoménologie de l'Esprit de Hegel*, Ellipse, 2009.
- Misrahi Robert, *Qui est l'autre ?*, Armand Colin, 1999.
- Nietzsche Friedrich, *Zarathoustra*, Librairie générale française, 1983.
- Ricœur Paul, *Soi-même comme un autre*, Editions du Seuil, 1990.
- Ricœur Paul, *Anthropologie philosophique*, Editions du Seuil, 2013.
- Ragozinsky Jacob, *Le moi et la chair*, Cerf, 2011.
- Sartre Jean-Paul, *L'être et le néant*, Gallimard, 1943.
- Spinoza Baruch, *Ethique*, Editions du Seuil, 1988.
- Stiegler Barbara, *Nietzsche et la critique de la chair*, PUF, 2005.
- ...

Pour l'accompagnement, la solidarité et la vulnérabilité :

- Benasayag Miguel, *La fragilité*, La Découverte, 2004.
- Cyrulnick Boris, *Les vilains petits canard*, Odile Jacob, 2001.
- Cyrulnick Boris, *Un merveilleux malheur*, Odile Jacob, 1999.
- Cyrulnick Boris, *Les nourritures affectives*, Odile Jacob, 1993.

Dupuis Michel, *Le soin, une philosophie*, Editions Seli Arslan, 2013.

Godbout Jacques T., *L'esprit du don*, La Découverte, 1992.

Graeber David, *Dette, 5000 ans d'histoire*, Les liens qui libèrent, 2011.

Jolien Alexandre, *Le métier d'homme*, Editions du Seuil, 2002

Jolien Alexandre, *Eloge de la faiblesse*, Editions du Cerf, 1999.

Kelen Jacqueline, *La divine blessure*, Albin Michel, 2005.

Lestel Dominique, *Les origines animales de la culture*, Flammarion, 2001.

Longneaux Jean-Michel, *L'expérience du mal*, Les éditions namuroises, 2004.

Mauss Marcel, *Essai sur le don*, dans *Sociologie et anthropologie*, PUF, 1950.

Morin Edgar, *Penser Global*, Robert Laffont, 2015.

Sahlins Marshall, *Age de pierre, âge d'abondance, l'économie des sociétés primitives*, Gallimard, 1976.

Svandra Philippe, *L'éthique soignante*, Editions Seli Arslan, 2014.

Svandra Philippe, Hesbeen Walter, *Soin(s), perspectives éthiques*, Editions Seli Arslan, 2015.

...

Pour la relation :

Badiou Alain, *L'éloge de l'amour*, Flammarion, 2009.

Bateson Gregory, *La nature et la pensée*, Editions du Seuil, 1984.

Buber Martin, *Je et tu*, Aubier, 1969.

Couloubaritsis Lambros, *La proximité*, Editions Oussia, 2005.

Dessain Béatrice, *Winnicott : illusion ou vérité*, Editions De Boeck, 2007.

Girard René, *Mensonge romantique et vérité romanesque*, Grasset Fasquelles, 1961.

Kelley-Lainé Kathleen, *Peter Pan ou l'enfant triste*, Calman-Lévy, 1992.

Marcelli Daniel, *Les yeux dans les yeux, l'énigme du regard*, Albin Michel, 2006.

Roussillon René, *Le transitionnel, le sexuel et la réflexivité*, Dunod, 2008.

De Waal Frans, *L'âge de l'empathie*, Les liens qui libèrent, 2010.

Ricard Mathieu, *Plaidoyer pour l'altruisme*, Nil, 2013.

Satish Kumar, *Tu es donc je suis*, Editions belfond, 2010.

Spitz René A., *De la naissance à la parole*, PUF, 1968.

Winnicott Donald, W., *Jeu et réalité*, Gallimard, 1975.

Winnicott Donald, W., *La crainte de l'effondrement et autres situations cliniques*, Gallimard, 1989.

...

Pour l'ancrage :

Anzieu Didier, *Le moi-peau*, Dunod, 1995.

Anzieu Didier, *Le penser*, Dunod, 1994.

Aucouturier Bernard, *La pratique psychomotrice*, Doin, 1984.

Crawford Matthew B., *Contact*, Editions La découverte, 2016.

Dolto Françoise, *L'image inconsciente du corps*, Editions du Seuil, 1984.

Lekeuche Philippe, Melon Jean, *La dialectique des pulsions*, De Boeck,

Mac Dougall Joyce, *Théâtre du corps*, Gallimard, 1989.

Merleau-Ponty Maurice, *Le visible et l'invisible*, Gallimard, 1964.

Merleau-Ponty Maurice, *Phénoménologie de la perception*, Gallimard, 1945.

Potel Catherine, *Etre psychomotricien*, Eres, 2010.

Sami Ali, *Corps et âme, pratique de la théorie relationnelle*, Dunod, 2003.

Sami Ali, *Penser l'unité, la psychosomatique relationnelle*, Dunod, 1991.

Sami Ali, *Corps réel corps imaginaire*, Dunod, 1988.

Sami Ali, *L'espace imaginaire*, Gallimard, 1974.

Sami Ali, *Le banal*, Gallimard, 1980.

...

Pour le lieu et l'habiter :

Abram David, *Comment la terre s'est tue, pour une écologie des sens*, La découverte, 1996.

Augé Marc, *Non-lieux, introduction à une anthropologie de la surmodernité*, Editions du seuil, 1992.

Barthes Roland, *Comment vivre ensemble, simulations romanesques de quelques espaces quotidiens*, Editions du Seuil, 2002.

Cheng François, *Œil ouvert et cœur battant*, Desclée de Brouwer, 2011.

Chrétien Jean-Louis, *L'espace intérieur*, Les éditions de minuit, 2014.

Deleuze Gilles, *Logique du sens*, Les Editions de Minuit, 1969.

Deleuze Gilles, Guattari Félix, *Mille plateaux*, Les Editions de minuit, 1980.

Derrida Jacques, Dufourmantelle Anne, *De l'hospitalité*, Calmann-Lévy, 1997.

Giorgini Pierre, Arènes Jacques, *Au crépuscule des lieux*, Bayard, 2016.

Goetz Benoît, *Théories des maisons*, Verdier, 2011.

Godin Christian et Mühlethaler, Laure, *Edifier, l'architecture et le lieu*, Verdier, 2005.

Heidegger Martin, *Habiter, bâtir, penser*, dans *Essais et conférences*, Gallimard, 1958.

Ingold Tim, *L'anthropologie comme éducation*, Presses universitaires de Rennes, 2018.

Ingold Tim, *Une brève histoire des lignes*, Zones sensibles, 2011.

Mannoni Maud, *Un lieu pour vivre*, Editions du Seuil, 1976.

Tremblay Jacynthe, *Auto-éveil, les défis posés par la philosophie de Nishida*, l'Harmattan, 2007.

...

Pour l'anthropologie et l'anthropologie tripartite :

Descolla Philippe, *La composition des mondes*, Flammarion, 2014.

Descolla Philippe, *Par de-là nature et culture*, Gallimard, 2005.

Dumézil Georges, *Loki*, Flammarion, 2010.

Fromaget Michel, *Corps, âme, esprit, introduction à l'anthropologie ternaire*, Almora, 2017.

Godelier Maurice, *L'imaginé, l'imaginaire et le symbolique*, CNRS Editions, 2015.

Godelier Maurice, *Au fondement des sociétés humaines*, Albin Michel, 2007.

Goux Jean-Joseph, *Œdipe philosophe*, Aubier, 1990.

Lévi-Strauss Claude, *La pensée sauvage*, Librairie Plon, 1962.

...

Pour la subjectivation et l'individuation :

Balibar Etienne, *Citoyen sujet*, PUF, 2011.

Bettelheim Bruno, *Psychanalyse des contes de fées*, Robert Laffont, 1976.

Campbell Joseph, *Le héros aux mille et un visages*, Editions Oxus, 2010.

Cautaerts Michel, « *Je tu(e) il* », De Boeck, 2010.

Durand Gilbert, *Les structures anthropologiques de l'imaginaire*, Dunod, 1969.

Feys Jean-Louis, *L'anthropopsychiatrie de Jacques Schotte*, Hermann, 2009.

Freud Sigmund, *Métapsychologie*, Gallimard, 1968.

Jung Carl, G., *Métamorphoses de l'âme et ses symboles*, Livre de Poche, 1993.

Legendre Pierre, *La fabrique de l'homme occidental*, Arte Editions, Les mille et une nuits, 1996.

Seba Jean-Renaud, *Le partage de l'empirique et du transcendantal*, Oussia, 2006.

Zizek Slavoj, *Moins que rien*, Fayard, 2015.

...

Pour le travail social, la subjectivation et la logique entrepreneuriale :

Agamben Giorgio, *Etat d'exception*, Editions du Seuil, 2003.

Agamben Giorgio, *Qu'est-ce qu'un dispositif ?*, Editions Payot-Rivage, 2007

Agamben Giorgio, *De la très haute pauvreté*, Editions Payot-Rivage, 2011.

Arendt Hannah, *L'humaine condition*, Gallimard, 2012.

Bauman Zygmunt, *La vie liquide*, Arthème-Fayard Pluriel, 2013.

Bourdieu Pierre, *Langage et pouvoir symbolique*, Editions du Seuil, 2001.

Camus Albert, *L'homme révolté*, 1951, Gallimard.

Cohen Daniel, *Le monde est clos et le désir infini*, Albin Michel, 2015.

Dufour Danny-Robert, *Le divin marché*, Editions Denoël, 2007.

Dufour Danny-Robert, *La cité perverse*, Editions Denoël, 2009.

De Gaulejac Vincent, Hanique Fabienne, *Le capitalisme paradoxant, un système qui rend fou*, Editions du Seuil, 2015.

De Gaulejac Vincent, *La société malade de la gestion, Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Editions du Seuil, 2005.

Jappe Anselm, *La société autophage*, Editions La Découverte, 2017.

Jorion Paul, *Le dernier qui s'en va éteint la lumière*, Arthème Fayard, 2016

Mattéi Jean-François, *L'homme dévasté*, Grasset, 2015.

Rabi Pierre, Pelt Jean-Marie, *Le monde a-t-il un sens ?*, Arthème fayard, 2014.

Gori Roland, *La fabrique des imposteurs*, Les liens qui libèrent, 2013.

Gori Roland, *La dignité de penser*, Les liens qui libèrent, 2011.

Laval Christian, Dardot Pierre, *La nouvelle raison du monde, essai sur la société néolibérale*, La découverte, 2009.

Le Goff Jean-Pierre, *Les illusions du management*, La découverte, 1996.

Mouffe Chantal, *L'illusion du consensus*, Albin Michel, 2016.

Petrella Riccardo, *Pour une nouvelle narration du monde*, Ecosociété, 2007.

Supiot Alain, *La gouvernance par les nombres*, Fayard, 2015.

Ziegler Jean, *Retournez les fusils*, Editions du seuil, 1984, 2014.

...

Pour le travail en institution :

Blairon Jean, Servais Emile, *L'institution recomposée*, Luc Pire, 2000.

Depussé Marie, *Dieu gît dans les détails, La borde un asile*, P.O.L. Editeur, 2014.

Ferenzi Sandor, *Le traumatisme*, Payot, 2006.

Goffman Erving, *Asiles*, Editions de minuit, 1968.

Guattari Félix, *Les trois écologies*, 1989, Galilée, Paris.

Kaës René, *L'extension de la psychanalyse*, Dunod, 2015.

Kaës René, *Souffrance et psychopathologie des liens institutionnels*, Dunod, 1996.

Le Breton David, *Anthropologie de la douleur*, Métailié, 1995.

Le Breton David, *Disparaître de soi*, Métailié, 2015.

Le Breton David, *Tenir*, Métailié, 2017.

Oury Jean, *Dialogues à La Borde*, éd. Hermann, Paris, 2008.

Meynckens-fourze, Vander Borgh Christine, Kinoo Philippe, *Eduquer et soigner en équipe*, Editions De Boeck, 2011.

Paul Maela, *La démarche d'accompagnement*, DE Boeck, 2016.

Pouillaude Elie, *L'aliénation, psychose et psychothérapie institutionnelle*, Hermann, 2014.

Rey-Flaud Henri, *Je ne comprends pas de quoi vous me parlez*, Aubier, 2014.

Robin Didier, *Dépasser les souffrances institutionnelles*, PUF, 2013.

Robin Didier, *Violence de l'insécurité*, PUF, 2010.

Rouzel Joseph, *Le travail d'éducateur spécialisé*, Dunod, 2000.

Schaeffer Jean-Marie, *Pourquoi la fiction*, Editions du Seuil, 1999.

Schurmans Daniel, *La fonction guérisseuse*, L'Harmattan, 2016.

Tosquelles François, *Le travail thérapeutique en psychiatrie*, Eres, 2009.

Tosquelles François, *Le vécu de la fin du monde dans la folie*, Jérôme Millon, 2012.

Watzlawick Paul, Weakland John, Fisch Richard, *Changements, Paradoxes et psychothérapie*, Editions du seuil, 1975.

...

Pour les conditions de travail :

Brunel Valérie, *Les managers de l'âme*, La découverte, 2008.

Chabot Pascal, *Exister, résister*, PUF, 2017.

Chabot Pascal, *Global burn out*, PUF, 2013.

Clot Yves, *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, 2010.

Dejours Christophe, *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel*, Editions INRA, 2003.

Dejours Christophe, *Souffrance en France, La banalisation de l'injustice sociale*, Editions du Seuil, 1998.

Dejours Christophe, *Le choix, souffrir au travail n'est pas une fatalité*, Bayard, 2015.

Ehrenberg Alain, *La fatigue d'être soi*, Odile Jacob, 1998.

Ogilvie Bertrand, *Le travail à mort*, L'Arachnéen, 2017.

Vidaillet Bénédicte, *Évaluez-moi ! Évaluation au travail : les ressorts d'une fascination*, Editions du Seuil, 2013.

...

Pour les neurosciences :

Damasio Antonio, D., *Spinoza avait raison, joie et tristesse, le cerveau des émotions*, Odile Jacob, 2003.

Delassus Jean-Marie, *Le génie du fœtus*, Dunod, 2011.

Magistretti Pierre, Ansermet François, *Neurosciences et psychanalyse*, Odile Jacob, 2010.

Pommier Gérard, *Comment les neurosciences démontrent la psychanalyse*, Flammarion, 2004.

Varela Francisco, Thompson Evan, Rosch Eleanor, *L'inscription corporelle de l'esprit, sciences cognitives et expériences humaines*, Editions du Seuil, 1993.

...

Pour le handicap et l'autisme :

Aflalo Agnès, *Autisme, nouveaux spectres nouveaux marchés*, Navarin, 2012.

Agthe Diserens Catherine, Vatré Françoise, *Accompagnement érotique et handicap*, Chronique sociale, 2006.

Ansermet François, Giacobino Ariane, *Autisme, à chacun son génome*, Navarin, 2012.

Caspar Philippe, *Le peuple des silencieux*, Editions Fleurus, 1994.

Decerf Anne, *Du rituel autistique à la construction du désir*, Chronique sociale, 2011.

Deligny Fernand, *Œuvres*, L'arachnéen, 2017.

Gardou Charles, *Le handicap au risque des cultures*, Eres, 2010.

Gardou Charles, *Naître ou devenir handicapé (le handicap en visage 1)*, Eres, 1996.

Gardou Charles, *Parents d'enfant handicapé, (2)*, Eres, 1996.

Gardou Charles, *Frères et sœurs de personnes handicapées (3)*, Eres, 1997.

Gardou Charles, *Professionnel auprès de personnes handicapées (4)*, Eres, 1997.

Gardou Charles, *Handicaps handicapés, le regard interrogé*, Eres, 1991.

Gomez Jean-François, *Le temps des rites*, Desclée de Brouwer, 1999.

Gomez Jean-François, *Déficiences mentales : le devenir adulte*, Eres, 2001.

Gomez Jean-François, *Handicap, éthique et institution*, Dunod, 2005.

Mauron Véronique, de Ribaupierre Claire, *Les figures de l'idiot*, Rencontres du Fresnoy, Léo Scheer, 2004.

Sausse Simone, *Le miroir brisé*, Calman Lévy, 1996.

Williams Donna, *Si on me touche, je n'existe plus*, Robert Laffont, 1992.

...

Pour le yoga.

Berthelet Lorelle Christiane, *De l'un à l'autre, spiritualité du yoga et psychanalyse*, Liber, 2007.

Desikachar T.K.V., Krusche Hellfried, *Freud et le yoga*, Editions Agamât, 2011.

Desikachar T.K.V., *Le yoga, un éveil spirituel*, Editions Agamât, 2004.

Iyengar B.K.S., *Lumière sur les yoga sutra de Patanjali*, Buchet Chastel, 2003.

Iyengar B.K.S., *Lumière sur le yoga*, Buchet Chastel, 1978.

Mercier Patricia, *La bible des chakras*, Editions Tredaniel, 2016.

Stiles Tara, *Le yoga qui soigne*, Marabout, 2012.

...

Romans, BD, films et documentaires

Bach Richard, *Jonathan Livingston le goéland*, Flammarion, 1973.

Baillon André, *Un homme si simple*, Editions Labor, 2002.

Barrie, James, M., *Peter pan*, Flammarion, 1982.

Bauchau Henri, *Œdipe sur la route*, Actes sud, 1990.

Bauchau Henri, *L'enfant bleu*, Actes sud, 2004.

Bauchau Henri, *Le boulevard périphérique*, Actes sud, 2008.

Benameur Jeanne, *Les demeurées*, Editions Denoël, 2000.

Carroll Lewis, *Tout Alice*, Garnier Flammarion, 1979.

Cervantès Miguel de, *L'ingénieur hidalgo Don Quichotte de la Manche*, Gallimard, 1969.

Dostoïevski Fédor, M, *L'idiot*, Gallimard, 1972.

Hoffmannsthal (von) Hugo, *Lettre de lord Chandos*, Payot Rivage, 2000.

Huxley Aldous, *Le meilleur des mondes*, Plon, 1977.

Kafka Franz, *La métamorphose*, Librairie générale française, 1988.

Kipling Rudyard, *Le livre de la jungle*, Mercure de France, 1899.

Ness Patrick, *Quelques minutes après minuit*, Gallimard, 2014.

Oé Kenzaburô, *Une famille en voie de guérison*, Gallimard, 1995.

Orwell Georges, *1984*, Gallimard, 1950.

Queffelec Yann, *Les noces barbares*, Gallimard, 1985.

Suskind Patrick, *Le parfum*, Fayard, 1985.

Tournier Michel, *Vendredi ou les limbes du Pacifique*, Editions de minuit, 1969.

...

Blast, Manu Larcenet Manu, Dargaud, 2009.

S.O.S Bonheur, Griffon, Van Hamme, Desberg, 1984, 2017, Aire Libre, Dupuis.

Silence, Comes, Casterman, 1979.

Pendant que le roi de Prusse faisait la guerre, qui lui reprisait ses chaussettes ? Zidrou, Roger. Dargaud, 2013.

...

Birdy, Alan Parker, Tristarpictures, 1984.

Frankenstein, Kenneth Brannagh, Tristarpictures, 1994.

Trois fois Manon, Jean-Xavier Lestrade. Image et compagnie, ARTE France, 2013.

The fisher king, Terry Gilliam, Tristar, 1991.

Le chant de la mer, Tomm Moore, Universal picture, 2014.

Into the wild, Sean Penn, Paramount Vantage, 2007.

Une vie volée, James Mangold, Columbia pictures, 1999.

La légende de Despereaux, Sam Fell, Robert Stevehagen. Universal pictures, 2008.

Little big man, Arthur Penn, Stuart Millart, 1970.

Le voyage de chihiro, Miyazaki's, Studi Ghibli, 2001.

Les enfants loups, Mamoru Hosoda, Studio Chizu, 2012.

Le garçon et la bête, Mamoru Hosoda. Studio Chizu, 2016.

Poil de carotte, du roman de Jules Renard, Richard Bohringer, Alya production, 2003.

Vipère au poings, du roman de François Mauriac, Philippe de Broca, Olga Vincent, 2004.

Harry Potter, du roman de J.K. Rowling, Warner Bros, 2011.

Le seigneur des anneaux, Peter Jackson, New Line cinema, 2001, 2002, 2003.

Star wars, Georges Lucas, Lucas film, 1977, ...

Sa majesté des mouches, du roman de William Golding, Pter Brock, Two Arts LTD, 1963.

L'histoire sans fin, du roman de Michaël Ende, Wolfgang Petersen, Bern Eichinger, 1984 .

Elephant man, David Lunch, Broocksfilm, 1980.

I am Sam, Jessie Nelson, New line cinema, 2001.

...

En quête de sens, Meyer Antoine, Coste Nathanaël, De la Ménardière Marc, Camea Meah, 2015.

J'ai très mal au travail, Carré Jean-Michel, Films Grain de sable, Editions Montparnasse, 2007.

L'abécédaire de Gilles Deleuze, Editions Montparnasse, 2004.

Demain, Dion Cyril et Laurent Mélanie, Bruno Levy, 2015.

...