Rapport d'activités 2019

AUBERGE DU WAYAI – SAFAE 116

Sommaire

3. L’édito

4. Mieux nous connaître / Au Petit Bonheur, des foyers en mouvement

5. Organigramme

6. Nos temps forts / Des moments à partager

11. Notre action / Pour un accompagnement individualisé

18. Nos moyens économiques / Une gestion optimisée

Nos ressources humaines / Une adaptation permanente

21. Notre stratégie associative / Donner du sens à l'action

22. La famille / Un retour famille pour construire ensemble

24. Les professionnels / Mon métier Au Petit Bonheur

L'édito

Chers parents, chers tuteurs, chers amis,

Je souhaite commencer par vous remercier pour la confiance que vous m'accordez en nous confiant votre enfant, parent, bénéficiaire. Cette confiance est un de mes moteurs pour mener à bien chaque projet.

J'ai à cœur de mettre en avant l'éducation positive dans nos foyers d'accueil médicalisé car votre enfant, votre parent, votre bénéficiaire est ici chez lui et c'est grâce à lui que nous avons la chance d'exercer ce si beau métier.

Ce qui m'anime : les voir sourire et être heureux des projets que nous pouvons leur proposer. Le bonheur… il n'y a rien de plus essentiel.

Comment peuvent-ils l'atteindre alors que bien souvent, ils n'ont pas choisi d'être placé chez nous ?

Nous prenons conscience que la collectivité est une maltraitance en soi et que notre devoir est de remettre chacun de nos résidents dans une place d'Acteur de Sa vie. Cela se traduit par prendre en compte leurs choix, leurs besoins, par les écouter vraiment et dans la mesure du possible, de les accompagner sur le chemin de l'autonomie. Nos équipes y travaillent chaque jour. Je les en félicite et les en remercie.

Sabine Mortier
Fondatrice - Gérante

Nous voilà déjà à notre deuxième année du rapport d'activités.

Une première année riche en découverte de personnes extraordinaires, en construction de projets avec une équipe éducative allant toujours de l'avant, en création de jardins, en découverte de saveurs grâce à notre cuisinier, en mise en place d'apprentissage scolaire, en compétition de sports, en développement de la ferme pédagogique, en apprentissage pré professionnel …

Et cette année une année de construction encore plus intense une création d'un deuxième groupe de vie de personnes plus autonomes sur notre site, un projet d'activités pour tous, de nombreuses découvertes….

Ce rapport d'activités retrace de façon synthétique les actions mises en place à l'Auberge du Wayai. Je vous invite après sa lecture à revenir vers nous pour que nous puissions encore plus partager les valeurs d'Au Petit Bonheur avec vous.

Emmanuel Krzis Lorent
Directeur du service de l'Auberge du Wayai

Au Petit Bonheur, des foyers en mouvement

Les foyers se réinventent chaque jour en réinterrogeant leurs pratiques, en se fixant de nouveaux objectifs et en construisant l'avenir. Ils développent des programmes complexes et innovent dans les domaines des déficiences intellectuelles, sensorielles et de l'autisme.

Un Projet Commun

L'« Auberge du Wayai » se destine à l'accueil d'une population aux handicaps modérés, désireuse d'autonomie, pouvant s'inscrire dans un projet de vie dynamique et appréciant la nature ainsi que les grands espaces.

L' « Auberge du Wayai » est un centre ouvert, où le respect de la liberté individuelle prime sur tout le reste fondé sur un accompagnement continu et le recours à des techniques médico-sociales toujours plus spécialisées.

Nous construisons, reconstruisons, adaptons, modernisons, améliorons, nos modes d'intervention.

Et surtout, pour chaque personne, elle croit au possible.

Une réponse individualisée

La notion de parcours, et plus précisément, de parcours personnalisé, s'impose de plus en plus dans le champ de l'action médico-sociale. Cette notion est apparue dès lors que s'affirmait la nécessité de prendre en compte la singularité de chaque personne.

Il ne s'agit plus de penser en termes de places ou de lieu d'accueil pour les adultes en situation de handicap ou de dépendance. La logique de parcours met la personne et son entourage au cœur du dispositif en réfléchissant en termes de projet de vie : à chaque besoin doit pouvoir correspondre une prise en charge, capable d'évolution et d'ajustement.

Une équipe à l'écoute

Auberge du Wayaï - SAFAE 116
Route de Stockay, 2a
B-4845 SART-LEZ-SPA
Tel +32 (0)87 47 53 93
Fax +32 (0)87 47 53 95
wayai@aupetitbonheur.eu

Au Petit Bonheur - SAFAE 116
Rue de Jemeppe, 224
B-4431 LONCIN

Foyer Cocoon
Tel +32(0)4 365 98 10
cocoon@aupetitbonheur.eu

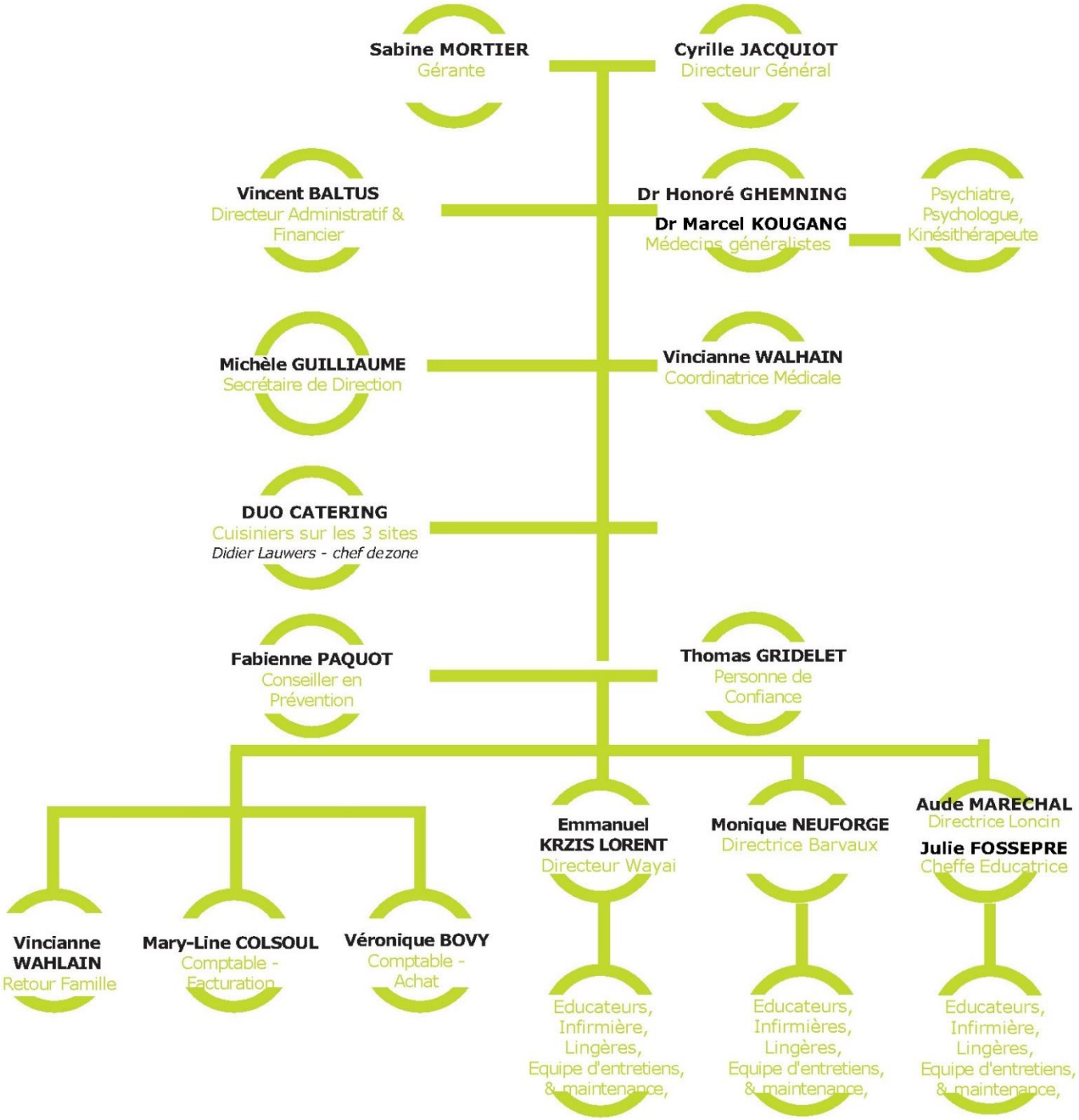
Foyer Caméléon
Tel +32(0)4 239 11 62
cameleon@aupetitbonheur.eu

Au Bienveillant - SAFAE 230
Petit Barvaux, 60
B-6940 BARVAUX S/OURTHE
Tel +32 (0)86 38 73 18
Fax +32 (0)86 38 89 16
barvaux@aupetitbonheur.eu

Gestionnaire

Au Petit Bonheur M.S SPRL
Thier Saint-Léonard, 50
B-4460 GRÂCE-HOLLOGNE
Tél. : +32 (0)4 364 21 80
Fax : +32 (0)4 364 21 83
contact@aupetitbonheur.eu
www.aupetitbonheur.eu

L'organigramme



Des moments à partager

Apporter une réponse adaptée à chacune des personnes accueillies est une des missions que les foyers remplissent au quotidien. Nous vous proposons de découvrir comment, à la lecture des nombreux temps forts qui ont égrainé l'année 2019...

Janvier

La neige

Une promenade sous la neige, une bataille de boules de neige, la construction d'un bonhomme de neige, un temps de partage de rire, c'est toujours un bonheur pour tous

Fevrier

Le Carnaval

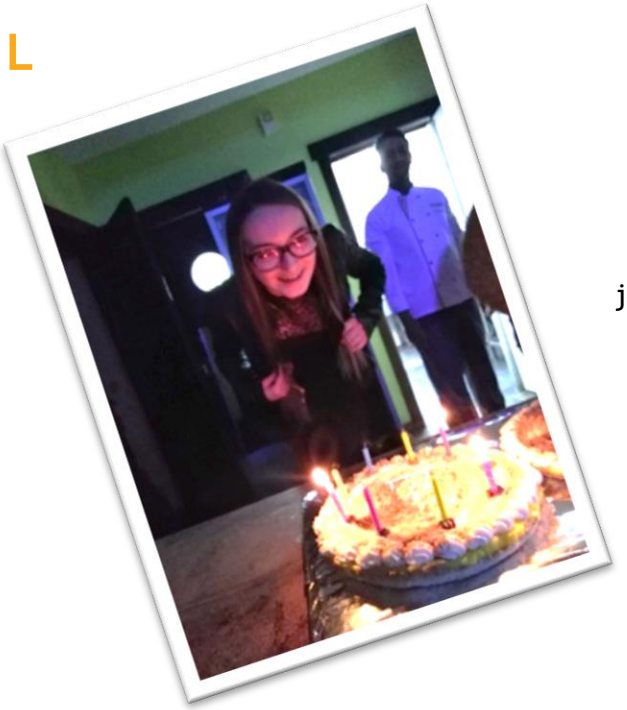
Tous déguisés, qui sommes-nous ? Comment réussir les défis, les éducateurs vont-ils aussi y arriver ? un vrai temps de partage et d'échange

Mars

Journée cuisine

Nous préparons tous un bon repas. Tout le monde va se régaler et apprécier ce temps de fabrication et de dégustation.

Avril



Les Anniversaires

A chaque fois, c'est une journée formidable, une journée de fête, une journée ou nous jouons dégustons et profitons de ce temps rien que pour nous.

Mai

Les J.O. !

Changer la vie grâce au sport des personnes souffrant d'une déficience mentale est la mission de "Special Olympics".

Et oui comme chaque année nous participons à ce grand moment avec beaucoup d'encouragements.

Faire du sport avec les "Special Olympics" a une influence positive et une construction valorisante de leurs compétences.

Par le sport, les personnes porteuses d'un handicap mental apprennent à se mesurer aux autres. Ils découvrent le plaisir du sport et le sentiment de satisfaction après l'effort. Les athlètes rentrent à la maison avec de nouvelles amitiés.

Juin

Journée des familles

Cette année nous avons reçu nos familles chez nous.

Un moment d'échange, de partages, de photos, de rires, de souvenir, de longues discussions, de longs regards d'amour échangés.

Un temps de rencontre entre les familles et les équipes.

Juillet

Les sorties d'été

Les vacances avec leurs sensations fortes,

Les découvertes d'autres lieux, le moment de découvrir chacun dans un cadre différent.

La proposition d'activités variées.

Le moment ou les résidents peuvent être avec leurs amis dans ces lieux de fêtes, de rire, de sensations …….

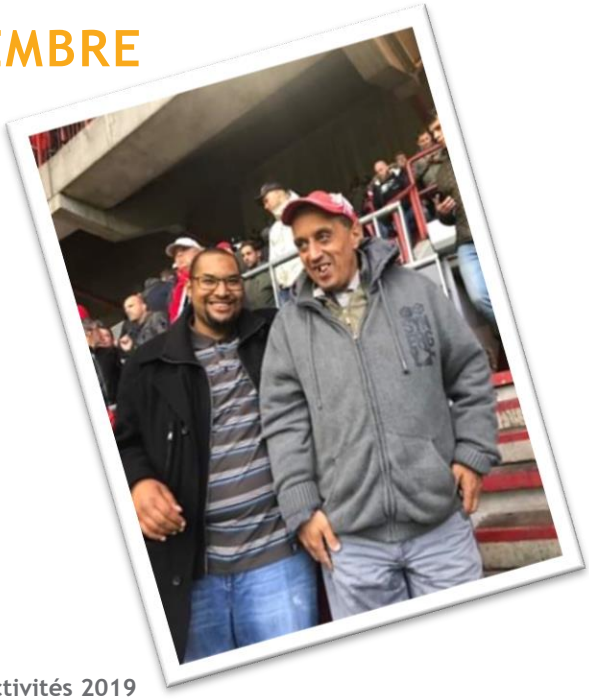
Aout

Les sorties culturelles

Les projets culturels se déroulent principalement à l'extérieur du foyer « Au Petit Bonheur ».

Nous avons pu découvrir des lieux différents à notre rythme sans nous presser, des lieux avec des animaux, des rencontres gustatives au restaurant pour découvrir de nouvelles saveurs.

Septembre



Et voilà le sport qui revient

Une journée pour soutenir les footballeurs belges.

Et oui on est sportifs et on apprécie toutes les équipes.

Nous le sport c'est du bonheur et du grand bonheur cela se voit ?

Octobre

Une soirée avec les fantômes et vampires

Une magnifique soirée d'horreur !!

Au programme araignées boisson rouge, peur, rire, déguisement et musique.

Une vrai soirée horrible réussie

Novembre

Un moment de fête lors d'un match de basket

Comme il se doit, nous fêtons la victoire de l'équipe après le match.

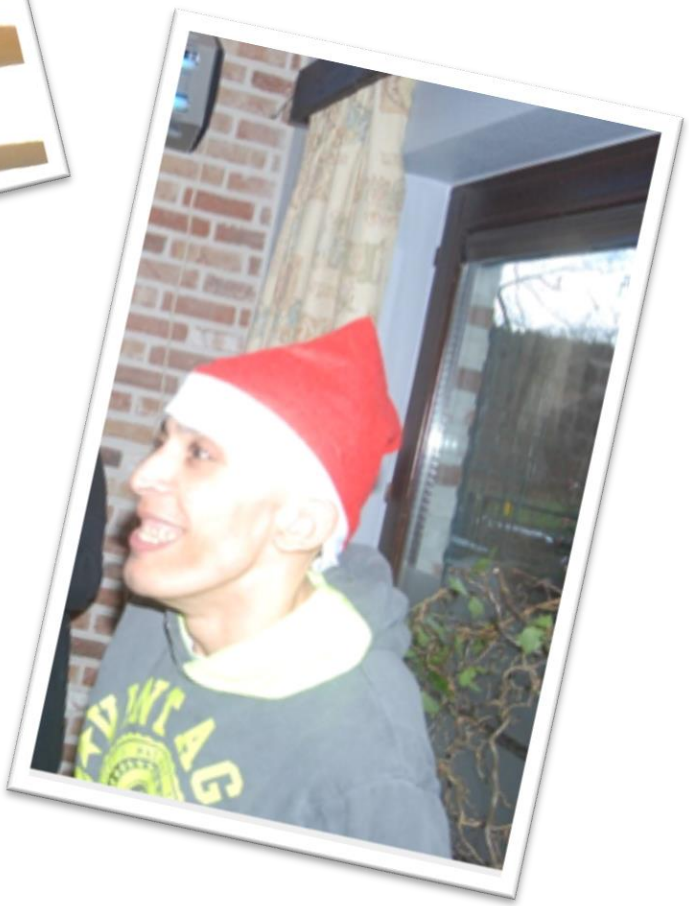
Decembre

Les mois de fête pour clôturer cette belle année 2019

Une année riche qui laisse pleins de bons moments de partage à l'ensemble de l'Auberge du Wayai

ILS SONT GRAVÉS DANS NOS MÉMOIRES

Une pleine page de pensées vers **BRUNO** et **KAMEL** qui nous ont quitté trop tôt et qui nous manquent beaucoup.



Pour un accompagnement individualisé

Mettre en place un accompagnement individualisé permet la reconnaissance sociale des personnes en situation de handicap et permettre l'exercice de leur représentation sociale.
Depuis plusieurs années, Au Petit Bonheur est dans cette démarche

Le projet individualisé

La prise en charge des personnes accueillies fonctionne également sur le mode projet. L'évaluation des besoins et des capacités de chaque personne recouvre plusieurs dimensions :

- Une dimension éthique : l'évaluation concourt à l'individualisation de la prise en charge et donc au respect de la situation de chaque personne ;
- Une dimension éducative, pédagogique et thérapeutique : l'évaluation permet de définir les types d'intervention qui répondront au mieux aux besoins et aux capacités de la personne, mais aussi d'ajuster les objectifs de prise en charge tout au long du parcours de la personne dans l'établissement ;
- La collaboration avec la famille : l'évaluation constitue un support privilégié pour que les familles et les professionnels restent dans une dynamique de développement ou de maintien des capacités de la personne accueillie. Des outils d'évaluations montrant tout le chemin parcouru ont été mis en place pour valoriser le travail de chacun. Des contacts privilégiés sont régulièrement réalisés entre les familles et le référent pour parler des progrès et axes de travail.

Ainsi élaboré, le projet individualisé se traduit par un programme médico-social proposé à la personne et à la famille, évalué chaque année et réajusté.

Une continuité dans l'évolution des pratiques

Comme précisez l'année dernière, nous devons penser l'orientation et le lieu d'accueil en termes de parcours de la personne.

Les objectifs sont les suivants :

1. L'adaptation de l'action sociale, médico-sociale et sanitaire au contexte ;
2. Le développement des compétences individuelles et collectives, en particulier pour répondre aux situations complexes ;
3. L'innovation dans la mise en œuvre des pratiques adaptées aux personnes accueillies ;
4. L'évaluation, l'amélioration et la recherche des modes d'action les plus pertinents ;
5. Un management et des organisations intégrées au service d'une communauté de savoir et d'action ;
6. Une démarche éthique prenant en compte l'écoute, la bienveillance, la générosité, l'altruisme et l'engagement, la valorisation des compétences, la mise en avant de leur désir de vie ;
7. Le développement de partenariats fructueux ;
8. Un projet de développement durable au service de la personne adulte en situation de handicap.

Construire des parcours de vie

La notion de parcours, et plus précisément, de parcours personnalisé, s'impose de plus en plus dans le champ de l'action médico-sociale et à l'Auberge du Wayai avec la population de jeunes résidents que nous accueillons.

Cette notion est apparue dès lors que s'affirmait la nécessité de prendre en compte la singularité de chaque personne.

Il ne s'agit plus de penser en termes de place ou de lieu d'accueil pour les jeunes adultes en situation de handicap ou de dépendance. La logique de parcours met la personne et son entourage au cœur du dispositif en réfléchissant en termes de projet de vie.

À chaque besoin doit pouvoir correspondre une prise en charge, capable d'évolution et d'ajustement.

Réinterroger la prise en charge, faire de la question des parcours un modèle, conduit

- à s'interroger sur les problématiques de travail en réseau, en partenariat ;
- à reconsidérer les pratiques professionnelles et à décloisonner le travail.

Le parcours doit devenir le principe de l'organisation autour et avec la personne accompagnée. Le passage d'un dispositif à un autre doit se faire en toute simplicité et éviter les points de rupture.

Ainsi, réinterroger régulièrement la prise en charge de la personne, en fonction de l'évolution de sa situation, de ses envies, de ses potentialités est essentiel.

Cela implique également de remettre en question ses pratiques et d'imaginer de nouveaux modes d'inclusion. La logique de parcours suppose donc une souplesse des modes d'intervention.

L'emploi accompagné pour construire son parcours professionnel

Il inclut plusieurs étapes, associant un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle.

L'objectif est d'évaluer les compétences techniques, de mesurer leur savoir-être, leur capacité à s'adapter et leur degré d'intégration des codes sociaux qui peuvent être souvent fragilisés chez les personnes en situation de handicap.

Il invite à se poser la question des changements importants jalonnant la vie des jeunes accueillis, et plus particulièrement du « devenir adulte ». Attendu ou non, le passage en structure adulte constitue un changement majeur dans la vie des jeunes accueillis, c'est « LE » moment qui vient marquer la fin d'un parcours.

La structure adulte n'est plus seulement le lieu vers lequel l'un de mes camarades de groupe est parti, ni ce lieu où tout est permis parce qu'on est adulte. Ces temps sont réellement constructifs, car ils permettent aux jeunes qui les vivent de s'ancrer dans une réalité, et de rendre cette transition plus fluide.

En ce qui concerne les objectifs il s'agit d'évaluer la compétence professionnelle (savoirs, savoir-faire et savoir-être) dans le cadre des ateliers proposés au petit bonheur et lors des stages, en vue d'élaborer leur projet individualisé. Un référentiel créé et sa grille d'évaluation ne sont donc qu'un moyen (un outil) au service du projet individualisé ; le référentiel permet d'identifier de manière relativement objective le degré d'atteinte de différentes capacités observées composant les compétences socioprofessionnelles. Cette identification permettra ensuite de déterminer avec l'intéressé quelles sont les capacités à développer ou à renforcer dans l'optique d'une meilleure intégration socio-professionnelle.

Il s'agit toujours d'observations des capacités en situation, ce qui explique que le remplissage de la grille doit être réalisé par la (ou les) personne(s) qui a pu observer le résident. Ce sont des observations qui tendent autant que faire se peut vers l'objectivité, et qui ne disent rien des raisons des capacités ou incapacités des usagers.

Ces outils n'ont donc pas pour objet direct de permettre l'orientation des personnes vers d'autres structures spécialisées même si elle peut y contribuer.

L'évaluation peut permettre la formulation d'hypothèses dans le cadre du projet individualisé conduisant à des actions spécifiques (*par exemple : sur la base de l'hypothèse qu'un résident puisse intégrer un jour un ETA ou ESAT*).

Pour terminer sur les objectifs de construction d'outil adapté, il y a lieu de souligner qu'il ne faut pas construire un référentiel « généraliste » utilisable pour l'ensemble des résidents ; mais un outil propre à chaque parcours de vie et de travail, une grille d'évaluation des compétences par activité. Cela n'exclut pas l'utilisation complémentaire de grilles d'évaluations spécifiques à une activité.

La place des parents

Quelle place pour leur projet de vie, leur projet de famille, leurs envies et leurs ambitions pour leur enfant ? Un travail est indispensable pour accompagner les évolutions des projets de vie, les désillusions parfois, les démarches administratives nombreuses, ou encore les visites de structures. C'est un réel défi qui est posé et pour lequel les professionnels doivent réinventer leur manière d'accompagner.

Du travail pour tous et adapté à chacun

Un nouveau projet

L'action médico-sociale peut prendre diverses formes. Pour l'Auberge du Wayai cette action est centrée sur la personne, dans toute sa singularité avec une volonté de démarche positive.

Nos professionnels élaborent, mettent en œuvre et évaluent des actes pédagogiques, éducatifs dans le respect de la personne, dans son individualité, son droit à la vie, sa dignité et sa liberté, comme le projet pédagogique s'y engage. Chaque projet individuel est construit en considérant les particularités liées à la déficience, mais surtout à partir de l'histoire de la personne, ses besoins, ses attentes, ses capacités et ses potentialités aussi…

Pendant longtemps, le handicap renvoyait une image négative, limitée voire réductrice des personnes. Le secteur médico-social évolue et fait aussi changer le regard porté sur les personnes handicapées.

L'Auberge du Wayai contribue à ce changement en accompagnant les personnes dans leur épanouissement.

Cela se traduit par de multiples dispositifs pour valoriser les capacités des personnes et l'acquisition de compétences. C'est une démarche qui s'inscrit au-delà de la seule compétence professionnelle.

Par cet accompagnement global, les personnes développent leurs savoirs, mais aussi leurs savoir-faire et leur savoir- être, quel que soit leur déficience.

Selon les aspirations et le potentiel de chaque personne accueillie, nous voudrions proposer diverses activités professionnelles, encadrées par un éducateur.

Pourquoi cela ?

Pour certaines personnes accueillies nous nous rendons compte qu'ils ont des capacités et des envies auxquelles nous ne répondons pas assez.

Il nous semble indispensable de poursuivre notre travail sur des axes de :

- Soutien Professionnel : Les soutiens sollicitent les capacités ou les besoins recensés auprès des résidents par l'équipe pluriprofessionnelle avec un ou plusieurs objectifs.
- Apprentissage : Parler d'apprentissage : c'est évoquer des apports nouveaux. Les soutiens sont adaptés en fonction du potentiel et du choix de la personne.
- Accompagnement : Affirmer et confirmer le projet personnalisé, l'épanouissement de la personne, le développement de nouvelles aptitudes, le maintien des acquis, l'évaluation

Cette nouvelle organisation et cette nouvelle unité a pour vocation de soutenir et d'accompagner l'émergence puis la consolidation du projet professionnel du résident en situation de handicap, en vue de sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure elle-même ou même vers d'autres entreprises. Chaque personne travaille à son rythme, selon ses aptitudes.

Certains peuvent travailler à temps plein tandis que d'autres ont besoin que leur temps de travail soit aménagé, au vu de la fatigue, des pathologies et de l'âge. Le foyer maintient l'objectif que chacun ait une place au travail, aussi minime soit-elle, car le travail est vecteur de reconnaissance sociale, d'identité, d'estime et de confiance en soi. L'objectif du travail que nous voulons engager, sera d'aider la personne à trouver sa place, en interne ou à l'extérieur. Il s'agit de travailler avec elle sur ce qui est facile ou difficile au travail, avec les collègues, concernant les tâches proposées, les contraintes du travail…

C'est encourager la personne à verbaliser pour mieux comprendre une situation, l'aider à cheminer afin qu'elle puisse trouver et mettre en œuvre des solutions qui pourront lui apporter un mieux-être. Il ne s'agit en aucun cas de faire à sa place.

Cependant, malgré cette grande diversité des profils et des parcours des personnes accueillies, une problématique commune se dessine : l'accession à une identité professionnelle permettant le dépassement du sentiment de préjudice psychologique et social lié au handicap.

Pourquoi cette nouvelle façon de travailler ? C'est la réponse collective à des besoins et des attentes très diversifiées selon les individus, dans leurs relations au travail, leur choix de vie… Et de manière pragmatique prendre en compte deux dimensions :

1. La dimension institutionnelle : C'est donner une validité suffisante aux démarches en cours (dans le rapport rétribution/contribution) et que des garanties collectives (institutionnelles) permettent les expérimentations nécessaires, les pas de côtés, improbables et pourtant nécessaires.

   La durée limitée du parcours mais non datée expressément permet de garantir cette « sécurité institutionnelle » à chacun.

   La garantie d'un accompagnement prenant en compte tous les aspects de la vie (privée, professionnelle, sociale…).

2. La dimension socio-pédagogique et organisationnelle : C'est permettre à chacun de trouver sa place dans un collectif de travail et de participer au travail collectif dans une perspective d'acquisition et de validation des compétences.

   C'est la recherche permanente d'un équilibre.

L'insertion dans une équipe pour apprendre et exercer un « vrai » métier encadré par un professionnel diplômé référent Avec le souci permanent du respect du rythme et des capacités de chacun.

Les principes éthiques

- Individualisation de l'accompagnement : chaque personne accueillie bénéficie d'un projet personnalisé qui s'inscrit dans le projet global
- Expérimentation dans les entreprises : L'expérimentation par l'usager est un principe que nous défendons : l'alternance entre les mises en situation en interne et en externe (stages en milieu de travail par exemple) vient conforter l'appropriation par l'usager de son projet. Les analyses des mises en situation en stage de la personne ont pour objet l'évaluation de ses capacités pour un projet professionnel : les échanges avec le stagiaire sur ce qui se passe pour lui en stage repose sur des éléments factuels, liés aux activités et à ses rapports avec les autres, et non à sa maladie
- Le choix des personnes aidées doit être respecté. L'accompagnement tient compte des capacités d'adaptation et du rythme de progression, afin que la personne devienne actrice de son devenir
- Place de citoyen accordé au résident délimitée par des règles de vie collective et approche positive de leur accompagnement.

Les fonctions de l'éducateur référent du projet travail et de l'insertion s'articule autour de 3 axes :

1. Une fonction éducative : conduire les entretiens avec les travailleurs (*écoute, reformulation, analyse de la demande*), animer des groupes de soutien, accompagner les travailleurs dans leurs parcours professionnels (*stages, mises à disposition, recherche d'emploi*).

2. Une fonction d'interface : transmettre et faire circuler les informations sur les demandes des résidents, sur les observations des professionnels du milieu ordinaire ou/et protégé et avoir des échanges réguliers avec les moniteurs.
3. Une fonction de personne ressource : développer le travail de partenariat avec les professionnels des entreprises ou des structures de travail protégé dans le cadre de la recherche de paliers d'insertion ou d'embauche, assurer une veille documentaire (*législative, articles sur le thème de l'insertion*).

La vie au quotidien

Les journées des résidents sont organisées et rythmées autour de multiples activités au travers desquelles se vivent le projet global de l'Auberge du Wayai et les objectifs issus des projets individuels de chaque personne.

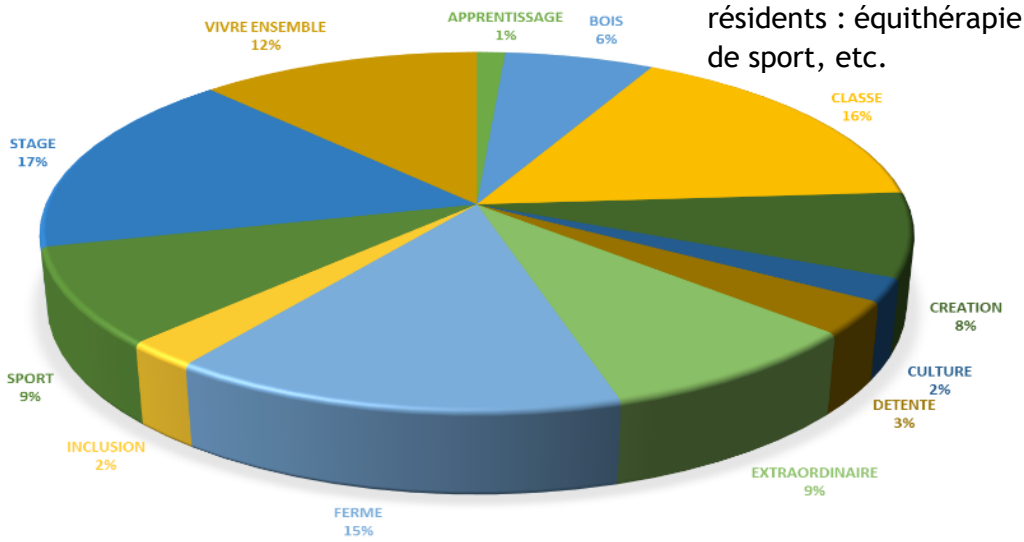
L'équipe éducative veille à proposer des actions et des réalisations qui vont renforcer le savoir, savoir-faire et le savoir-être de chaque résident.

Le foyer est avant tout un lieu de vie ; comme à la maison, chacun a et garde le droit de choisir la ou les activités auxquelles il souhaite participer. Et comme à la maison, chacun participe à la gestion quotidienne de l'habitation ; chacun peut avoir son moment de détente ou de relaxation.

A l'Auberge du Wayai, ce sont **35 activités différentes** qui sont proposées de manière systématique ou extraordinaire selon les moments clés de l'année ou de la vie associative locale. Elles sont regroupées en **12 catégories** présentées dans le graphe ci-dessous.

Planifiés à la suite les uns des autres, pour l'ensemble des résidents, en collectif ou en individuel, ce sont **3964 moments définis** au cours de 2019.

Pour y arriver, nous comptons également sur quelques partenaires et prestataires extérieurs qui prennent en charge seuls ou accompagnés d'un éducateur un ou plusieurs résidents : équithérapie, danse, théâtre, salle de sport, etc.



Auberge du Wayai : Répartition des 3964 temps planifiés au cours de l'année 2019

L'Auberge du Wayai est une « **ferme pédagogique** ». Il est dès lors heureux de voir que la vie de la « Ferme » et du projet « Bois » représentent plus de 20% des activités des résidents. Le maintien et la progression des acquis sont importants grâce au thème « Classe » qui représente les temps de scolarisation de 4 résidents et les ateliers internes axés autour de l'écriture, le courrier » et les multimédias. La santé des résidents est un point d'attention répondu par le thème du « Sport » et aussi de la « Création » les aidant à rêver et réaliser de leurs propres mains. Le « Vivre ensemble » synthétise toutes les activités liées à la vie en communauté, au respect de l'autre, ce qui se traduit à l'extérieur par les projets « d'Inclusion ».

Dans le graphe de répartition des temps planifiés, 17% du temps est repris sous l'intitulé « Stage ».

Dans les lieux de vie d'Au Petit Bonheur, cette démarche est propre à l'Auberge du Wayai, qui accueille pour moitié, des personnes jeunes, qui disposent d'un potentiel d'apprentissage.

Le projet vise, tant par un accompagnement interne qu'externe à placer ces bénéficiaires dans une vie la plus proche possible d'une activité professionnelle : se lever seul le matin ; être à l'heure ; être présent même si c'est un peu plus difficile ce matin ; rester avec son maître de stage alors que d'autres bénéficiaires vont en activité détente à l'extérieur, etc.

10 résidents ont participé d'une manière active à ce projet et ont été en soutien de l'équipe d'entretien, pour le linge, de notre cuisinier voire d'un accompagnement socio-pédagogique extérieur.

Cela représente ensemble, plus de **3.380 heures** de renforcement de compétences et d'inclusion.

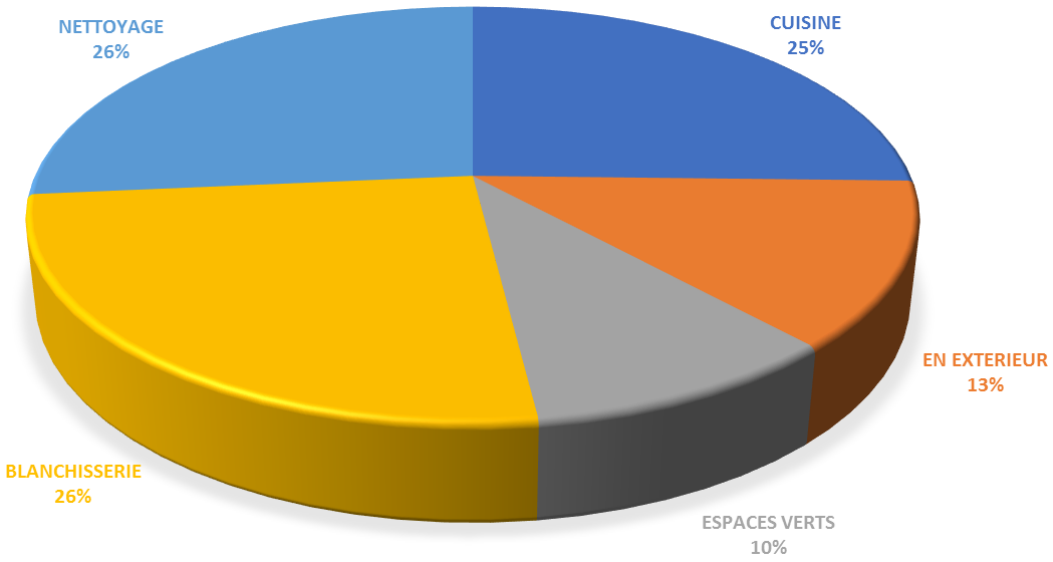
Avec cette approche de stage, il ne s'agit plus de penser en termes de places ou de lieu d'accueil mais en termes de parcours.

La logique de parcours met la personne et son entourage au cœur du dispositif en réfléchissant en termes de projet de vie

Cela implique également pour l'encadrant de remettre en question ses pratiques et d'imaginer de nouveaux modes d'inclusion.

La logique de parcours suppose une souplesse des modes d'intervention.

Pour suivre ces progressions, chaque résident inscrit au stage, signe un contrat d'engagement et bénéficie d'un livret de suivi .



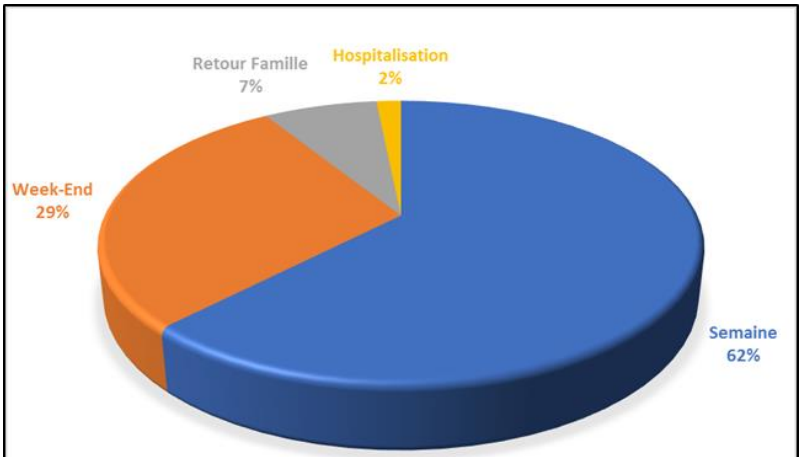
Une gestion optimisée

Globalement, sur l'ensemble de l'année, nous accueillons 2 résidents de plus en 2019. Commencée avec 29 bénéficaires, l'année 2019 s'est terminée avec **31 résidents inscrits** à l'Auberge du Wayai.

Nous avons accueilli 6 nouveaux résidents. Une résidente vient de notre foyer « Au Bienveillant » à Barvaux. Les 5 autres étaient de nouveaux arrivants. 4 résidents ont quitté l'Auberge. Une a rejoint notre foyer de Barvaux. Un jeune, accueilli pour une période temporaire a du réintégré un IMP. Malheureusement, nous avons enregistré 2 décès.

Le taux de présence est le plus faible de nos résidences, et atteint **90,24%**, ce qui en cumulé, représente **10.010** jours passés à Sart-lez-Spa.

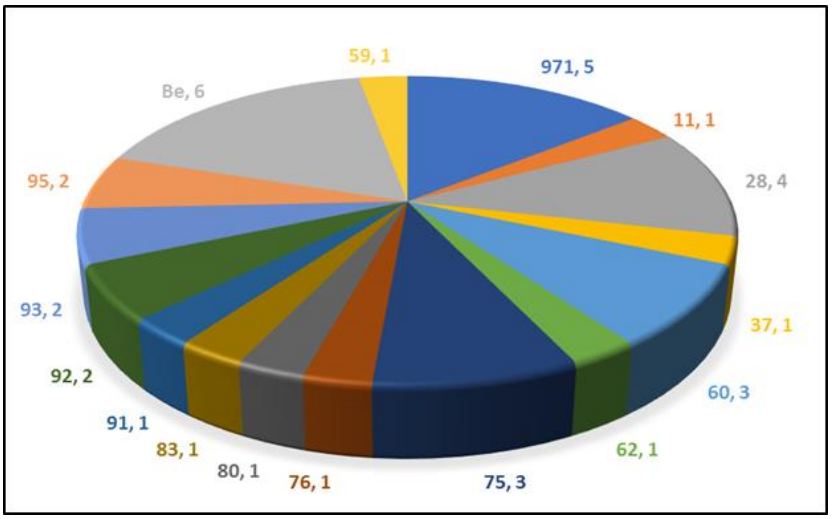
Heureusement, c'est majoritairement au profit de temps passé en famille.



Wayai : répartition du temps de présence / absence pour l'ensemble des résidents.

Cependant, c'est à l'Auberge que nous enregistrons le plus grand nombre de jours d'**hospitalisation** sur toute l'année : **192 jours** cumulés, soit 1,73% du temps. C'est surtout lié au fait que l'Auberge a accueilli ces dernières années, des bénéficiaires plus jeunes, plus instables, qui ont un besoin plus fréquent de bénéficier de séjours externes pour stabiliser leur comportement.

	Nombre	Âge moyen	Le + jeune en 2019	Le + âgé en 2019
Femmes	10	31,8	18,9	44,3
Hommes	21	29,5	14,4	63,0
Total	31	37,4		



Wayai : répartition de l'origine des résidents ayant séjournés au cours de 2019.

26 de nos bénéficiaires sont **français** ; **5** sont **belges**.

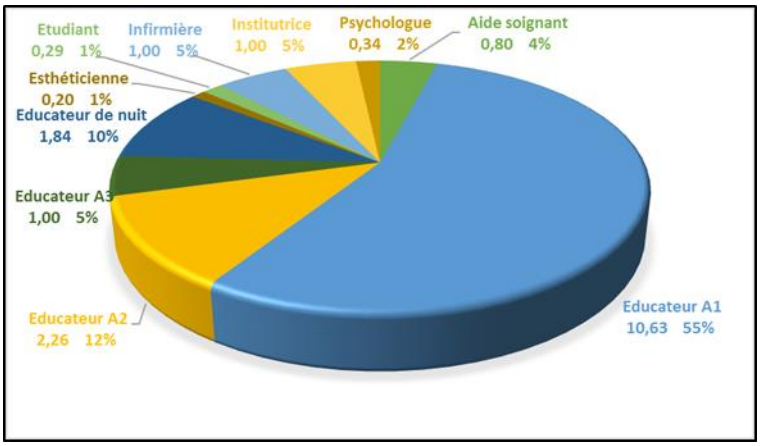
La large répartition géographique au travers de **15 départements** différents est pour nous le témoignage d'une qualité d'accueil reconnue et appréciée.

Cas particulier, c'est au bord des Fagnes que nous accueillons 5 des 9 résidents guadeloupéens ce qui en fait, comme les belges, le groupe le plus important.

Malgré l'augmentation de résidents, l'équipe de l'Auberge du Wayai est restée stable au cours de l'année 2019. En moyenne, et **au total**, elle se compose de **24,11 ETP** (équivalent temps plein) contre 24,18 ETP en 2018 et 22,93 ETP en 2017.

Il s'agit ici du personnel interne directement actif à la résidence de Sart-lez-spa. A cela, s'ajoute des compétences externes, pour des activités spécifiques – comme l'équithérapie - ou des soins particuliers comme la kiné. L'équipe transversale du siège social – qui représente 5,51 ETP – en charge de la gestion administrative du personnel, de la comptabilité et de la direction générale est aussi en supplément de ce staff interne.

Parmi cette équipe, la grande majorité – **19,36 ETP** – constitue **l'équipe pluridisciplinaire**. Le graphique et le tableau ci-dessous donne un détail de la représentativité de chaque fonction.



Auberge du Wayai : équipe pluridisciplinaire des professionnels.

Fonction	ETP
Aide-soignant	0,80
Educateur A1	10,63
Educateur A2	2,26
Educateur A3	1,00
Educateur de nuit	1,84
Esthéticienne	0,20
Etudiant	0,29
Infirmière	1,00
Institutrice	1,00
Logopède	
Orthopédagogue	
Psychologue	0,34
Psychomot	
Total général	**19,36**

En 2019, chaque personne a été formée aux premiers gestes de sécurité en matière de lutte contre l'incendie. Un recyclage a aussi été organisé pour les situations d'urgence et les premiers secours. Les 3 exercices d'évacuation organisés au cours de l'année ont permis à une majorité du personnel de répéter et s'entraîner à une potentielle situation d'urgence et principalement, l'incendie.

Avec le Service Externe de Prévention et Protection au travail, nous avons également mené une campagne de vaccination contre l'Hépatite A / B. Nous sommes conscients et convaincus que la bonne santé et la bienveillance envers nos résidents passent d'abord par l'attention envers le personnel.

Enfin, nous avons la chance de compter sur une équipe technique interne. L'ensemble des **services de soutien et logistique** est assumée et assurée en interne : la blanchisserie, l'entretien du bâtiment, la maintenance et rénovation des équipements. Ces personnes, travailleurs de l'ombre, constitue une équipe globale de **3,42 ETP** ultra performante.

Toute cette équipe socio-pédagogique, paramédicale et technique est encadrée et motivée au quotidien par un directeur expérimenté et une coordinatrice médicale.

A chacun, en ses fonctions et qualités, nous les remercions pour leur engagement et dévouement.

L' « Auberge du Wayai » est un des trois services d'accueil gérés par AU PETIT BONHEUR M.S SPRL. Sa gestion est dès lors un mixte entre les décisions autonomes et de terrain du directeur et une approche transversale et globale du gestionnaire.

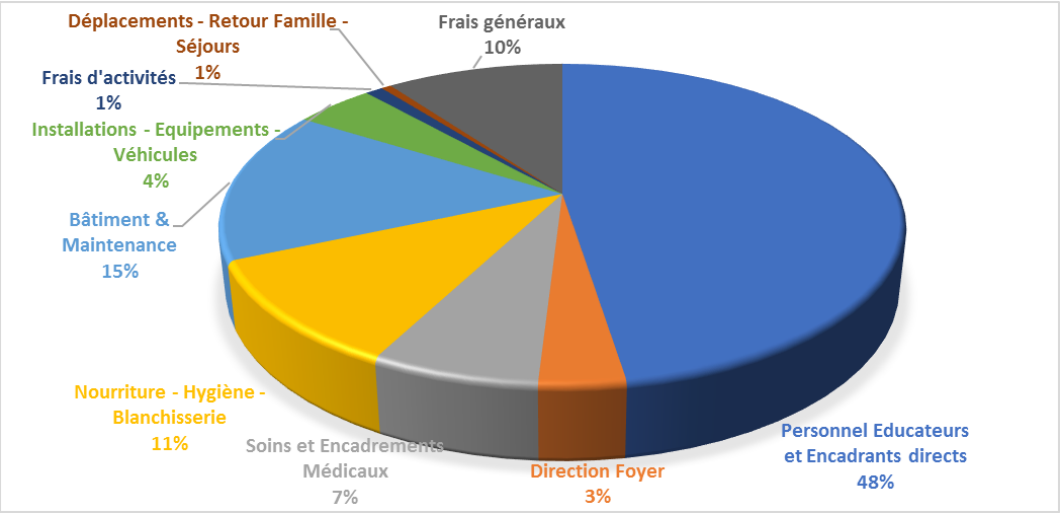
Cette organisation permet un juste partage des coûts fixes et frais de structure tout en accordant de larges moyens ciblés pour chaque projet spécifique.

Chaque entité bénéficie d'un équilibre budgétaire positif ce qui permet à AU PETIT BONHEUR M.S SPRL d'investir chaque année, de renouveler ses équipements, d'offrir des séjours de vacances ou des activités « hors normes » aux bénéficiaires, d'avoir un taux d'encadrement largement supérieur aux normes imposées.

En 2019, l'ensemble des **investissements** en matériel, équipements, rénovation des bâtiments et des installations s'élève à plus de **240.000 €**, entièrement sur fonds propres (sans recours au crédit bancaire). A cela, s'ajoute les frais d'entretien et de maintenance courante, par l'équipe interne citée dans le paragraphe lié au personnel pour un total de plus de 120.000 €, dont plus de **30.000 €** pour le bâtiment de **Sart-lez-Spa**.

En termes d'investissement, sur le site de Sart-lez-Spa, nous avons installé une climatisation dans la cuisine et les pièces communes, installé une chambre froide et du nouveau mobilier pour la terrasse avant. L'Auberge du Wayai bénéficie depuis fin 2019 comme à Loncin d'une double installation photovoltaïque. Cela témoigne de notre volonté de poursuivre notre engagement sociétal et 100% responsable. Cet investissement doit nous aider à réduire de près de 30% notre facture énergétique, chaque année. Un autre investissement conséquent consenti est le remplacement de toutes les portes d'accès aux chambres des résidents. De loin, c'est sur le site de l'Auberge du Wayai que le plus d'investissements a été réalisé en 2019.

Spécifiquement pour « l'Auberge du Wayai », les dépenses moyennes journalières par résident sont identiques à la moyenne des 3 résidences d'AU PETIT BONHEUR M.S. Cette moyenne est possible car l'ensemble des frais fixes des installations sont réparties sur un nombre maximum de résidents, certes avec le taux de présence le plus faible et que le staff est resté stable en 2019. Tenant compte des projets et des profils des résidents accueillis, le budget journalier moyen réel est proche légèrement supérieur. Le coût journalier par résident se répartit selon le schéma ci-dessous.



Auberge du Wayai – répartition du prix de journée

Donner du sens à l'action

Notre stratégie associative

Le foyer a déployé une incroyable énergie au service des personnes accueillies, avec toujours la même aspiration de pouvoir gagner en compétences et en efficacité.
Cette ligne de conduite lui permet de répondre à des situations individuelles de plus en plus complexes, en sortant des logiques classiques de prises en charge.

Partenariat de parcours

« La famille comme partenaire » :

Dans la vie des résidents, la famille a un rôle déterminant. En ce sens, même les parents qui ne sont pas tuteurs, sont conviés à participer à la finalisation du projet personnalisé. Pour une majorité de résidents, leur vécu antérieur fait que des liens privilégiés (affectifs) se sont tissés et se poursuivent avec leur famille. Le passage à l'âge adulte, déterminé par les normes sociales, implique que le foyer soit devenu leur lieu de résidence. De ce fait, pendant ces moments de vie au foyer, les professionnels assurent un accompagnement, mais en aucun cas, ils ne se substituent au milieu familial.

Des projets à construire

Nous devons penser l'orientation et le lieu d'accueil en termes de parcours de la personne.

Ce principe implique la recherche du meilleur équilibre entre les possibilités et potentiels de la personne, son projet de vie et le service où il pourra être orienté

La notion de parcours doit s'entendre dans le sens d'une recherche du maximum d'autonomie pour la personne mais également tenir compte d'événements dont les conséquences (temporaires ou définitives) impliquent une réorientation.

La finalité est d'assurer la continuité de l'accompagnement des usagers à tous moments de leur vie, en fonction de leur évolution, y compris en facilitant le retour à la situation précédente.

Il est pertinent de respecter une gradation afin de promouvoir des modes d'hébergement proches des situations ordinaires en évitant les situations d'échec et en adaptant ces modes d'hébergements.

Un retour en famille pour construire ensemble

Une des missions d'AU PETIT BONHEUR est de maintenir ou de (re)créer le contact entre les bénéficiaires et leur famille. Pour se faire plusieurs moyens sont mis en place comme par exemple l'organisation de 8 retours annuels en direction de PARIS et également en direction de THIONVILLE.

Ces transports sont entièrement organisés et réalisés à la charge de l'institution afin de permettre à chacun de bénéficier de moments de retrouvailles. Un seul et unique point de rendez-vous où chaque famille est invitée à prendre en charge son proche. Certains résidents sont acheminés à l'aide de navette et/ou taxis vers des points de rendez-vous plus lointains, comme Limours ou Tours par exemple.

En moyenne
Paris : 16 participants
Thionville : 5 participants

Certaines familles étant dans l'impossibilité de prendre à charge leur proche durant l'espace de plusieurs jours, nous avons mis en place la possibilité pour certains d'entre eux d'organiser des moments de retrouvailles encadrés par l'éducateur accompagnant le voyage, et ce l'espace de 2 heures. Le temps pour ces familles de se retrouver autour d'une table pour partager un repas.

AU PETIT BONHEUR organise également un voyage annuel collectif vers la Guadeloupe. Nous accompagnons nos résidents guadeloupéens jusqu'à l'aéroport de Pointe-à-Pitre où les familles les attendent avec impatience pour une durée de 7 jours. Le taux de participants varie d'une année à l'autre, entre 7 et 8 participants. Effectivement certains d'entre eux bénéficient de retour au pays à d'autres périodes de l'année, ces voyages sont organisés à la demande de certaines familles pouvant accueillir leurs proches de manière plus régulière.

En parallèle à ce type de séjours, AU PETIT BONHEUR organise également, à la demande des familles, des retours individuels aux 4 coins de la France. Généralement les résidents sont en mesure de voyager seuls toutefois pour certains la présence d'un éducateur se veut rassurante. Ces retours se font à raison d'une ou plusieurs fois par an, en fonction de la possibilité d'accueil des familles.

Destinations visées :

Nice, Montpellier, Bretagne, Lille, Paris, Dijon ou encore

Certains parents effectuent eux-mêmes les réservations et dans d'autres cas, AU PETIT BONHEUR organise le voyage ; de la demande d'accord au tuteur en passant par la réservation des moyens de transport jusqu'à la mise en place des modalités d'accompagnement. Le foyer avance les frais liés au séjour et ces derniers font l'objet d'une refacturation une fois le retour du bénéficiaire sur son lieu de vie.

Quelques résidents ne peuvent se rendre en famille qu'accompagnés d'un éducateur, il s'agit parfois d'une visite d'une journée ou encore d'un séjour de quelques jours. Dans ce cas, généralement une réservation est effectuée dans un hôtel proche de la famille afin de permettre des rencontres organisées au cours de la journée.

En dehors des retours organisés, les proches peuvent venir directement chercher le résident sur son lieu de vie. Nous demandons à être informés une quinzaine de jours à l'avance de sorte à organiser au mieux le séjour (préparation de la valise, des médicaments, mise à jour de l'agenda médical, etc.).

Cette année encore, ce système aura permis à pas moins de 15 résidents de profiter de séjours en famille allant d'un week-end jusqu'à une période de 1 mois, et pour des destinations parfois plus lointaines comme l'Algérie. Deux familles ont trouvé la Belgique très belle et prennent l'habitude de venir en vacances sur des lieux comme des gîtes ou des Center Parcs, ce qui leur permet de profiter de leur proche dans un contexte de proximité qui se veut parfois rassurant.

En 2019, globalement, cela représente

194 Retour Familles organisés

62 résidents (sur 97) ont participé à minimum 1 retour

En moyenne, chaque participant retourne **5 fois** par an.

Cela représente un total de **1921 jours** passés en famille

Mon métier au Petit Bonheur

Le cœur de métier de chaque professionnel, quelle que soit la mission réalisée, est en lien direct avec les personnes accueillies. Cela donne un réel sens au travail, et même si chaque jour est un nouveau défi, c'est ensemble que nous le relèverons

Descriptif du métier

Être psychologue au sein d'une institution accompagnant des personnes en situation de handicap demande plusieurs missions.

Tout d'abord, le psychologue élabore une réflexion quant à l'accompagnement quotidien des résidents. Le psychologue réalise un travail d'observation et d'analyse des résidents au sein du foyer, dans leur quotidien. Ces observations sont réalisées dans les différents lieux de vie (foyer, chambre, coin fumeur, espace extérieur…) ainsi que dans les différents contextes (repas, activités, temps libres…).

A ces informations recueillies s'ajoutent les informations obtenues via différents documents réalisés au sein du foyer ou venant d'autres structures par lesquelles le résident est passé (école, hôpital, institutions…).

Ces informations recueillies aident à la réalisation d'un suivi thérapeutique régulier ou ponctuel avec les résidents. L'objectif étant de fournir un support psychologique individualisé à chaque résident selon le besoin et/ou la demande.

Les entretiens peuvent donc être réalisés sur demande volontaire du résident, sur demande de l'équipe éducative ainsi que sur proposition du psychologue, d'après ses observations et réflexions. Les entretiens thérapeutiques ont divers objectifs :

- Aider le résident à identifier et comprendre ses émotions et à faire des liens entre ses émotions et ses comportements afin d'éventuellement travailler sur les comportements qu'il met en place au quotidien dans le foyer.
- Aider le résident dans ses interactions avec les différentes personnes qui gravitent autour de lui, tels que les autres résidents, les différents intervenants dans l'institution, les personnes extérieures à l'institution, les membres de la famille…
- Aider le résident à comprendre son projet de vie au sein de l'institution, à l' « adopter » et à prendre une place d'acteur dans son processus d'accompagnement.
- Aider le résident à travailler diverses problématiques rencontrées, tels que la vie affective et sexuelle, le deuil, etc.

Le psychologue se charge de réaliser des entretiens et animations de groupe selon les besoins. Il s'agit, par exemple, d'entretiens en « triangulation », incluant l'éducateur référent du résident concerné et le résident.

Le psychologue travaille aussi en collaboration avec l'ensemble de l'équipe. Il partage ses connaissances concernant les pathologies rencontrées, participe à l'élaboration des réflexions quant à l'accompagnement, propose des moyens d'analyse et d'accompagnement possibles, tente de sensibiliser l'équipe aux comportements défis liés aux pathologies, etc.

Témoignage de Rachelle

La fonction de psychologue au sein d'une institution demande de tenir un rôle particulier.

Les entretiens individuels que je réalise permettent au résident de sortir du microsystème dans lequel il vit, de s'arrêter un temps pour faire le point. Ce temps permet au résident de s'exprimer de façon totalement libre. Il peut aborder tous les sujets souhaités et a la possibilité d'exprimer son avis ainsi que les émotions ressenties. Ces entretiens se font sans jugement, dans une optique de bienveillance, d'écoute, de partage. Réalisés en fonction des compétences de chacun, les entretiens individuels portent bien leur nom puisqu'ils sont individualisés. Ainsi, les supports diffèrent : jeux de rôle, jeux de carte, exercices à réaliser sur le foyer, supports écrits, supports visuels, etc.

Je me rends aussi sur le foyer afin de prendre part aux différents événements de la vie quotidienne. Généralement, je prends ce temps pour m'assoir un moment avec les résidents afin de discuter de façon informelle. Ces temps sont les repas, les temps libres et parfois les temps d'activités. Ces temps sur foyer me permettent d'observer le rôle de chaque résident dans les différentes dynamiques de groupe, les comportements, les échanges, etc. Ces observations permettent de réaliser un travail de réflexion sur l'accompagnement global réalisé avec le résident.

Je ne joue pas un rôle « acteur » dans le quotidien du foyer, l'objectif étant de pouvoir rester neutre vis-à-vis de tous les événements et interactions qui s'y passent. Je ne prends donc pas le point de vue de l'une ou l'autre partie, ce qui me permet de garder le recul nécessaire à la réalisation des entretiens individuels. Rester neutre permet aussi d'établir et de maintenir une relation de confiance avec le résident qui peut exprimer son vécu librement.

Dans ce microsystème, le rôle du psychologue garde toute son ambiguïté. Pourquoi ? D'une part, les propos échangés en entretien individuel restent dans cet échange duel, « secret », et ne seront pas partagés à l'ensemble de l'équipe. Ainsi, le résident qui éprouve le besoin de s'exprimer peut s'assurer de me voir repartir en fin de journée avec ce secret gardé. D'autre part, observations, réflexions et propositions d'intervention concernant un résident seront partagées aux professionnels concernés afin d'échanger sur les moyens d'accompagnement.

Rachelle, psychologue « Au Petit Bonheur »

Rendez-vous en 2021pour la suite des aventures de l'Auberge du Wayai.