

**Les Anémones** asbl

Services Résidentiels pour Jeunes et pour Adultes  
Service de Logements Supervisés  
Agréés par l'AWIPH



**PROJET MEDICO-SOCIO-PEDAGOGIQUE DU SERVICE RESIDENTIEL  
DE LOGEMENT SUPERVISE**



11, rue du Pétrau – 1390 Grez-Doiceau

Tél : 010/84.56.15 - Fax : 010/84.25.01

E-Mail : [info@lesanemones.be](mailto:info@lesanemones.be)

[www.lesanemones.be](http://www.lesanemones.be)

# 1. Projet institutionnel

## a) Historique

L'institution « Les Anémones » existe depuis 1969. A cette époque « Les Anémones » accueillait des mineurs (6 à 21 ans) présentant des problématiques variées dont une majorité était atteinte de déficience mentale. Lorsque ces jeunes atteignaient l'âge de la majorité, peu de solutions s'offraient à eux ; ils n'étaient en effet pas capables de travailler, ni en milieu professionnel ordinaire, ni en Atelier Protégé. Une nouvelle forme de prise en charge pour eux fut réfléchi au sein de l'institution. C'est pourquoi le premier foyer « adultes » fut créé, en 1983, pour répondre à ces besoins. Un second foyer ouvrira ses portes en 1988.

En 2004, un nouveau bâtiment est inauguré (« Quiétude »). Au sein de cet immeuble, il existe deux studios ainsi qu'une chambre (équipée d'une douche), le but étant que des résidents plus autonomes puissent y vivre. Actuellement, un couple occupe un des deux studios et y vit en semi-autonomie. En quelque sorte, une prémisses au Service de Logement Supervisé.

En 2007, le SRA s'ouvre à la mixité (effectuée au sein du foyer « Quiétude »). En 2012, deux arrêtés du Gouvernement Wallon ont amené une évolution dans la prise en charge de la personne handicapée en Région Wallonne. En effet, *« compte tenu d'éléments tels que l'évolution constante des projets pédagogiques des services, la diversification des réponses favorisant l'autonomie et le bien-être, et l'intérêt de poursuivre les efforts entrepris en termes d'augmentation de l'offre*

*en ce qui s'appelait encore services résidentiels de transition, la proposition formulée a été la transformation de places résidentielles « classiques » en places de logements supervisés<sup>1</sup> ».*

Concrètement dans le courant du premier trimestre 2014, grâce à cette nouvelle mesure, notre institution créera un SLS pouvant accueillir, au sein de Grez-Doiceau, trois résident(e)s. Cette transformation permettra :

- ✓ d'une part de renforcer les équipes de l'institut via une réorganisation des moyens et par conséquent d'augmenter la qualité du service aux résidents ;
- ✓ d'autre part d'effectuer cette transformation dans le respect du projet des personnes concernées par celle-ci en leur permettant de garder le même lieu de vie et en leur offrant une continuité dans le travail accompli avec elles jusque-là.

---

<sup>1</sup> Sophie RUCQUOY - Responsable de la Direction des Services pour Adultes - AWIPH, « L'Entente » (n°76), décembre 2012.

## **b) Valeurs qui sous-tendent la réflexion et l'action dans notre service**

La Charte institutionnelle (voir annexe), reprend une série de valeurs définissant la base commune du fonctionnement de notre institution.

L'action produite au sein de notre service est basée totalement sur ces valeurs et plus particulièrement sur :

- ✓ L'Humanisme : nous plaçons, par priorité, chaque résident au centre de nos actions et nous engageons à veiller à son bien-être en tenant compte de la réalisation de ses besoins ;
- ✓ Le Développement de la Personne : notre mission principale est de veiller à l'insertion de nos résidents tant au sein des Anémones que dans la Société, dans le respect des droits et devoirs de chacun ;
- ✓ La Solidarité entre les résidents, les membres du personnel, les différents acteurs et partenaires ;
- ✓ La Recherche de Sens : nous nous engageons à donner, rechercher un sens à l'ensemble de nos actions. Cette recherche rend possible l'aventure de l'altérité.
- ✓ Le respect, la Tolérance et la Reconnaissance de l'autre sont des valeurs fondamentales sur lesquelles doivent s'appuyer les méthodes, les orientations choisies dans l'approche de la population concernée.

C'est à partir de toutes ces valeurs que l'on peut mener une action visant la valorisation de chacun, reconnaissant et acceptant les forces et les faiblesses, facilitant l'intégration de tous dans la société et favorisant l'épanouissement personnel.

Une valeur supplémentaire, qui sera mise en avant au sein du projet, est la notion « d'approche positive ».

*« L'approche positive est née de la volonté de travailler autrement avec la personne, mieux saisir ses besoins et ainsi, privilégier des interventions de nature à améliorer véritablement sa qualité de vie. Cette approche nécessite, en introduction, une réflexion sur notre propre position comme individu membre d'une collectivité et d'une organisation qui dispense des services. Cet exercice de remise en question permet d'asseoir l'approche sur les valeurs qui en sont à l'origine : croyance, considération, reconnaissance.*

*En souscrivant à l'approche positive, les interventions quotidiennes auprès des personnes s'appuient constamment sur certains grands postulats qui apparaissent comme des principes directeurs guidant l'action de tous, intervenants ou gestionnaires.*

*L'approche positive est une approche globale qualifiée de « philosophie d'action »; approche, parce qu'elle est une manière particulière d'aborder l'intervention et globale parce qu'elle s'intéresse à l'ensemble des facettes de la vie d'une personne en interaction avec son environnement ».*

### **c) Finalité du projet**

L'orientation choisie par « Les Anémones » est la création d'un logement communautaire et ce, pour les raisons suivantes :

- ✓ Eviter la solitude ;
- ✓ Partager les frais ;
- ✓ Mélanger les compétences et profils de chaque résident et faire fonctionner la complémentarité.

L'idée est de modifier notre philosophie de travail et de, « faire avec » le résident dans le but d'optimiser son autonomie.

Plus spécifiquement, les finalités poursuivies par ce projet sont :

- 1) Les projets d'éducation, d'accompagnement et d'aide spécialisés que l'institution propose visent l'épanouissement de la personne dans toutes ses dimensions humaines : physiques, psychiques, sociales et culturelles ;
- 2) Proposer à la personne un lieu de vie où elle pourra s'investir aussi longtemps qu'elle le souhaite et qu'elle y trouve les moyens pour s'épanouir ;
- 3) Accompagner le résident dans son désir d'être sujet et d'être responsable de sa propre vie et de ses relations ;
- 4) Donner l'occasion au résident de révéler toutes ses richesses, compétences et potentialités ;
- 5) Offrir au résident la liberté de construire sa propre identité selon ses propres convictions.

### **d) Population cible**

Accueil et hébergement d'adultes des deux sexes atteints de déficience mentale : catégorie A et B, avec éventuellement des handicaps ou troubles associés.

## **2. Population accueillie en service de logement supervisé**

Le SLS accueille 3 résidents. Idéalement, les candidatures en interne ont été privilégiées pour les résidents venant des deux foyers « SRA » de l'institution. Les critères de base pour intégrer le projet étaient que la personne puisse être porteuse du projet et qu'elle y gagne plus qu'elle n'y perde.

### 3. Admissions et réorientations

#### a) Critères d'admission

Pour l'admission des personnes, nous tenons compte des critères d'appréciation suivants :

- Homme ou femme à partir de 18 ans ;
- Présentant un handicap mental ;
- Ayant un numéro AWIPH et une autorisation de recours à un SLS ;
- Cohabitation possible avec les résidents déjà présents dans la maison ;
- Etre sous administration de biens ;
- Le candidat doit être porteur du projet et doit y gagner plus que ce qu'il ne perd.

Note : Nous favorisons les candidatures en interne.

#### b) Procédure d'admission

Pour les candidats « internes » :

- 1) L'éducateur/trice référent(e) et le/la psychologue proposent et informent le résident de son entrée au SLS (le/la référent(e) doit être porteur du projet).
- 2) Après accord du résident, informer la famille de manière individuelle (juste la famille) d'une part et de manière groupée (toutes les familles) d'autre part.

Pour l'ensemble des candidats :

- 3) Au cours des échanges, en présence de la direction et des intervenants internes, si les attentes du candidat, de sa famille ou de son représentant légal correspondent au projet SLS, une visite sera organisée avec les responsables du SLS. Les questions administratives et financières seront abordées lors de l'entretien avec la direction.
- 4) Cette visite permet de faire connaissance avec les lieux et les personnes responsables et d'informer sur le travail d'accompagnement proposé aux résidents, dans le cadre du SLS.
- 5) Dès que la demande est formulée et que la procédure d'entrée est engagée, une période d'essai est à déterminer :
  - Deux soirées (prise de contact) ;
  - Essai d'une semaine payant ;
  - Trois mois payants.
- 6) Une évaluation écrite sera faite après chaque période d'essai par l'équipe SLS, avec le résident et sa famille.
- 7) La période d'essai est un moment clé de l'accompagnement, elle est destinée à envisager les possibilités d'une collaboration entre le résident et l'équipe du service ainsi que les possibilités de cohabitation avec les autres résidents déjà présents dans la maison.

8) Avant le début de la période d'essai, le résident signera une pré-convention d'accueil reprenant, entre autre, les critères d'évaluation de la période d'essai.

**c) Procédure et critères de réorientation**

1) La réorientation est envisagée dans les cas suivants :

- A la demande du résident lui-même ou de son représentant légal ;
- En cas d'apparition de difficultés irrémédiables, entravant tant la vie communautaire que l'accompagnement, de la personne avec l'équipe et/ou les autres résidents. Dans ce cas, le service **s'engage à participer**, en collaboration avec l'entourage de la personne, à la recherche d'un autre projet et/ou lieu de vie adapté au résident. En cas de réorientation, le délai de préavis est de 3 mois.

2) Peuvent donner lieu à une exclusion (modalités de départ différentes que pour la réorientation) :

- Le non-respect du ROI ;
- Le non-respect du paiement des factures ;
- La détérioration du bien mis à disposition du résident ;
- Un problème comportemental grave présentant un danger pour lui-même ou pour les autres personnes (refus de soigner, problème répétés d'alcoolisme ou de toxicomanie) ;
- Violences physiques ;
- Harcèlement moral, violences psychologiques ou verbales.

Après trois rappels dont le troisième sera adressé par lettre recommandée, un délai de deux semaines est laissé à la personne pour donner une suite satisfaisante au manquement constaté. En cas de non réponse dans ce délai, l'exclusion de la maison communautaire sera immédiate. L'exclusion peut être immédiate en fonction de la gravité des faits.

## 4. Mode de structuration

### a) Inventaire et mode d'utilisation des ressources

#### 1) Infrastructure

Comme écrit précédemment, il a été décidé d'installer le SLS au sein du village de Grez-Doiceau et plus particulièrement dans une maison de type familiale (location) dont les critères de sélection sont les suivants :

- 3 chambres
- 1 petit jardin
- Proximité des commerces
- Prix de location de la maison adapté à la situation financière des résidents.
- Etc..

#### 2) Ressources extérieures

a) Loisirs et sports : cinéma, bibliothèque, académie de musique et des arts parlés, cours de peinture, aquagym, badminton, tennis, équitation, pêche, marche, diverses festivités, etc..

b) Soins et Bien-être : coiffeurs, centre médical, kinésithérapeutes, opticien, pharmacies, médecins généralistes, médecins spécialistes, dentistes, etc..

c) Services : banques, mutualités, bureau de poste, agence de titres-services (nettoyage et repassage), taxi social, librairies, service de police, CPAS, vidéoclub, cyber espace (utilisation gratuit d'ordinateurs), marché, etc..

d) Transports : lignes régulières de bus TEC.

e) Restauration et alimentation : snack, friterie, restaurants, boulangeries, brasseries, traiteurs.

f) Commerces : supermarché, fleuristes, magasin d'alimentation, etc..

#### 3) Le Personnel

L'encadrement prévu par l'AWIPH est de 0,25 ETP/résident, soit 0,75 ETP pour l'ensemble du SLS.

Il a été privilégié de faire appel à un éducateur travaillant déjà depuis de plusieurs années au sein du SRA des Anémones.

Voici les principales tâches des membres de l'équipe éducative travaillant au sein du SLS :

L'accompagnant ...

- adhère aux valeurs explicitées dans le projet pédagogique institutionnel ainsi qu'à la Charte ;
- adhère aux valeurs et à l'état d'esprit, propres au SLS ;
- agit sous l'autorité (en termes de guide, de conseil et de contrôle) du responsable ;

- travaille au sein d'un réseau intra- et extra-institutionnel ;
- a un rôle de partenaire du résident tel que défini dans le projet du service ;
- par délégation, agit en autonomie et en pleine responsabilité tout en appartenant à une équipe et en acceptant de rendre compte de son intervention ;
- utilise les outils de communication mis à sa disposition et utiles tant pour les résidents que pour l'équipe : journalier, téléphone, GSM, mail, etc. ;
- participe de manière active, constructive et critique aux réunions de l'équipe ;
- recherche sans cesse la bonne distance à avoir avec le résident : entre la protection bienveillante et le lâcher - prise ;
- sait intégrer les notions de prise de risque et de droit à l'erreur dans son accompagnement ;
- interpelle et se laisse interpeller ;
- montre de la disponibilité nécessaire pour la réussite du projet SLS (flexibilité horaire) ;
- porte la dimension communautaire du projet via les conseils des résidents ;
- peut se voir attribuer des missions spécifiques au sein du travail d'équipe ;
- rédige en tant que partenaire, les notes préparatoires aux réunions ;
- est le garant, si nécessaire, de la parole du résident ;
- partage et communique au résident et à son réseau, à la famille, à l'équipe, à l'institution les démarches de son travail ;
- interroge la dimension éthique de son travail seul et en équipe ;
- respecte le règlement de travail de l'institution ;
- organise la gestion budgétaire courante et gère l'intendance du service (en collaboration et en soutien des résidents) ;
- est garant de l'application des projets du service et des projets individuels et collectifs élaborés en équipe ;
- assure la responsabilité pédagogique, administrative (y compris celle habituellement dévolue à un service social), financière et logistique du SLS.

#### 4) Formation

L'ensemble de l'équipe du SLS est encouragé à suivre des formations en rapport avec le projet de son service (séminaires, journées de réflexions, colloques, etc.).

Des formations et/ou des supervisions d'équipes sont prises en charge par l'institution pour les équipes éducatives.



## b) Mode de fonctionnement

### 1) Structuration des activités

Il est demandé aux résidents d'avoir une ou plusieurs activités de jour correspondant à leurs besoins, attentes et capacités.

Le service s'engage à participer avec elles à la recherche d'une activité de jour non institutionnelle.

#### **Les apprentissages:**

**Extramuros** : nous leur proposons un accès à l'autonomie dans les trajets, les achats vestimentaires, les soins esthétiques, dans les démarches administratives (renouvellement des cartes d'identité, des abonnements de bus, approvisionnement de timbres à la poste, etc.), les soins de santé (rendez-vous médicaux...), la gestion financière (retirer de l'argent à un distributeur, déposer un virement...)...

Nous leur apprenons également à gérer leurs temps de loisirs : du shopping, cinéma, sport...

Il est également possible aux résidents de participer à des activités extérieures où ils retrouvent d'autres personnes. Ces activités leur permettent d'élargir leur réseau social et de favoriser de ce fait leur intégration.

**Intramuros** : nous travaillons avec eux l'indépendance et l'autonomie dans la gestion de leur santé, leur hygiène, l'organisation et l'entretien de leur chez eux, la gestion de leur budget, de l'alimentation...

*« La compétence essentielle pour vivre en logement supervisé est la capacité à établir des liens sociaux entre cohabitants et l'environnement.*

*Cette capacité doit reposer sur une autre capacité, celle d'entretenir et d'établir des relations humaines fondées sur le dialogue et des comportements sociaux positifs.*

*La majorité des autres compétences requises sont d'ordre technique et n'interdisent pas l'accès au logement supervisé.*

*Elles trouvent leur réponse dans l'adaptation de l'environnement et le recours aux services génériques d'aide et de soins à domicile »<sup>2</sup>*

### 2) Elaboration et suivi du projet individuel du résident

C'est au cours des réunions de synthèses, après concertation et discussions avec le résident, que sont définies les pistes d'action qui permettent la réalisation de son projet individuel. Les priorités et le choix du ou des intervenants y sont déterminés.

Le délai est fixé à un an sauf décision contraire.

S'il s'avère que des modifications importantes surviennent dans la prise en charge du résident en cours d'année, c'est l'équipe d'encadrement du SLS

---

<sup>2</sup> Christian ROBERT - Directeur des projets Saint-Alfred (ACIS), « L'Entente » (n°76), décembre 2012

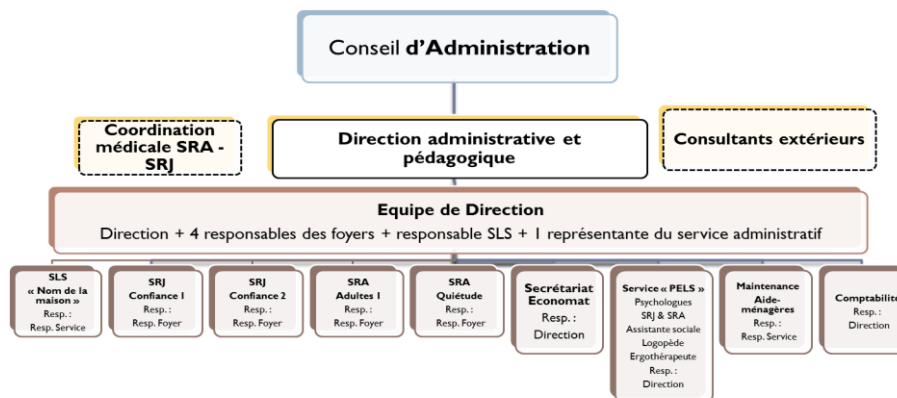
qui le notifiera à la direction. Une nouvelle réunion est programmée pour redéfinir et réajuster la prise en charge du résident.

### 3) Organigramme fonctionnel et hiérarchique

Le SLS est un service faisant partie des « Anémones ». Il est placé sous la responsabilité directe du ou de la responsable du SLS, lui-même (elle-même) placé(e) sous l'autorité de la direction administrative et pédagogique.

Il sera idéalement composé de 2 travailleurs prestant à raison d'un mi-temps au sein du SLS.

Organigramme général de l'institution :



## c) Procédure de coordination et de concertation

### 1) Entre travailleurs

#### a) Réunion hebdomadaire de l'équipe éducative

Cette réunion réunit les membres de l'équipe éducative ainsi que le (la) responsable du service. A cette occasion, les points suivants seront abordés : la gestion et organisation journalières du service, les horaires, la prise en charge individuelle des résidents, la gestion matérielle et financière de la maison, la préparation des synthèses.

Il s'agira également d'un moment réservé à la recherche de sens des pratiques pédagogiques et/ou d'accompagnement.

Ces réunions feront l'objet d'un rapport qui sera transmis à la direction de l'institution

#### b) Rencontre bimensuelle du (de la) responsable avec la direction

Deux fois par mois, le (la) responsable rencontre la direction de l'institution afin de l'informer sur l'évolution du service, sur les projets, les difficultés rencontrées, etc.. Il s'agit particulièrement d'un moment d'échanges.

c) Réunion mensuelle de l'équipe de direction

Le (la) responsable du service sera membre de l'équipe de direction et assistera aux réunions mensuelles. L'équipe de direction permet une régulation de la vie dans les services, une évaluation du fonctionnement et du climat social, elle assure une fonction de contrôle et de vigilance interne. Elle permet à chacun de ses membres de trouver un lieu qui peut écouter, soutenir ou interpeller, et limitant largement le risque pour chacun de se replier au sein du service dont il a la responsabilité ou qu'il représente.

d) Rencontres avec l'équipe psycho-sociale

Ponctuellement, le (la) responsable rencontrera l'équipe psycho-sociale des Anémones afin d'échanger sur des situations vécues.

L'équipe psycho-sociale assistera également, mensuellement, à la réunion de l'équipe SLS. A cette occasion, un travail d'interpellation, de réflexion et de recherche de sens sur notre organisation et notre pratique, sera réalisé. Ces rencontres seront également l'opportunité de faire le point sur les projets des résidents, les réorientations et les changements, les futures admissions.

2) Avec l'extérieur

Ces rencontres sont plus ponctuelles. Il s'agit souvent de rencontre avec un partenaire extérieur dans le cadre du projet individualisé du résident.

Les contacts sont assurés par l'équipe d'encadrement du SLS.

3) Avec les parents et/ou représentants légaux

Les parents (ou les membres de la famille) sont invités à la restitution de la synthèse du résident en présence de l'équipe d'encadrement du SLS.

Des rencontres plus informelles ont lieu lors des retours en famille et plus particulièrement avec l'équipe éducative.

Lors de fêtes au sein des « Anémones », le personnel et les parents ont l'occasion d'échanger et de partager des moments festifs dans une atmosphère de convivialité.

Des réunions sont organisées afin de débattre de sujets chers à nos résidents. C'est l'occasion de partager avec eux, nos questionnements, réfléchir sur les projets d'avenir et partager l'évolution de ceux-ci.

4) Entre les résidents

Des réunions de résidents sont prévues 2 fois par mois minimum. C'est un lieu d'informations, de partage, de médiation et de recadrage si nécessaire. C'est un moment important où la répartition des tâches est proposée aux résidents. C'est l'occasion de réfléchir avec l'équipe éducative sur des projets de loisirs, de vacances et d'aménagement de leur maison et projets de vie à l'institut.

## **5. Mode d'évaluation de la pertinence du projet institutionnel**

Lors de chacune de ses séances, le Conseil d'administration consacre l'un de ses points à l'évaluation et à l'évolution des projets des différents services. Ce point est préparé par les responsables de chaque service et porte sur les derniers événements et faits marquants, sur la population accueillie, l'organisation et les moyens mis en œuvre pour réaliser la mission du service.

D'autres modalités d'évaluation sont mises en place à travers les réunions reprises précédemment dans le point précédent (réunion d'équipe SLS, rencontre bimensuelle entre le (la) responsable et la direction, les rencontres avec l'équipe psycho-sociale attachée au SRA, etc.).

## **6. Mode d'élaboration et de suivi des projets individuels**

Ce qui nous semble le plus important est le Savoir Etre du résident. Le Savoir Faire étant souvent une résultante du savoir être.

C'est à partir des observations des intervenants auprès du résident, des échanges avec celui-ci et sa famille et de nos interpellations mutuelles que nous pouvons dresser la liste des compétences du résident.

Le choix du résident est primordial. Ces choix doivent bien sûr pouvoir s'articuler dans le projet global du SLS.

Les équipes, les parents, les partenaires cherchent ensemble une cohérence dans l'accompagnement du résident. Nous tendons à un partenariat afin de permettre au résident d'accéder à son projet de vie.

La mise en œuvre du projet du résident se réalise en équipe sous la responsabilité de la direction.

L'équipe d'encadrement SLS est responsable du suivi des actions et de l'information aux différents services, de l'évolution du projet. Les délais sont variables suivant les objectifs et la finalité du projet du résident.

## Table des matières

1. Projet institutionnel	2
a) Historique	2
b) Valeurs	3
c) Finalités du projet	4
d) Population cible	4
2. Population accueillie	4
3. Admissions et réorientations	5
a) Critères d'admission	5
b) Procédure d'admission	5
c) Procédure et critères de réorientation	6
4. Mode de structuration	7
a) Inventaire et mode d'utilisation des ressources	7
1) Infrastructure	7
2) Ressources extérieures	7
3) Le personnel	7
4) Formation	8
b) Mode de fonctionnement	9
1) Structuration des activités	9
2) Elaboration et suivi du projet individuel du résident	9
3) Organigramme fonctionnel et hiérarchique	10
c) Procédure de coordination et de concertation	10
1) Entre travailleurs	10
2) Avec l'extérieur	11
3) Avec les parents et/ou représentants légaux	11
4) Entre les résidents	11
5. Mode d'évaluation de la pertinence du projet institutionnel	12
6. Mode d'élaboration et de suivi des projets individuels	12