

# ENVI' D'AIR

**« Comment accompagner une équipe de volontaires, souhaitant aménager un espace vert inoccupé, dans la réalisation d'un dossier de présentation de ce projet ? »**

Flavien CAMBON

Lucie SMITH

Madeleine BLANCHARD

Sophie WEHRLE

Licence Professionnelle

«Coordination de projets d'Education à l'Environnement pour un Développement Durable et une mise en Réseau »



## Résumé:

---

La Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) "Les Bancelles" est un établissement d'accueil de personnes polyhandicapées lourdes située à Florac en Lozère (48). C'est dans le cadre de l'aménagement d'un espace vert, situé sur la structure, qu'elle a fait appel à l'intervention d'étudiants de SupAgro Florac en lien avec leur projet tutoré.

L'équipe de la MAS, porteuse de l'aménagement, avait des difficultés à se mettre dans une dynamique de projet. Les étudiants avaient donc pour mission de les aider dans leur démarche. Durant 5 mois, une démarche d'accompagnement a alors été mise en place et réalisée par ce groupe d'étudiants. Le but de cet accompagnement était de faire émerger les idées d'aménagements et d'apporter une aide pour la rédaction du dossier projet. Le déroulement de cet accompagnement était le suivant: connaître les représentations du groupe, faire émerger leurs idées et les freins et leviers associés, proposer des outils pour la rédaction de projet (échancier, trame de dossier). En outre, il a été nécessaire de créer une dynamique pour impliquer le personnel au projet (via de la communication interne) et que l'équipe s'approprié l'écriture ainsi que la réalisation du projet.

A cette présentation de la démarche est associé l'analyse des outils et des postures des étudiants tout au long du projet. A la fin du projet, une proposition de l'équipe a émergé : l'espace initialement pensé comme une mini-ferme prend d'autres formes aujourd'hui et ce n'est pas fini...

Mots clés : handicap, partenariat, accompagnement, animation de réunions, aménagement espace vert

## Summary:

---

The Maison d'Accueil Spécialisé "Les Bancelles" is a care establishment for heavy polyhandicapped people in Florac, Lozere (48). "Les Bancelles" asked the help of students from SupAgro Florac, through a tutored project to support them in the conversion of one of their green spaces.

One of the team was having snags to start the project. The students' mission was to through this phase. For 5 months, as support process has been created and applied by the group of student. The goal was to bring to the foreground ideas of conversion and help in the writing of the project. The progress of the process was following: coming to know their mental representation of the project, helping in the identification of ideas, drakes and levers, offering tools to write the project (schedule frame for the fale). Furthermore, it was be necessary to create an institutionnal's dynamic to involve the staff in the project (with internal communication). It was also necessary to allow an appropriation by the team of the project's writing and realisation.

To this methodology is associated an analysis of tools and professional postures of the students along the project. Finally, a global proposal was found: initially thought as like a little farm, the green space takes other forms and it is not the end...



## Remerciements:

---

Nous remercions MANUEL Alain, notre tuteur pédagogique pour son accompagnement, son aide et sa capacité à poser les questions qui nous ont fait avancer. Ainsi que pour ses petites blagues qui nous ont fait sourire.

Nous remercions aussi NOUANI Stéphane, directeur de la MAS "Les Bancel"; GASPERIN Arnaud, chef de service, ainsi que les membres du personnel: AMBLARD Olivier, BESSIERES Sandrine, CHANSON Muriel, CREGUT François, EL HAOUANI Abdellah, FRONTIN Kévin, GARNIER Valérie, HUC Stéphane, MAUGE Marie-Ange, VERNHET Anne pour le temps qu'ils nous ont consacré, leur accueil et leur implication dans le projet.

Nous remercions aussi Liesse, Marc et Gérald de nous avoir permis de les rencontrer ainsi que tous les autres résidents de nous avoir accueillis dans leur lieu de vie.

Nous remercions l'équipe de salariés et les résidents du foyer de vie DUGUESCLIN à Châteauneuf sur Randon pour leur accueil et la visite.

Nous remercions BISCHOFF Orane, coordinatrice de la licence professionnelle CEEDDR ainsi que l'équipe pédagogique pour leur soutien et leur aide à tous les niveaux.

Nous remercions aussi les lapins Gnan et Gnan ou Gnangnan, pour nous avoir fait rire de nombreuses fois...



---



# Sommaire



---

Résumé:

Remerciements:

Introduction générale 3

**I. Une commande pour une structure** 5

---

1. Présentation de la structure 5

---

Qu'est ce qu'une MAS ?

En Lozère

A.D.A.P.E.I. Lozère.

La M.A.S. « Les Bancelis »

---

2. Présentation de la commande 8

---

Commande initiale

Pourquoi un partenariat avec SupAgro?

Commande finale

---

3. Remarques et propositions au commanditaire 11

---

**II. Notre démarche** 12

---

1. Notre méthodologie de travail 12

---

Globalement:

Au fil du projet:

Les outils de communication

Nos outils de travail

---

2. Les résultats obtenus. 19

---

Pour l'équipe de la MAS:

Pour nous

---



### III. Analyse de la démarche 21

---

1. Notre Analyse 21
  2. L'analyse de l'équipe 23
  3. Analyse professionnelle 23
- 

A propos des compétences acquises de manière générale

A propos des compétences spécifiques au métier de coordinateur de projet.

---

### Conclusion

Erreur ! Signet non défini.

### Bibliographie

---



## Introduction générale

---

La Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) « Les Bancelles » est un établissement d'accueil pour les personnes en situation de handicap. Elle est ouverte depuis 18 ans et est située en Lozère, à Florac. Elle est gérée par l'ADAPEI (association de parents) sur le plan financier et pour la validation du projet d'établissement.

La MAS, accueille aujourd'hui 48 résidents à l'année, répartis en 6 unités dont 1 correspondant à la maison de l'autisme. Cette structure, dirigée par M. NOUANI a pour mission d'accompagner des personnes polyhandicapées lourdes dans leur vie quotidienne. Pour répondre aux besoins de ces résidents, la MAS articule son organisation autour de plusieurs services aux fonctions bien définies.

Cet établissement représente un pôle économique important pour une commune comme Florac, comptant aujourd'hui 2000 habitants.

La MAS a une envie forte de créer du partenariat dans son territoire. La proposition d'un échange avec SupAgro participe à cette démarche. Ce projet commun entre des étudiants et le personnel de la MAS s'insère dans cette volonté d'ouvrir la structure à l'extérieur. Il permet une dynamique nouvelle mais surtout une reconnaissance locale.

Notre groupe d'étudiants, en licence professionnelle « Coordination de projet en Education à l'Environnement pour un Développement Durable et une mise en Réseau », est composé de 4 personnes, Flavien Cambon, Lucie Smith, Madeleine Blanchard et Sophie Wehrlé. Dans le cadre de cette formation, nous sommes amenés à travailler sur un projet tutoré. Ce travail de groupe et de mise en situation professionnelle s'étend sur 6 mois avec environ 18 jours qui lui sont consacrés.

Nous nous sommes donc engagés dans un partenariat avec la MAS, ayant pour logique de fonctionnement « donnant-donnant ». L'intérêt de la démarche était double. Pour nous, c'était la possibilité de se confronter à un cas concret, en ayant un appui et un encadrement pédagogique. Pour eux, c'était l'occasion d'avoir un regard extérieur et de s'appuyer sur nos compétences dans la démarche de projet.

Il existe aux abords de l'établissement un espace vert peu utilisé qui offre de nombreuses possibilités d'aménagement. À ce jour, les activités proposées dans cet espace s'articulent uniquement autour de 2 lapins. Pourtant, les idées et les envies sont présentes. Le contexte ainsi que l'état actuel du lieu représentent des freins à la mise en projet.

La commande, faite par la MAS, correspond donc à l'accompagnement d'une équipe autour de ce projet d'aménagement. C'est le personnel de l'unité de vie 3 qui porte cette dynamique. C'est avec ces personnes que nous avons travaillé ainsi qu'avec M. NOUANI et M. GASPERIN, chef du service éducatif.



Pour répondre à cette commande, nous avons établi la problématique suivante:

*Comment accompagner une équipe de volontaires, souhaitant aménager un espace vert inoccupé, dans la réalisation d'un dossier de présentation de ce projet ?*

Cette démarche d'accompagnement consiste à faciliter l'appropriation du projet par l'équipe et à leur donner des outils pour les aider dans la rédaction du dossier. Pour cela, nous avons défini ensemble plusieurs temps de rencontre.

Ce rapport fait état de notre travail. Nous présenterons tout d'abord la structure et le contexte dans lequel s'insère notre démarche. Nous expliciterons ensuite notre méthodologie et nous l'analyserons. Enfin, nous réfléchirons à notre posture d'accompagnateur et en tirerons les enseignements pour notre vie professionnelle.



La partie suivante présente la structure et sa spécificité, le territoire d'étude et les acteurs en jeu ainsi que la commande et son analyse.

## I. Une commande pour une structure

---

### 1. Présentation de la structure

---

#### Qu'est ce qu'une MAS ?

---

La Maison d'Accueil Spécialisée reçoit des personnes adultes atteintes d'un handicap intellectuel, moteur ou somatique grave, ou gravement polyhandicapées. Les résidants ont donc une autonomie très limitée. Les personnes accueillies doivent être adultes et ne pas être âgées de plus de 60 ans à l'admission. Il doit également être constaté une absence d'un minimum d'autonomie.

#### En Lozère

---

De part son histoire, la Lozère est un département qui accueille beaucoup de personnes handicapées. Il compte 27 établissements pour enfants et adultes handicapés. D'une capacité totale de 1459 places (totalisant environ 1270 emplois), ses institutions sont financées par l'assurance maladie et l'aide sociale de l'État.

Le département dispose actuellement de 16 établissements pour adultes handicapés, d'une capacité totale de 1043 places.

#### A.D.A.P.E.I. Lozère.

---

« L'Association des Parents d'Enfants Inadaptés de la Lozère » (A.P.E.I.) est née le 14 mai 1965. Elle deviendra, plus tard, « l'Association Départementale des Amis et Parents d'Enfants Inadaptés de la Lozère », (A.D.A.P.E.I.) une association parentale à vocation départementale. Elle gère la MAS sur le plan financier et valide le projet d'établissement. Au départ, l'association s'est créée par une mobilisation de parents qui se retrouvaient avec très peu de réglementation sur l'accueil de ce public, peu ou pas de cadre structurel et une prise en charge inexistante pour leurs enfants en situation de handicap.

Aujourd'hui, l'A.D.A.P.E.I. Lozère gère deux établissements pour un total de 88 résidents orientés « M.A.S » ou « Foyer de vie ».





Les objectifs de l'association sont en harmonie avec ceux de l'U.R.A.P.E.I. (Union régionale des amis et parents des enfants inadaptés) Languedoc-Roussillon dont elle fait partie, et avec ceux de l'U.N.A.P.E.I. (Union Nationale des Amis et des Parents des Enfants Inadaptés) à laquelle elle est affiliée.

Ces objectifs sont :

- Apporter aux familles, ayant un enfant, adolescent ou adulte en situation de handicap, l'appui moral et matériel dont elles ont besoin, de développer entre elles un esprit d'entraide et de solidarité et de les amener à participer activement à la vie associative.
- Mettre en œuvre tous les moyens nécessaires au meilleur développement moral, physique ou intellectuel des personnes handicapées, par l'éducation, la formation, la mise au travail, l'hébergement, l'insertion sociale et professionnelle et l'organisation de leurs loisirs, et de toute autre forme de prise en charge.

### La M.A.S. « Les Bancelles »

La Maison d'Accueil Spécialisée « Les Bancelles » a été ouverte le 3 janvier 1994. C'est la première MAS à s'être implantée dans le sud du département. Les résidents sont répartis en cinq unités de vie et sont accueillis à l'année.



En avril 2006, l'établissement a ouvert la villa de l'autisme « La Coconière ». Implantée au centre du village, cette maison a pour vocation d'accueillir 8 personnes autistes. « La Coconière » représente la sixième unité de la MAS. Malgré un éloignement géographique, elle fait partie intégrante de l'organisation de la MAS.

### Les acteurs

#### Le public accueilli par la MAS "Les Bancelles"

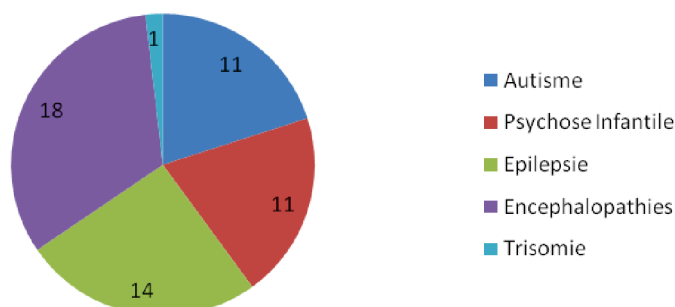
La MAS accueille aujourd'hui 48 résidents : 40 sur le site « Les Bancelles » et 8 dans la maison de l'autisme.

La MAS « Les Bancelles » a souhaité accueillir dans le bâtiment principal des personnes atteintes de handicaps associés, communément désignées polyhandicapés lourds. Elles sont caractérisées, outre des handicaps physiques souvent concomitants, par un trouble grave et permanent de la communication. Ce trouble entraîne une impossibilité à gérer leurs besoins vitaux primaires et donc induit un accompagnement éducatif et soignant quasi-permanent. Mais cette présence doit



faire l'objet d'un questionnaire et d'un réajustement constant, individualisé et éthique au sein de l'équipe.

### Pathologies principales des résidants du bâtiment principal (évaluées en nombre de cas)



Source: *Projet d'établissement 2012 de la MAS "Les Bancelles"*

Comme dans la majorité des établissements médico-sociaux, les hommes sont proportionnellement plus nombreux. Elle accueille, à ce jour, 18 femmes et 30 hommes d'un âge moyen de 38 ans. La grande majorité des résidants, soit 62%, sont dans l'établissement depuis son ouverture en 1994.

### Le personnel

Pour répondre aux besoins des résidants, la MAS articule son organisation autour de plusieurs services aux fonctions bien définies. (Annexe 1)

Nous avons travaillé principalement avec le **service éducatif** :

Placé sous la responsabilité de M. GASPERIN, le chef de service, il se compose de moniteurs éducateurs, d'aides médico-psychologiques, d'aides-soignants, et de personnes en contrat de professionnalisation.

Scindé en six unités, ce service assure un accompagnement des résidants 24 heures sur 24. Les rôles du personnel éducatif sont d'accompagner le résidant dans son quotidien, d'essayer de décoder les signes que la personne lui adresse, de recevoir les moindres indices qui l'amèneront à évaluer ses besoins et d'agir en conséquence. L'éducateur est garant du confort de chacun des résidants en se référant au personnel médical lorsque cela est nécessaire.

Nous avons tout particulièrement travaillé avec l'unité 3 qui est à l'origine du projet "ferme". Cette unité est composée de 8 personnes handicapées et est accompagnée par : AMBLARD Olivier, ASSENAT Véronique, BESSIERES Sandrine, CREGUT François, FRONTIN Kevin, HUC Stéphane.

L'unité 3 est un groupe actif qui accueille des personnes plus ou moins dynamiques. L'objectif de l'équipe éducative est le maintien et le développement de leurs capacités physiques aux travers de diverses activités internes ou externes à la structure. Le projet "ferme" s'inscrit dans cet objectif.



## 2. Présentation de la commande

---

### Commande initiale

---

La commande faite à SupAgro Florac émane du directeur de la MAS, Mr NOUANI Stéphane. Il souhaite aménager un espace vert inoccupé pour qu'il puisse être support de nouvelles activités pour les résidants et le personnel.

Le problème est donc l'aménagement de cet espace vert et la prise en compte de la spécificité du public. L'objectif principal était d' "accompagner une partie de l'équipe dans la conception et l'animation d'un projet environnement pour les résidants de l'établissement. Les activités pédagogiques qui pourraient être proposées dans le cadre du projet auraient l'environnement comme support et ne constituent pas forcément un objet d'enseignement". Les premiers termes évoqués lors des différentes présentations du projet de la part du commanditaire étaient: mise en place d'une mini-ferme, échanger pour la mise en place d'un projet plus élaboré, ouverture vers l'extérieur, jardin pédagogique, panneaux d'interprétation, animations diverses.

L'équipe porteuse du projet qui regroupe le personnel de l'unité 3 avait, à la demande du directeur, commencé à rédiger un projet ferme pour expliciter leurs envies. (Annexe n°2) Ce premier document a été l'élément impulsif de la demande d'accompagnement pour l'unité 3. Le projet tutoré est venu en appui à ce projet ferme. Pour expliciter la demande, nous avons élaboré un arbre à problèmes (annexe n°3) et un arbre à objectifs (annexe n°4). Ce travail a été partagé et validé par le directeur de la MAS et l'équipe porteuse du projet.

### Pourquoi un partenariat avec SupAgro?

---

Notre commanditaire est le directeur, il représente l'ensemble de la structure. Sa volonté est de permettre au personnel de créer de nouvelles activités et ainsi de donner de nouvelles perspectives à leur travail et de sortir de leur quotidien. Mr NOUANI souhaite faciliter la construction du projet. Pour cela, il dégage du temps pour les différentes réunions. Ce temps est compris dans le temps de travail rémunéré. Cette mise en projet au sein de la structure engendre une nouvelle dynamique pour la MAS et notre accompagnement a permis d'accélérer le processus. L'ensemble de la démarche donne de nouvelles perspectives et de nouveaux outils à l'équipe. De plus, ce projet s'intègre dans le projet d'établissement et prend donc tout son sens. Le commanditaire place les résidants au centre du projet. Toute la démarche est réfléchi dans l'intérêt du public de la MAS. Mr NOUANI voit dans ce projet une ouverture à la vie du territoire, notamment par le partenariat SupAgro-MAS. Il est dans une perspective de création de liens avec les acteurs locaux par exemple par l'accueil de scolaires, des familles dans ce lieu. Ce projet tutoré amorce cette dynamique, et rend plus visible la MAS dans le territoire.



## Commande finale

---

Après une analyse de la demande et grâce à plusieurs rendez-vous (annexe n°5) avec le directeur nous avons pu définir notre mission et les objectifs de notre travail. C'est par ce dialogue que la commande initiale a évolué.

La commande consistant à la conception-élaboration-animation du projet est passée à l'accompagnement d'une équipe à la rédaction d'un dossier projet. Ce dernier permettra à l'équipe de présenter ce projet au Conseil d'Administration et à l'association des parents (ADAPEI). Il donnera du sens aux actions et de la crédibilité aux demandes budgétaires.

La commande finale est plus réaliste par rapport aux échéances imposées par notre formation. Notre accompagnement consiste à:

- amorcer la mise en projet de l'équipe
- faire émerger leurs idées, leurs envies
- permettre la réflexion sur les leviers, les freins, la faisabilité et la pertinence de ces idées
- apporter des outils méthodologiques pour la rédaction du dossier, la communication interne, l'organisation nécessaire à la mise en place du projet.

Tout au long de cet accompagnement, les résidants de la MAS doivent toujours être pris en compte. A la suite de l'explicitation de la demande nous avons redéfini nos objectifs grâce à un nouvel arbre à objectifs.



**Objectif global n°1 :**  
Permettre à l'équipe de s'approprier le projet et de se sentir capable de rédiger le dossier

**Objectif global n°2 :**  
Travailler en partenariat avec une nouvelle structure

**Objectif global n°3 :**  
Travailler et s'organiser en groupe

**Objectif spécifique du projet :**  
Accompagner l'équipe de volontaires de la MAS "Les Bancelles" dans la réflexion en vue de l'élaboration d'un dossier afin d'aménager un espace vert inoccupé.

**Résultat attendu n°1 :**  
L'équipe a des outils pour rédiger le dossier demandé.

**Résultat attendu n°2 :**  
Du temps est dégagé pour permettre à l'équipe porteuse du projet de se mettre en démarche.

**Résultat attendu n°3 :**  
Des temps de travail sont proposés à l'équipe pour réfléchir aux idées pour l'aménagement.

**Résultat attendu n°4 :**  
Etablir un partenariat avec la MAS dans une relation de dominant-donnant.

**Activités à réaliser :**  
1.1. Proposer des outils méthodologiques.  
1.2. Utiliser les outils avec eux.  
1.3. Réflexion sur l'utilisation des outils pour la mise en œuvre du projet.

**Activités à réaliser :**  
2.1. Proposer un planning à l'équipe.  
2.3. Prendre en compte l'imprévu.

**Activités à réaliser :**  
3.1. Réunions d'équipe avec nous.  
3.2. Proposer des temps en interne.  
3.3. Faire émerger les idées, les envies, les leviers et les freins.

**Activités à réaliser :**  
4.1. Définition des attentes et intérêts de chacun  
4.2. Communication tout au long du projet

### 3. Remarques et propositions au commanditaire

Dès le début, le travail qui nous a été demandé a été vu comme un partenariat et non une prestation. Ce positionnement nous a permis d'instaurer un climat de confiance mutuelle. Mr NOUANI nous a souvent rappelé que c'était du "Donnant-Donnant". Cet échange de compétences a été riche à la fois pour nous et pour la MAS.

Le partenariat s'est décidé rapidement ce qui peut expliquer que les objectifs de départ n'étaient pas très clairs. Cela nous a donné à la fois une liberté d'action et une difficulté à comprendre le positionnement demandé.

Il y a eu une volonté forte de nous faire découvrir la structure tant au niveau institutionnel que dans sa vie quotidienne. Cette présentation nous a aidé à cerner le fonctionnement de la structure. Cela nous a permis de voir l'espace vert mais surtout les locaux où les résidents vivent.

Pour un futur partenariat, nous conseillons de faire découvrir la structure de la même manière. La rencontre avec les résidents sur une après-midi aurait pu se faire plus tôt mais nous avons conscience que c'était compliqué entre notre emploi du temps et le planning du groupe 3.





La prochaine partie présente notre démarche, notre méthodologie de travail et les résultats obtenus.

## II. Notre démarche

---

### 1. Notre méthodologie de travail

---

Notre premier travail a été d'analyser la commande initiale. Nous nous sommes appuyés sur la méthodologie fournie par David Kumurdjian pour expliciter la commande de la MAS.

#### Globalement:

---

Pour comprendre l'objet nous nous sommes posés les questions suivantes:

- Quel est le problème posé?
- Quel est le contexte?
- Quels sont les enjeux pour le commanditaire?
- Qu'attend le commanditaire de l'opérateur: quelles prestations, quelles productions, quels effets attendus, avec quelles échéances?

Lors d'une première rencontre, nous avons présentés, au commanditaire, nos réflexions sur ces questions. Par cet échange, nous avons pu confronter nos représentations de la commande et apprécier les modalités envisagées. Ce temps nous a également permis d'avoir plus d'informations sur la structure et le partenariat envisagé. La commande est donc sur l'accompagnement de l'équipe à la mise en place du projet. Ce qui consiste à: amorcer la mise en projet, faire émerger les idées, faciliter la réflexion de la faisabilité et apporter des outils méthodologiques.

Avant de se lancer concrètement dans la démarche, nous avons mis en place quelques outils de travail pour notre groupe (dropbox, carnet de bord (annexe 6), échéancier (annexe 7). Nous avons également créé une adresse mail pour le transfert d'informations avec la MAS. Nous avons rapidement instauré un contact téléphonique supplémentaire à nos échanges par mail, afin de confirmer nos différentes rencontres. Un outil, pour la communication interne à la MAS, (annexe 8) a également été proposé.

Notre démarche d'accompagnement consistait à avoir plusieurs rencontres avec l'équipe porteuse du projet. Chaque réunion était préparée en amont. A partir de recherches sur des outils d'animation de réunion, nous faisons le choix de ceux qui nous paraissent les plus adaptés et pertinents par rapport au contexte. De plus, chaque activité proposée lors des réunions étaient prise en charge par l'un d'entre nous. Le rôle de secrétaire était également défini en amont. Toutefois, cette répartition restait souple et modulable selon le déroulement de la réunion. Enfin, à chaque fin de réunion nous transmettions un compte rendu récapitulant les points abordés, la date de la prochaine réunion et les points à avancer.



Nous allons maintenant décrire et analyser les différentes réunions et les outils utilisés.

### Au fil du projet:

---

#### Réunion 1 (annexe 9)

Le premier temps de cette réunion nous a permis de faire connaissance avec l'équipe et d'instaurer un climat convivial grâce à la présentation croisée. Cette méthode consiste à mettre les personnes en binôme. La personne A se présente à la personne B puis inversement. Lors de la restitution en grand groupe, la personne B présente la personne A et vice-versa.

Cette technique a permis de faciliter l'interconnaissance des participants. Chaque personne s'est présentée selon ce qu'elle avait envie d'exprimer. Cet outil a permis de créer un bon climat dans le groupe. Nous l'avons choisi car nous ne connaissions pas l'équipe de la MAS. De plus, le directeur devait être présent et nous souhaitions que chacun se sente impliqué personnellement et non par sa fonction dans la structure.

Nous pensons que ce choix était pertinent car il a instauré de la convivialité entre les participants. Cette bonne entente a perduré tout au long du projet tutoré.

Lors de cette réunion, nos objectifs étaient d'évaluer leurs attentes et représentations du projet. En utilisant la méthode des Post-it, nous avons pu faire exprimer les participants, par écrit, sur des questions données. Voici les questions sur lesquelles nous avons choisi de travailler:

Quelles sont vos attentes, qu'attendez-vous du projet? Pourquoi avez-vous choisi de vous investir dans ce projet? Selon vous, quel est notre rôle, notre place dans ce projet? Qu'elle sera votre place dans ce projet, comment vous situez-vous? Quel impact pourrait avoir ce projet pour la structure ?

Cette technique aide à recueillir les idées, représentations et visions de l'équipe. Elle a permis aux personnes plus réservées de pouvoir s'exprimer et donc d'avoir un panel plus large de réponses.

Nous avons remarqué, en utilisant cet outil, que les participants n'étaient pas à l'aise avec l'approche écrite. Nous avons pris cette observation en considération dans le choix des outils suivants.

Un deuxième temps un travail sur ces réponses, par regroupement d'idées, nous a permis d'éclaircir leurs objectifs et de les organiser sous forme d'arbres à objectif. Cet arbre reprend les objectifs globaux, l'objectif général du projet, les résultats attendus et les activités qui en découlent.

L'élaboration de cet arbre à objectifs n'a pas été concluante. En effet, nous ne maîtrisons pas suffisamment cet outil pour l'appliquer de manière pertinente avec le groupe. De plus, l'avancée dans le projet ne permettait pas aux personnes de s'approprier cet outil. Avec du recul, nous n'utiliserions pas cet outil à ce niveau-là du projet.





Nous avons envie d'utiliser l'outil du blason en lien avec le recueil de représentations. Or par manque de temps cette activité n'a pas eu lieu. Après coup, nous avons pensé qu'il aurait été pertinent de leur laisser les remplir pour la réunion suivante.

### Réunion 2 (annexe 10):

Elle avait pour objectif d'approfondir la définition des idées d'aménagement et de réfléchir sur les limites et perspectives du projet avec l'équipe. Pour cela, nous avons proposé un temps de réflexion commun sur le terrain afin de permettre à chacun de visualiser l'espace et de proposer ses idées d'aménagement. Nous avons préparé un plan schématique de l'espace (annexe 11) pour prendre note des idées. Cette activité a fait découvrir à certains l'espace à aménager. De plus, le schéma a aidé à la représentation mentale de l'espace. Ce temps en extérieur a été apprécié par les personnes malgré le froid.

De retour en salle, chacun avait à disposition des "fiches idées" (annexe 12). Ces dernières avaient pour but de mettre en évidence les freins, leviers, la faisabilité et la cohérence des aménagements prévus. D'autres "fiches idées" leur ont été fournies afin de les distribuer au reste du personnel et d'avoir un panel d'idées plus large. Enfin, nous avons proposé que l'équipe revienne sur ce travail avant la prochaine réunion.

Les "fiches idées" nous ont semblées difficile à exploiter. Mais lors du bilan final nous avons eu un retour très positif de cet outil. L'équipe a exprimé ce que ces fiches leur avaient apporté: ce travail leur a permis de réfléchir aux sens de leurs propositions, il leur sera utile pour d'autres projets.

Nous avons par la suite mutualisé toutes ces idées sur un schéma commun vidéoprojeté (Annexe 14). Nous avons finalisé le schéma commun afin de leur transmettre dans le compte-rendu. A la suite de la réalisation du schéma global, nous voulions faire une maquette de l'espace vert à partir des idées ressorties. Finalement, cela n'a pas été effectué par de manque de temps et de pertinence. Cependant, à la fin de notre projet tutoré les personnes ont effectué un plan détaillé de l'aménagement sur le cadastre.

Un point avec le directeur a été réalisé avant la 3ème réunion afin d'avoir une validation de notre démarche. En parallèle, des échanges avec notre tuteur pédagogique nous ont permis de faire le point sur notre méthodologie et de prendre du recul sur notre travail.



### Réunion 3 (annexe 13):

Cette réunion avait pour objectif que l'équipe s'approprie réellement l'élaboration du projet. Nous leur avons aussi transmis des outils aidant à la rédaction. Pour cela, nous avons préparé un tableur présentant les différentes activités et récapitulant les informations des "fiches idées" (annexe 15). Un chronogramme a aussi été réalisé (annexe 16). Cet outil leur servira à planifier les activités dans le temps. Nous nous sommes appuyés sur les exemples de nos dossiers de subventions (UE6) et nous avons insisté sur la réutilisation des outils pour d'autres projets.

Ces tableurs ont aidé à la mise en forme des idées. Mr NOUANI nous a incité à utiliser des tableaux pour rendre l'écriture du dossier plus facile. Le groupe 3 a fait ressortir l'utilité de ces tableurs pour eux mais également pour d'autres projets.

Les participants ont eu des difficultés à définir des priorités et à planifier des actions à l'aide du chronogramme d'activités. Nous avons compris que cette activité arrivait alors qu'ils n'avaient pas connaissance du budget. Pourtant nous insistions sur le fait que Mr NOUANI ne leur demandait pas de s'y intéresser. Mais il paraît difficile de définir des priorités sans savoir quand les financements seront présents. Mr NOUANI étant présent à la réunion et voyant ces difficultés, a pris le temps de rassurer les personnes en leur apportant des réponses. De plus, il a proposé une réunion pour reparler de l'échéancier. Cette intervention a rassuré l'équipe.

Ce temps de travail a permis à l'équipe de continuer à remplir le tableur d'actions et le chronogramme ainsi que de réaliser un plan précis à partir du cadastre, qu'ils nous ont préparé lors de la réunion 4 (annexe 17).

C'est à partir de ce moment-là que nous avons commencé la réflexion sur la forme de nos restitutions (écrite et orale). Nous avons dégagé du temps, parallèlement à la préparation de la quatrième réunion, afin d'avancer notre réflexion.

Avant la dernière réunion, nous avons fait une sortie avec des résidants et des éducateurs. Cette après-midi était organisée par l'équipe de la MAS. Nous avons pris l'apéritif et le repas avec les résidants et l'équipe, puis nous nous sommes rendus à Châteauneuf de Randon où nous avons visité le foyer de vie Bertrand DUGUESCLIN. Le projet de cette structure est construit autour d'un projet ferme. Les objectifs étaient d'aller voir un exemple concret et local et de s'immerger dans le quotidien des résidants de ce type de structure.



#### Réunion 4 (annexe 18):

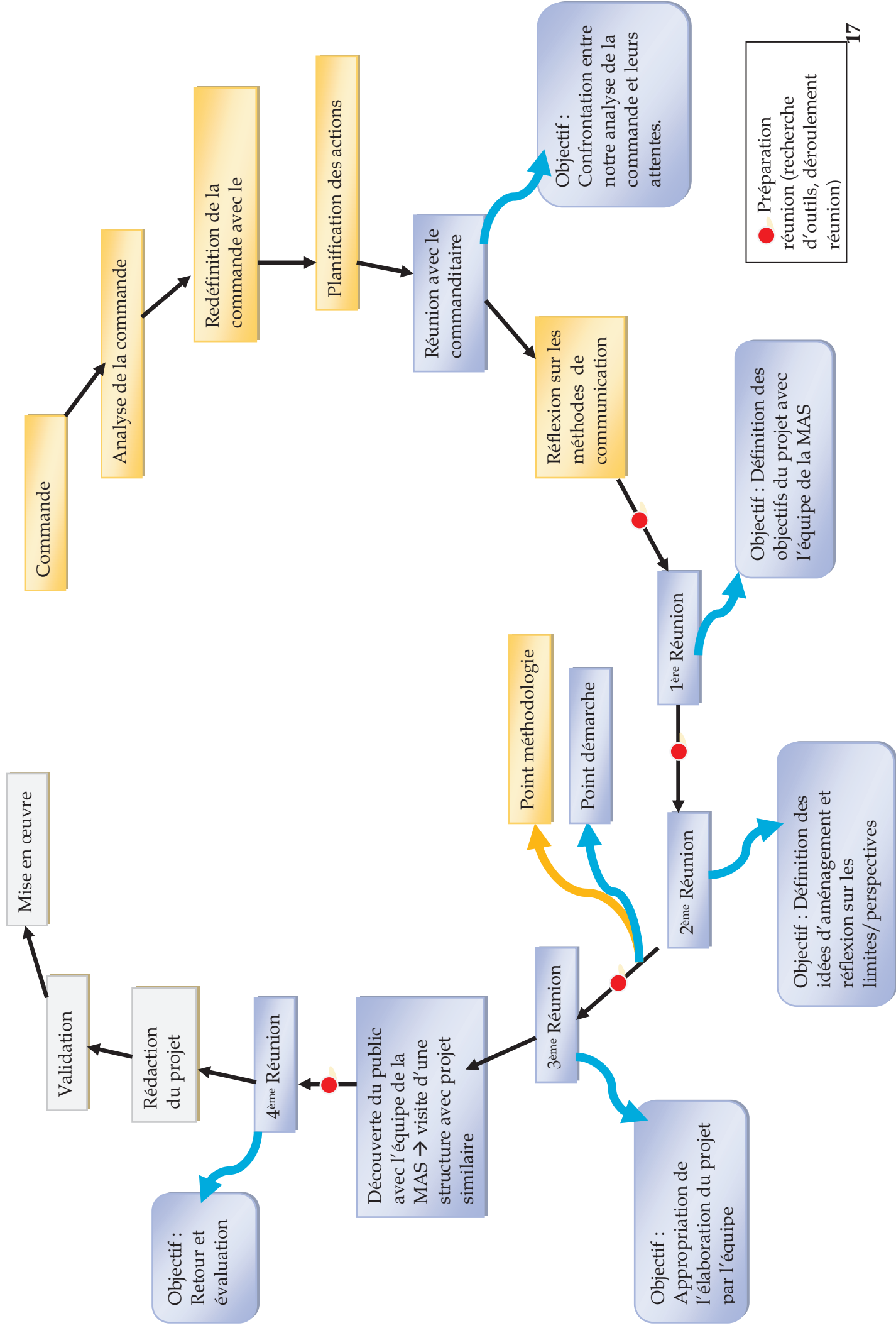
Nous sommes allés à la dernière réunion accompagnés de notre tuteur. Ce dernier échange devait nous permettre d'évaluer l'ensemble de notre démarche. Nous avons demandé un retour de l'équipe sur notre travail. Nous avons ensuite présenté notre vision de l'avancée du projet. Ce temps, plutôt informel, aura permis de faire un bilan de leur avancée et de leur transmettre les outils méthodologiques utilisés lors des réunions. Dans ce dossier, nous leur avons fourni une trame de dossier (annexe 19). Ces derniers leur permettront de poursuivre la démarche sans notre accompagnement.

Lors des différentes réunions, nous avons voulu proposer des outils d'animation variés et différents des méthodes "classiques". Il nous semblait important de leur proposer quelque chose de nouveau et de moins "standardisé". Ce choix s'est avéré pertinent car l'équipe a trouvé ces outils plus ludiques, changeant de l'ordinaire et facilitant la dynamique des réunions. Cependant, il existe de nombreux outils d'animation. D'autres auraient pu être exploités tel que les chapeaux de Bono ou encore la méthode du perroquet.

Enfin, nous proposons des pauses entre les différentes activités prévues. Ces temps informels servaient à favoriser la discussion entre nous et l'équipe, mettant en place des moments moins professionnels. Beaucoup de choses ont été évoquées durant ces temps "off".

L'ensemble de notre démarche est résumée dans le schéma ci-après.





## Les outils de communication

---

La première réunion avec l'équipe a été annulée suite à une méprise au niveau du planning. Face à cet imprévu, qui nous a quelque peu destabilisé et questionné, nous avons décidé de renforcer la communication. La réalisation d'une affiche nous a alors semblé pertinente. Les objectifs de cette affiche étaient: dans un premier temps de s'assurer de la présence de l'équipe à la réunion suivante mais aussi de faciliter la communication sur notre démarche, d'ouvrir le projet aux autres unités et donc d'institutionnaliser le projet.

Le nombre de personnes présentes lors de la 2ème réunion nous a confirmé l'utilité de cette démarche.

De plus, le choix de doubler la manière de transférer les informations (mail et téléphone) nous a permis de s'assurer de la bonne prise en compte de nos interventions dans le planning. Nous avons pris conscience de l'importance d'une bonne communication entre deux acteurs partenaires.

Suite à ce constat, nous avons décidé de réaliser un dossier regroupant tous les comptes-rendus de réunions ainsi que les outils méthodologiques employés. Cela, pour leur laisser une trace concrète supplémentaire aux seuls fichiers informatiques transmis par mail. De plus, ce "legs" est pour nous une façon de s'assurer que l'équipe a les outils pour pérenniser le travail.

## Nos outils de travail

---

Nous avons fait, à deux reprises, des bilans en classe entière. Le but de ces points était de mutualiser l'expérience de chacun en expérience commune. Ces temps nous ont apporté des idées d'outils de régulation mais aussi des suggestions par rapport à notre méthodologie. Ces temps hors "projet" nous obligeaient à prendre du recul.

Ces échanges, avec les autres étudiants, nous ont permis de pratiquer un outil méthodologique au sein du groupe : les points "météo". Ces points permettant à chacun d'exprimer ses ressentis et son humeur, ont facilité le travail d'équipe.

Par rapport à la répartition du travail au sein du groupe, nous avons commencé par un fonctionnement individuel. Chacun avait sa tâche puis nous mutualisions. Toutefois ce modèle a trouvé ses limites et nous avons adopté un fonctionnement par binôme.

Tous ces outils et méthodes utilisés ont étayé notre démarche d'accompagnement. Leur efficacité a été, dans l'ensemble, positive et l'équipe les a appréciés. Le retour sur notre méthodologie et sur ces outils, effectué avec l'équipe lors de la dernière réunion, nous a confortés dans cette idée.

Nous allons maintenant présenter les résultats obtenus.



## 2. Les résultats obtenus.

---

### Pour l'équipe de la MAS:

---

En amont de notre démarche d'accompagnement il y avait déjà une volonté d'aménager l'espace en contrebas des bâtiments. Cette envie était partagée par quelques personnes de l'unité 3, et des idées avaient déjà émergées. Ils leur manquaient cependant une méthodologie pour se mettre concrètement dans une dynamique de projet. Nous avons pu voir évoluer cette dynamique au cours des quelques mois pendant lesquels nous avons travaillé avec l'équipe.

La mobilisation du personnel de la MAS autour de ce projet a pris de l'ampleur. Nous avons pu constater que certaines personnes se sont progressivement intéressées à la démarche. Le projet, initialement porté par l'équipe de l'unité 3, s'est institutionnalisé et a été partagé de manière plus large sur l'établissement. Des temps d'échange entre les porteurs du projet, le chef de service et le directeur de la structure ont également été mis en place.

Proposer des outils méthodologiques, tels que l'échéancier et le plan de l'espace, a ensuite permis à l'équipe de rentrer dans le concret. La dynamique de projet était lancée.

Nous avons également pu observer un changement dans les représentations des personnes participantes. Lors d'une réunion, un sentiment de crainte vis-à-vis de l'importance que le projet pouvait prendre a été évoqué. Nous avons recontextualisé et rassuré les personnes en leur redisant que le projet leur appartenait. Ils devaient le mettre en place selon leurs envies et en prenant en considération le contexte de leur établissement. Cette redéfinition des objectifs a permis de mettre de côté l'image d'une "ferme pédagogique" et de recentrer le projet sur l'aménagement d'un "lieu de vie extérieur". Un lieu de vie avant tout, où les résidents pourraient avoir un contact avec la nature et où il serait possible de proposer de nouvelles activités. Les inquiétudes vis-à-vis du futur fonctionnement de cet espace ont été énoncées. Chacun a pu exprimer son ressenti face aux responsabilités que ce type de projet pouvait engendrer (nourrir les animaux, entretenir les plantes, etc).

La question du budget a également été éclaircie avec M. NOUANI et M. GASPERIN. De plus, ils ont reprécisé à l'équipe que l'ensemble des tâches, nécessaires à la mise en place du projet, ne seraient pas à leur seule charge. Les tâches seront réparties selon les compétences et les missions de chacun au sein de l'établissement.

Nous pouvons, aujourd'hui, voir ce que la démarche a apporté à l'ensemble de l'équipe.





La visite à Châteauneuf a permis de prendre exemple sur du concret. Cela a été positif et encourageant. Cette visite a certainement conforté les éducateurs dans leurs choix. Aujourd'hui, l'équipe a réellement conscience des intérêts d'un tel projet.

Nos sollicitations de "travail" entre les réunions les aura aidé à se lancer concrètement dans la démarche, ainsi, l'envie de départ s'est vraiment transformée en "projet d'équipe".

Un des objectifs dans le partenariat entre la MAS et SupAgro était d'ouvrir la structure à l'extérieur. La démarche était vue comme un levier à son intégration dans la vie locale de Florac. Cette première expérience de partenariat pourrait être réitérée. Pour le projet de la MAS, il a été évoqué de solliciter le REEL pour un projet autour du compostage, l'ALEPE pour la mise en place de nichoirs et un chantier d'insertion pour les travaux d'aménagement.

### Pour nous

---

Cette expérience de mise en situation professionnelle nous a permis d'expérimenter une méthodologie d'accompagnement. Nous avons pu tester des outils d'animation de réunion et en déduire leur pertinence. Les temps d'échange avec notre tuteur pédagogique nous ont également aidé à prendre du recul et à tester la cohérence de notre démarche.

Le projet tutoré nous a permis de nous approprier les outils collaboratifs découverts dans le cadre de notre formation, notamment Dropbox, qui nous a facilité la mise en commun des documents informatiques. Nous avons aussi constitué un dossier "papier" regroupant les prises de notes, le carnet de bord et les cours sur la démarche de projet.



Nous allons maintenant analyser notre posture tout au long du projet tutoré.

### III. Analyse de la démarche

---

#### 1. Notre Analyse

---

Tout d'abord, nous avons mis du temps pour analyser la demande et pour trouver quelle position d'accompagnement aborder. Dans un premier temps, nous avons l'impression qu'il fallait que l'aménagement de l'espace soit réalisé, ou du moins lancé, à la fin de notre projet tutoré. Nous aurions alors dû prendre en main la coordination du projet de A à Z. Grâce à plusieurs rencontres qui nous ont permis d'affiner les objectifs, nous avons pu mieux définir la posture attendue. Nous devons accompagner l'équipe dans la rédaction d'un dossier projet. Cette nouvelle posture nous semblait plus pertinente vis-à-vis du temps consacré au projet tutoré et à l'état d'avancement de l'équipe de la MAS dans le projet. Nous devons nous assurer que les personnes s'approprient réellement le projet. Notre investissement et notre propre appropriation restant indissociables du leur.

Nous avons pris partie de leur montrer l'utilisation des outils à l'aide d'exemples (tableurs, chronogramme, etc.). A partir de ces exemples, nous leur expliquions la démarche puis, nous commençons à les compléter ensemble. Ils avaient ensuite la responsabilité de les finaliser. Nous faisons donc avec eux et non pour eux.

Au fil des différentes réunions, nous nous sommes questionnés sur la pertinence d'être présent systématiquement à quatre. Nous avons envisagé la possibilité de se rendre à ces temps d'échange à deux. Après réflexion, cela ne nous a pas paru cohérent. En effet, nous étions dérangés par les changements, au niveau des personnes présentes à chaque réunion, et nous ne voulions pas rentrer dans le même schéma. De plus, il nous semblait important d'être présents tous les quatre sur l'ensemble des réunions puisqu'il y avait de nouvelles personnes à chaque fois.

Aussi, nous nous sommes plus attardés sur la préparation de ces réunions que sur la recherche d'autres alternatives envisageables dans une démarche d'accompagnement. Nous constatons aujourd'hui que ce manque de recul n'était pas lié au choix de nos outils mais plutôt par rapport au choix de notre posture. En effet, une recherche théorique a été effectuée mais de manière tardive. Aujourd'hui, nous pouvons nous appuyer sur cette recherche et analyser que, selon Maela PAUL, nous étions dans un accompagnement d'"escorte" alors que nous aurions voulu plutôt être dans une posture de "guide".





Selon ce modèle d'analyse, on peut observer trois postures dans l'accompagnement :

- conduire (accompagnement très cadré, ne laissant pas place aux nouvelles idées, résultat attendu à la fin),
- guider (par l'échange et l'ouverture à d'autres idées, en développant avec eux),
- escorter (personne en difficulté à la base, aide à la reconstruction grâce à un étayage, mobilisation de ressources).

En se basant sur ce modèle d'analyse, nous pouvons considérer que nous avons eu plusieurs postures:

- nous étions en position de "guide" lorsque nous avons réfléchi sur le projet en partant de leurs idées d'aménagements ;
- nous étions en position d' "escorte" quand l'équipe était en difficulté et que nous lui avons apporté des outils ;
- nous avons aussi été en position de "conduite" puisqu'en début de projet nous les avons influencés dans la direction que nous voulions prendre ;
- finalement nous étions en position d' "escorte" une fois nos objectifs redéfinis.

Pour poursuivre cette analyse, nous pouvons dire que nous n'avons pas pris le temps d'explorer toutes les opportunités qui s'offraient à nous. Cela peut s'expliquer par un manque de prise de recul. Par exemple, nous aurions pu aller observer d'autres pratiques pour avoir des idées d'aménagements (jardin des P'tits Cailloux), ainsi que des projets similaires dans d'autres structures accueillant le même type de public.

Dans cette idée, la sortie à Châteauneuf, a pu nous servir d'exemple et nous aider à répondre à certaines interrogations. Par exemple, nous avons pu nous appuyer sur ce cas concret pour mieux visualiser les problèmes liés à la présence d'un poney sur le terrain. Nous avons conscience que cette visite, si effectuée plus tôt, aurait permis de répondre à de nombreux questionnements plus en amont dans le projet et nous aurait apporté de la légitimité dans notre discours. De plus, l'équipe aurait eu plus facilement des représentations mentales des possibilités d'aménagements dans l'espace à la MAS.

Nous avons aussi eu la proposition de participer à une animation avec les résidants. Les difficultés à organiser une telle journée ont fait que cette proposition n'a pas abouti. Nous ressentons encore aujourd'hui, un manque de connaissance de ce public à cause du temps limité que nous avons pu passer avec les résidants. Malgré une certaine appréhension de les rencontrer, nous restions demandeurs. Cependant, ce manque a été bien compensé par les échanges avec l'équipe qui était toujours prête à nous faire part de son expérience. Cet échange autour du handicap s'est donc finalement fait lors de temps informels et de discussion avec l'équipe. Il



nous semble qu'il aurait été utile de proposer une réunion dont l'objectif aurait été de discuter des particularités de ce public.

Nous notons également que nous restions concentrés sur l'accompagnement de l'équipe, comme la commande finale le demandait, et non sur la création d'animations pour les résidants. Nous avons justifié cette posture en rappelant que notre formation nous préparait au métier de coordinateur de projet et non d'animateur.

Lors des premières rencontres, il nous était difficile d'affirmer cette position à l'égard du directeur. Cela s'est effacé au fil du projet grâce à la relation de confiance instaurée par M. NOUANI.

## 2. L'analyse de l'équipe

Lors de notre dernière rencontre, nous avons voulu connaître l'avis des participants sur notre accompagnement. Ce retour a été positif. Il nous a aussi permis de prendre conscience de leurs représentations initiales de notre travail. En effet, en réponse à la question: "qu'attendiez-vous de notre accompagnement?", les personnes présentes nous ont confiées que leur souhait était que nous écrivions leur dossier projet. Ils ont rajoutés qu'à présent, ils se sentaient prêt à écrire ce dossier avec les outils fournis et l'aide des cadres de la structure. Cette aide, proposée par les cadres, est aussi l'occasion de créer du lien entre eux.

Ils ont aussi souligné que ce projet a rapproché les équipes des différentes unités. Ce projet est donc devenu institutionnel. Ils ont rajouté que l'équipe de la maison de l'autisme, pourtant excentrée, s'intéressait à la démarche et projetait de s'impliquer de manière plus significative dans le projet.

Ils nous ont également dit qu'ils avaient apprécié ce partenariat car nous avions un regard différent et nouveau sur ce projet. Nous leur avons apporté de nouvelles idées et leur avons permis, n'étant pas du métier, de prendre du recul.

Pour finir, ils ont exprimé que les outils utilisés ainsi que notre méthodologie les avaient aidés à approfondir leurs idées, en leur donnant du sens. Ils ont aussi pris conscience que ces outils pourront resservir pour d'autres projets.

## 3. Analyse professionnelle

### A propos des compétences acquises de manière générale

Cette dernière partie présentera les enseignements acquis qui nous serviront dans notre vie personnelle et professionnelle. Ce travail d'équipe et de mise en situation professionnelle, a aussi bien consolidé que développé nos compétences.



D'un point de vu général, toute démarche de partenariat implique un aspect relationnel. La bonne entente, instaurée avec l'équipe de la MAS montre que nous avons su créer une bonne dynamique de groupe et mettre en place un climat de confiance. Par contre, le travail d'équipe n'a pas toujours été évident entre nous. En effet, nous ne comprenions pas toujours tous la même chose. De plus, nous n'avions parfois pas les mêmes attentes ni les mêmes représentations. Nous avons quatre personnalités différentes avec quatre méthodes de travail différentes. Cet exercice nous aura entraîné à savoir doser empathie, compromis et prise de décision, afin d'arriver à un consensus et d'être le plus efficace possible dans notre travail. Le dialogue et la reformulation ont été la clé de la cohésion de notre groupe.

Une bonne cohésion de groupe ainsi que de la cohérence dans notre discours nous paraissent aujourd'hui plus qu'indispensable dans une démarche d'accompagnement.

Nous avons été en position d'animateur de réunion. Cette posture nécessite, entre autre, d'avoir des qualités organisationnelles. Lors des préparations de ces réunions, nous avons du nous questionner et prendre du recul vis-à-vis de la pertinence des activités que nous allions proposer. Nous avons ainsi mis en pratique les apports théoriques que nous avons acquis en formation ou personnellement. L'animation de ces réunions nous a servi à développer notre aisance à l'oral mais aussi d'apprendre à être réactif face aux sollicitations des participants. Afin d'être pertinent dans notre discours, nous avons dû sans cesse nous questionner sur la logique et la cohérence de notre posture.

Tout au long de cette expérience, nous avons développé notre esprit d'analyse. Cette compétence est essentielle dans l'exercice de nos futurs métiers. La rédaction des différents comptes-rendus et de ce dossier nous a également entraîné à avoir l'esprit de synthèse.

Et enfin, nos différents échanges avec notre tuteur pédagogique, nous ont confirmé la nécessité de se questionner tout au long de notre démarche en vue de l'améliorer.

Toutes ces compétences, ont facilité notre positionnement en tant que professionnel.

### A propos des compétences spécifiques au métier de coordinateur de projet.

Nous allons maintenant nous intéresser aux compétences spécifiques qui ont été nécessaires à notre projet tutoré et qui correspondent aux grandes fonctions du métier de coordinateur de projet.



Dans un premier temps, nous nous sommes exercés à l'analyse de la demande. Cet exercice nous a obligé à comprendre les intérêts du commanditaire, de définir les nôtres et de les faire converger vers un projet commun. Nous avons pris conscience de l'importance de connaître les enjeux et le contexte afin d'analyser la commande au mieux.

La relation de partenariat était nouvelle pour nous et ce projet nous en a donné une bonne expérience. Nous avons appris à prendre en compte les choix des autres et à travailler dans une optique de partage et d'apports mutuels. Dans cette relation de co-construction, la communication est primordiale. Nous avons acquis des méthodes de communication à la fois pour notre groupe et avec la MAS que nous pourrions proposer et utiliser dans de futures expériences.

Tenir une posture de médiateur était aussi une première pour nous. Ceci nous a contraint d'avoir une certaine neutralité, pas toujours évidente à tenir. L'assimilation de ce positionnement nous a empêché de rentrer dans des conflits d'idées ou d'intérêts.

Les objectifs de notre projet nous ont fait travailler notre créativité. Par exemple, pour faciliter la mise en projet de l'équipe, nous avons construit des temps pour faire émerger leurs idées. Nous avons essayé de faire des séquences différentes de ce que nous pensions qu'ils avaient l'habitude de faire en réunion classique. De plus, nous avons toujours eu le souci de rendre les participants acteurs dans cette démarche. Nous nous sommes donc exercés à la conduite de réunions participatives.

Il a fallu, tout au long de notre démarche, prêter attention à ne pas faire, "à leur place" pour qu'une fois notre accompagnement terminé les personnes aient les compétences de mener à bien le projet. Ici aussi, nous avons appris à garder une posture neutre sans pour autant se retirer de la dynamique de groupe.

Toutes les compétences décrites ci-dessus seront utiles et incontournables pour être de bons professionnels. Il a été riche de pouvoir les mettre en pratique dans le cadre de notre formation. Mais ne rêvons pas, il faudra sans cesse les retravailler !



## Conclusion

---

Dans le cadre de la licence professionnelle CEEDDR (Coordination de projet en Éducation à l'Environnement pour un Développement Durable et une mise en réseau), nous avons une mise en situation professionnelle par le biais d'un projet tutoré. Les objectifs de ce travail de groupe étaient : de nous faire prendre conscience de la réalité professionnelle par l'étude d'un cas concret ; de développer une méthodologie de travail pour le groupe et pour répondre au mieux à la demande du commanditaire ; d'apporter une réponse structurée et enfin d'apprendre à travailler en équipe par la prise de responsabilités. Ce projet nous a donné une expérience de la vie professionnelle à laquelle nous sommes formés.

Le projet tutoré que nous avons choisi est en partenariat avec la MAS. Cette structure accueille 48 adultes en situation de handicap lourd. Les objectifs de cet établissement liés à ce projet sont multiples. En effet, cette institution souhaite créer du lien avec le territoire autour de Florac. De plus, un espace vert est inexploité par sa difficulté d'accès pour le public de la MAS. La commande faite portait sur l'aménagement de cet espace. C'est l'équipe de l'unité de vie 3 qui portait cette envie. Ils avaient la volonté de mettre en place une "Mini-ferme". Il s'agissait dans un premier temps d'accompagner une équipe de volontaires dans l'aménagement de cet espace vert. Après une analyse de la demande en début de projet, grâce à des questions de compréhension et à une reformulation auprès du commanditaire, nous avons vu notre mission évoluer. De ce changement, nous avons pu tirer la problématique suivante: *"Comment accompagner une équipe de volontaires, souhaitant aménager un espace vert inoccupé, dans la réalisation d'un dossier de présentation de ce projet ?"*. Il s'agissait donc de mettre en place des techniques d'animation et de médiation afin d'aider une équipe à s'approprier le projet et ainsi proposer un projet ficelé pour le soumettre aux décideurs.

Pour cela, nous avons choisi de les accompagner lors de réunions. Ces temps, où nous souhaitons les rendre le plus participatif possible, devaient les aider à faire émerger des idées et à donner du sens à leurs actions. Notre objectif étant qu'ils fassent de ce projet le leur. Dans un premier temps, nous avons souhaité instaurer un climat de convivialité entre nous et l'équipe accompagnée. Nous avons recueillis leurs représentations vis-à-vis de notre accompagnement et du projet. Nous leur avons proposé différents outils lors des temps suivants facilitant la démarche. Certains pour qu'ils puissent définir leurs envies et d'autres pour les aider à se projeter dans le temps et faciliter la rédaction du dossier.

Le résultat de ce travail de co-construction est positif. Au départ, le projet était flou et peu défini. Aujourd'hui les participants ont une perception plus affinée des aménagements possibles. Ils sont partis de l'idée d'une "mini-ferme" pour finalement aménager un espace de convivialité et de partage pour les résidents et eux-mêmes. Ils ont pris conscience qu'un projet est toujours en évolution. De ce fait, l'aménagement sera fait en priorité. Mais une fois l'espace sécurisé et fonctionnel, il sera alors possible d'accueillir les animaux souhaités.



Le projet reste encore à écrire et à soumettre au Conseil d'Administration. Mais l'équipe se sent aujourd'hui capable d'assumer la rédaction. Celle-ci est en cours et le projet devrait être validé sous peu. Ainsi les travaux pourront commencer en fin d'année 2012. Notre accompagnement leur a donc permis de prendre en main le projet et d'amorcer sa mise en place.

La convivialité instaurée dès le début de projet a eu un effet "boule de neige". En effet, au départ le projet était porté par un petit groupe de personnes qui s'est au fur et à mesure élargi jusqu'à atteindre d'autres unités. Nous notons donc une réelle cohésion du personnel autour de ce projet. Ce désir de nouveauté s'est concrétisé et est devenu institutionnel. Ce constat valorise notre travail et celui de l'équipe de la MAS porteuse du projet.

La démarche proposée dans le cadre du projet tutoré a porté ses fruits, mais nous restons conscient que ce travail a été possible grâce à la motivation de l'équipe. Notre rôle a surtout consisté à rassurer et à débloquer les représentations. Une fois ces freins mis de côté l'implication est devenue plus significative.

Lors de cette situation professionnelle, nous avons manqué de prise de recul par crainte de perdre du temps. Aujourd'hui, nous savons qu'il est important de prendre le temps de réfléchir à la démarche afin d'ouvrir les possibles.

Nous terminons notre accompagnement mais l'aménagement de l'espace se concrétise. Des moyens vont être mis en œuvre à la fois pour l'aide à la rédaction et pour le financement des travaux souhaités. La reconnaissance de la MAS dans la vie du territoire va s'élargir par la création de nouveaux partenariats.

Nous tirons de ce projet de nombreux enseignements tant au niveau personnel que professionnel.

Nous avons répondu au mieux à la commande. Nous gardons cependant quelques interrogations:

- Une fois le projet mis en place et l'espace occupé, comment éviter un essoufflement du personnel? Comment ce projet va-t-il être pérennisé?
- La dynamique insufflée par ce projet réussira-t-elle à donner de nouvelles perspectives au projet d'établissement?
- Les résidents vont-ils s'approprier cet espace? Les activités proposées seront-elles bénéfiques pour le développement personnel du public de la MAS?





## Bibliographie

---

Agnès Cathala et Muriel Astier, Novembre 2011, « Des fiches-outils pour animer vos groupes », *Travaux & Innovations*, n°182, Trame.

Cheriki-Nort Juliette, Andreux Christophe, Bidault Blandine, 2007, *Chemins de formateurs : histoires et pratiques de formateurs en éducation à l'environnement*. Montpellier, 137 p. Les livrets du Réseau Ecole et Nature

Dr Lucile Georges-Janet, 2002, « Le polyhandicap », *Déficiences Motrices et Situations de handicaps*, Paris, APF

Mas Les Bancelles, 2004, *Projet d'établissement de la Maison d'Accueil Spécialisé « Les Bancelles »*.

MAS Les Bancelles, 2011 – 2016, *Projet d'établissement de la Maison d'Accueil Spécialisé « Les Bancelles »*.

Unité 3 de la MAS Les Bancelles, Novembre 2011, *Projet ferme*.

Paul, Maela, 2004, *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. L'Harmattan, 352 p., Paris, Savoir et formation.



# ENVI' D'AIR

## Annexes

**« Comment accompagner une équipe de volontaires, souhaitant aménager un espace vert inoccupé, dans la réalisation d'un dossier de présentation de ce projet ? »**

Flavien CAMBON

Lucie SMITH

Madeleine BLANCHARD

Sophie WEHRLE

Licence Professionnelle

«Coordination de projets d'Education à l'Environnement pour un Développement Durable et une mise en Réseau »





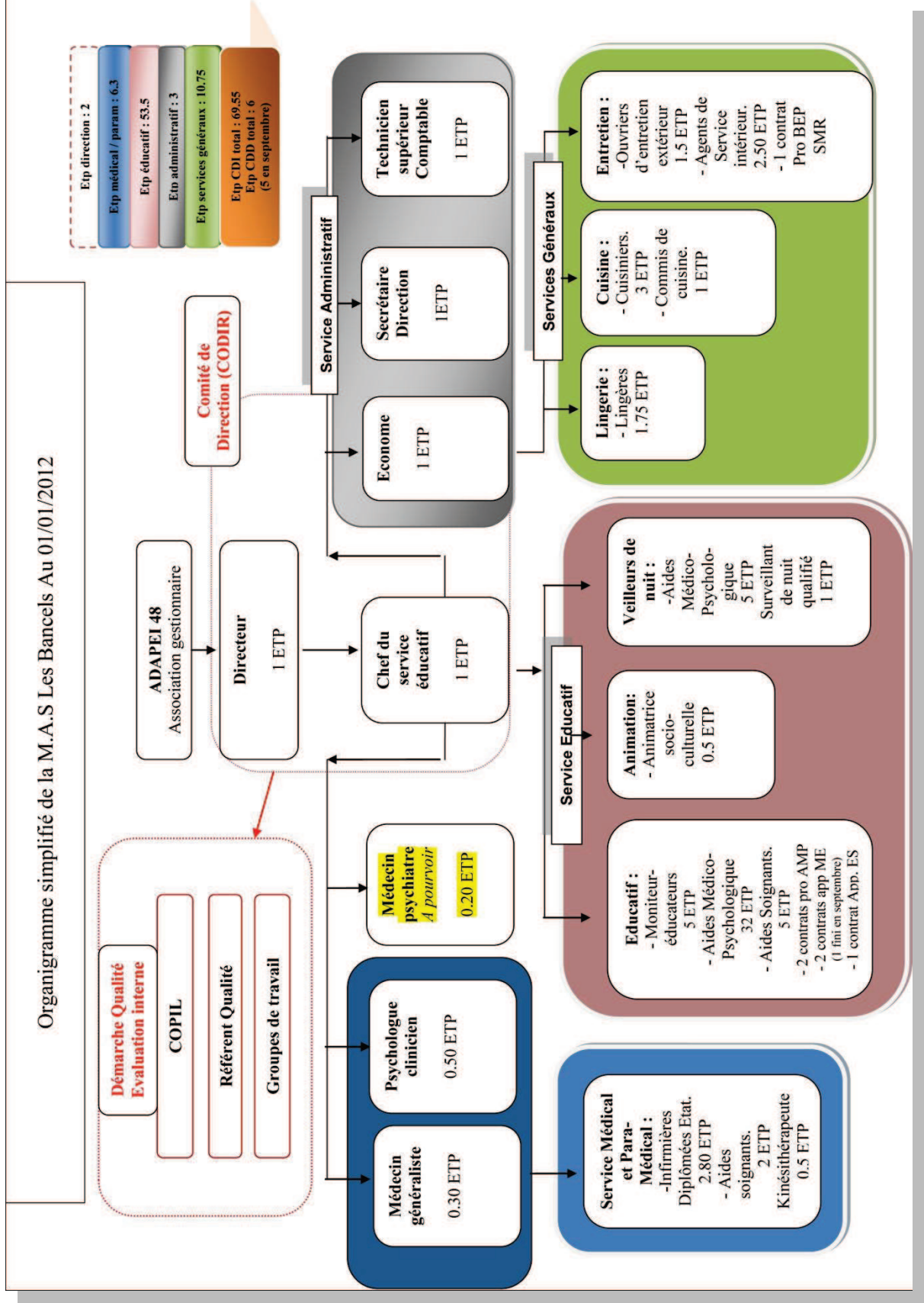
---

# Sommaire

---

Annexe 1 : Organigramme de la structure .....	2
Annexe 2 : Projet "ferme" initial .....	3
Annexe 3 : Arbre à Problèmes .....	4
Annexe 4 : Arbre à Objectifs .....	5
Annexe 5 : Compte rendu des réunions avec la direction (10 nov. & 1 déc.).....	6
Annexe 6 : Carnet de Bord .....	10
Annexe 7 : Echancier des réunions .....	13
Annexe 8 : Affiche .....	14
Annexe 9 : Compte rendu réunion 1 .....	15
Annexe 10 : Compte rendu réunion 2 .....	18
Annexe 11 : Schéma de l'espace vierge.....	20
Annexe 12 : "Fiche-Idees" .....	21
Annexe 13 : Schéma de l'espace annoté .....	22
Annexe 14: Compte rendu réunion 3 .....	23
Annexe 15 : Tableur récapitulatif des idées .....	25
Grands Aménagements.....	25
Petits Aménagements .....	26
Annexe 16 : Chronogramme.....	27
Annexe 17 : Cadastre complété par l'équipe.....	28
Annexe 18 : Compte rendu réunion 4 .....	29
Annexe 19 : Trame pour l'élaboration du projet .....	31

# Annexe 1 : Organigramme de la structure



## **Projet ferme.**

L'unité 3 est un groupe Actif qui accueille des personnes plus ou moins dynamiques. Notre objectif est le maintien et le développement de leurs capacités physiques aux travers de diverses activités internes ou externes à la structure.

La mise en place du projet ferme demandera à l'ensemble des résidents du groupe de développer divers points comme :

- prise d'initiative,
- Gérer leur impulsivité
- leur permettre de se repérer dans le temps (donner la nourriture à heure fixe)
- permettre aux autres résidents de la MAS de profiter du lieu

La mission des résidents du groupe sera d'alimenter les lapins ainsi que les poules, et nettoyer leur cages tous les jours quelques soit le temps.

Le mardi, suivant la saison, nous irons dans la nature, ramasser leurs nourritures, des pissenlits, des châtaignes, de l'herbe et quelques légumes que nous cultiverons dans notre jardin. Les après midi étant bien remplies, nous pensons que les matinées seront des temps bien appropriées pour effectuées ces taches.

Pour les soins médicaux, Anne Leroy qui s'occupe de l'activité vétérinaire, pourra emmener les animaux au cabinet vétérinaire.

Nous possédons déjà 2 clapiers que nous envisageons d'installer sur le terrain en dessous de la MAS. Cet endroit est déjà pourvu d'un maset dont ont pourrait se servir de poulailler et de lieu de stockage pour les aliments des animaux.

Pour cela un budget d'investissement est à prévoir pour la première année. Bien sur l'aquarium viendra compléter notre panel d'animaux.

Afin de nous guider au mieux dans ce projet, des échanges lors de sorties sur un ou plusieurs jours, dans les fermes pédagogiques nous permettront d'affiner notre projet.

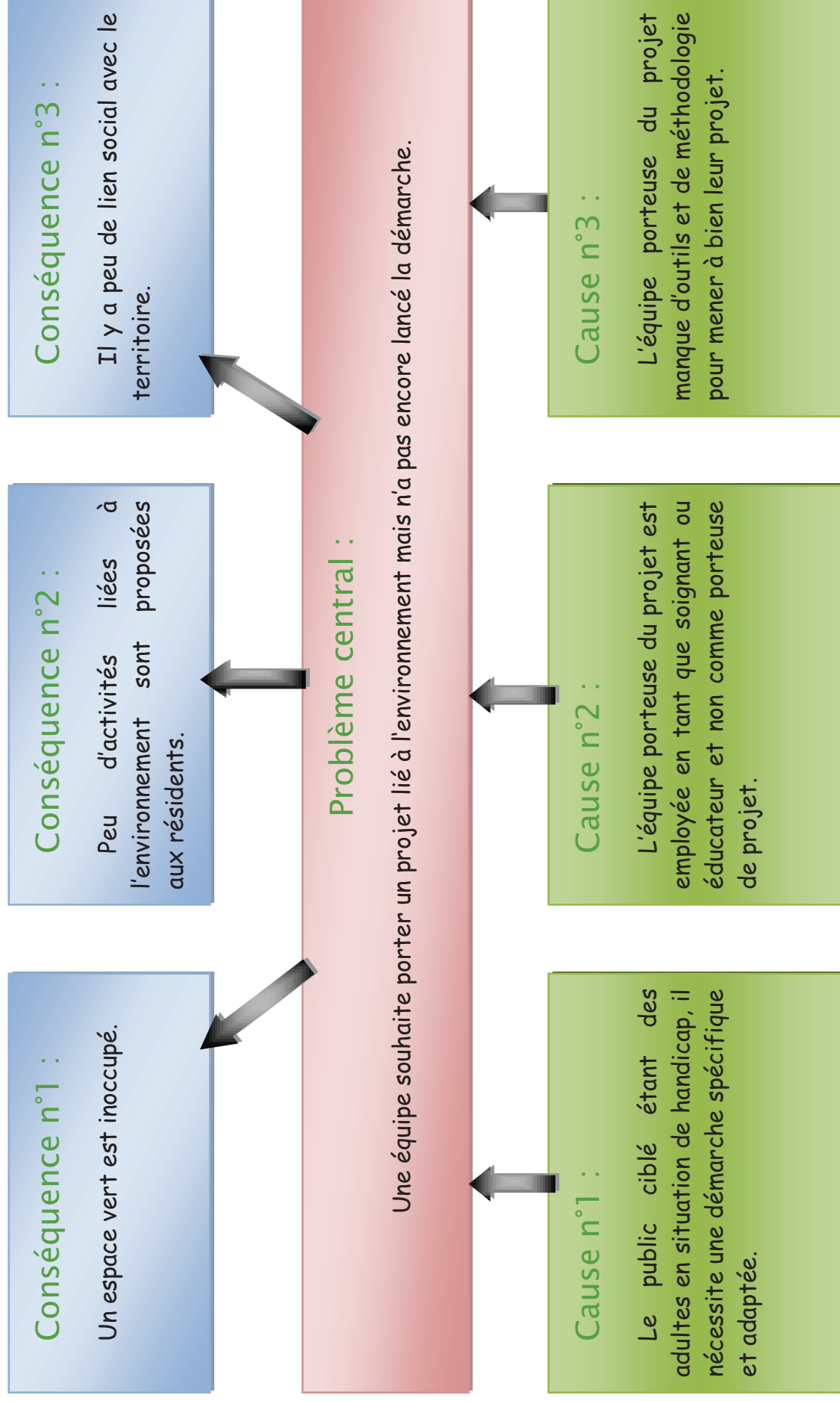
Ces sorties à l'extérieur permettront aux résidents de vivre des expériences hors institution et d'aller à la rencontre d'autres personnes.

Comme nous le savons, notre unité peut parfois être agitée et les résidents ont besoin d'une occupation, le projet ferme et les autres activités faites au sein de l'établissement rempliront la journée et leurs permettront d'être plus calmes.

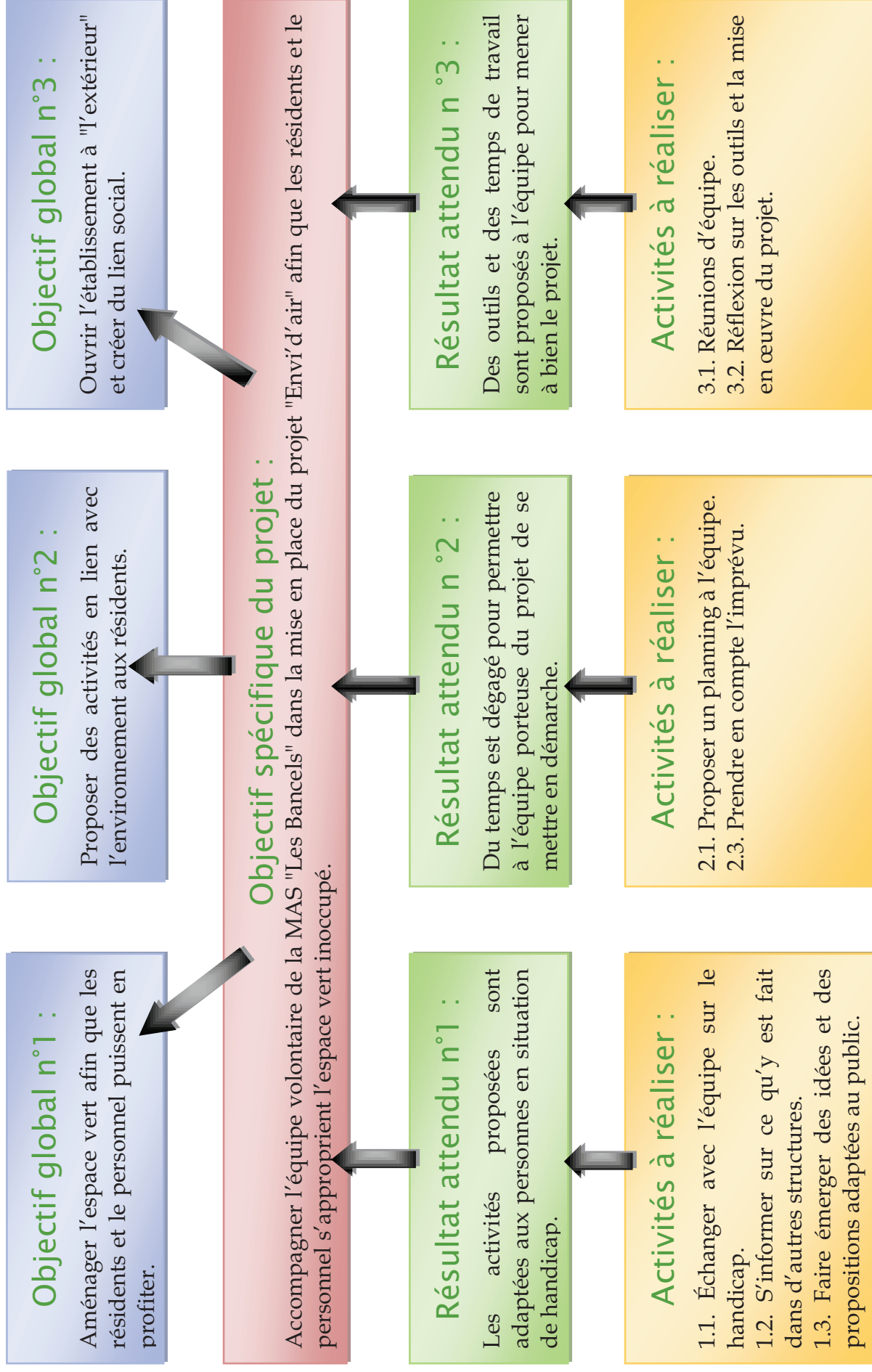
Ce projet ferme demandera pour les résidents, un investissement journalier important et sur une longue durée. Nous pensons que se sera un très bon outil de stimulation pour tous incluant le respect des animaux. Ce projet sera inclus dans le projet individuel des résidents avec des objectifs précis pour chacun d'eux. Le projet sera évalué au terme de 6 mois.

Le 15 mars 2011

Annexe 3 : Arbre à Problèmes



## Annexe 4 : Arbre à Objectifs



**Compte-rendu de la rencontre  
du 10 Novembre 2011 à la MAS “Les Bancelles”**

• **Personnes présentes :**

M. Stéphane NOUANI - Directeur de la MAS  
Murielle - Animatrice Socio-culturelle  
Madeleine BLANCHARD - Etudiante SupAgro  
Lucie SMITH - Etudiant SupAgro  
Flavien CAMBON - Etudiante SupAgro  
Sophie WEHRLE - Etudiante SupAgro

• **Présentation de la structure:**

Association de loi 1901

Crée en 1994, association

URAPEI → Union Régional des Associations de parents de Personnes Handicapées mentales et de leurs Amis (finance les projets de la MAS, pouvoir de lobbying au niveau politique, formation, assurance,...)

- Résidents : personnes polyhandicapées+TED (Troubles Envahissants du Développement)+autisme(structure pour les personnes autistiques)

Personnes avec des handicaps lourds

Résidents : mobilité réduite, coquilles, fauteuils roulants

5 unités de 8 résidents → 48 résidents

Une prise en charge très médicalisée et différente en fonction des personnes.

- Il n'y a pas d'aménagement spécifique sur l'espace à occuper : pente, difficile d'accès, chemin ne va pas jusqu'au bout.

- Personnel :

75 salariés permanents (jusqu'à 20 remplaçants) → 65 équivalents temps plein

Actuellement 5 personnes en formation

Quelques salariés en formation

- Fonctionnement économique :

Prise en charge financière : assurance maladie

Budget annuel : 350 000€

Résidents payent un forfait journalier : 18€ sur 200€ la journée. Le reste est pris en charge par l'assurance maladie.

- Activités de la structure :

Accompagnement psychologique, kinésithérapie,

Arrivé d'un psychiatre début 2012 normalement

Animatrice socio-culturelle → ½ temps

Activité bien-être, prendre de soin du corps des résidents

Médecin généraliste

Balnéothérapie

Activité ferme → 2 lapines (gérées par Kévin → éducateur)



◇ émergence d'un projet/ unité va les nourrir tous les jours  
Activités occupationnelles

- **Le projet proposé**

Accompagner l'équipe porteuse du projet.

Bas de l'établissement → espace vert

Lien avec environnement : intérêt fort de la structure

Envies : - participer à la vie de la cité → citoyens (ex : Cross 12 mai 2012 journée où tout le monde se retrouve, parcours de 300m)

- volonté d'ouvrir la structure à l'attention du personnel et des personnes handicapées

- travailler avec le territoire

- volonté que la MAS peut faire partie du tissu social local

Partenariat où chaque parti est gagnant, CO-CONSTRUCTION

Equipe :

Quelques personnes de la structure adhèrent à l'idée, du temps leur sera dégagé

Volonté que l'équipe s'approprie le projet

- Rencontre entre le personnel / les résidents / les étudiants de SupAgro

Quelques idées pour le lieu :

Arbres, fleurs, animaux, mare

Pictogramme : plus facile pour échanger et travailler avec les résidents

- Volonté d'ouvrir l'établissement au public : dans un premier temps aux autres structures en Lozère puis à la population dans un second temps.

- Ce projet s'inscrit dans le projet d'établissement (qui sera fourni aux étudiants) qui est entrain d'être finalisé

- Créer des activités annexes pour donner un souffle nouveau.

Budget pour le projet : pas forcément aux étudiants de s'en occuper

Association a donné son aval pour le projet

- **Autres informations :**

Conseil de Vie Sociale : 3 fois par an → les étudiants pourraient y participer

Prochaine réunion prévue le 25/11/2011 à 10h30.



## Compte-rendu de la rencontre du 1<sup>er</sup> Décembre 2011 à la MAS "Les Bancel's"

- **Personnes présentes :**

M. Stéphane NOUANI - Directeur de la MAS  
Madeleine BLANCHARD - Etudiante SupAgro  
Lucie SMITH - Etudiant SupAgro  
Flavien CAMBON - Etudiante SupAgro  
Sophie WEHRLE - Etudiante SupAgro

- **Attentes du directeur :**

- Idées attendues pour le projet :

- Complémentarité avec le projet ferme :
  - ◊ Donner du sens au projet ferme : Pourquoi faire venir des animaux dans l'établissement ?
  - ◊ Agrandir la ferme :
    - Lapins pas très avenant, peu difficile d'accès.

- Ajout de 2 mini-chèvres, mini poney.

- Création d'un abri pour la ferme.

→ Réaliser un plan d'espace avec le personnel.

→ Réhabilitation de la maison.

- Accessibilité en fauteuil roulant sur l'espace vert afin de permettre à tous les résidents de pouvoir accéder à l'espace aménagé.
- Prendre les reines au montage du projet :
  - Proposer un budget annuel afin de pouvoir le faire rentrer dans le fonctionnement de la structure.

- Possibilité d'accueil :

- Accueil d'autres établissements spécialisés :

Personnes mal voyantes, malentendantes, polyhandicapées, handicap moteur...

- Autre public :

Ecole, Promeneurs, Famille...

- Objectif stratégique pour le directeur :

Pas de projet clairement écrit.

Clarifier ce projet → écrire projet, objectifs.

Faire émerger les projets des gens qui travaillent au contact des étudiants.

Développer les objectifs du « projet ferme ».

Sortir du métier → perspective d'ouverture (équithérapie).

- **Intérêt et enjeux :**

- Auprès du personnel :

Soutien aux équipes

Ecriture du projet

- Auprès des résidents :

Agencement de l'espace  
Aménagement  
Adaptation

- **Contraintes** :

Pas de nouveaux animaux.

- **Equipe participante au projet** :

1 cadre de la direction, Muriel et 2 personnes du groupe 3.

- **Autres informations** :

Conseil de vie sociale reporté au 16 décembre → les étudiants ne pourront pas être présents.

Proposition de visiter le Foyer de vie Bertrand du Guesclin à Châteauneuf du Randon (possède une centaine d'animaux) → les étudiants pourront y participer.

Prochaine réunion prévue le 12/01/2012 à 14h30 avec l'équipe.

## Annexe 6 : Carnet de Bord

Date	Planning effectif	Détail de l'action
20/10/11	-Appropriation du projet  - prise de rendez vous avec la Mas	- Redéfinition de la demande en groupe → Mise en évidence d'une problématique → Création d'un arbre à problèmes  - Première prise de contact avec la structure → Préparation de questions d'explicitation de la commande
10/11/11	-Première rencontre à la MAS  -Prise en main du projet	- Découverte du fonctionnement de la structure. - Analyse et explicitation de la demande avec le directeur et l'animatrice socio-culturelle (Muriel)  - Démarche, méthodologie, répartition du travail - Définition des objectifs et réflexion sur un titre
17/11/11	-Méthodologie	-Création d'outils (adresse gmail, dropbox) pour communication entre nous et avec notre tuteur et la structure -Travail sur l'arbre à problèmes et construction d'un arbre à objectif -Rédaction du compte rendu du 10/11/11
25/11/11	-Préparation de réunion	-Préparation de la réunion du 1/12/11 → Recherche d'outil d'animation de réunion (présentation croisée, arbre à post-it, jeu du blason)  -Point entre nous sur le projet + méthodologie
01/12/11	-Bilan 1 groupe classe  -Réunion n° 1 avec l'équipe	-Point projet tutoré : échange avec les autres groupes  -Réunion annulée (problèmes de planning) → temps d'échange avec la direction: redéfinition des objectifs (accompagnement dans la démarche d'écriture) et de la demande,  - création d'un outil de communication (affiche) pour le personnel de la Mas
12/12/11	-Préparation réunion	-Préparation de la réunion du 05/01/12 → Redéfinition du déroulement de la réunion  -Création de l'outil de communication suite (affiche <b>voir annexe</b> ).

05/01/12	-Réunion n°1(bis) avec l'équipe	-Objectif: connaître le public, ses attentes et faire émerger leurs objectifs → Construction de leur arbre à objectifs (annexe)  -Rédaction du compte-rendu du 12/01/12 (annexe)  -Préparation de la réunion n°2
12/01/12	-Réunion n°2 avec l'équipe	-Objectif: Faire émerger des idées d'aménagements et entamer un travail de réflexion autour de ceux-ci. → Utilisation des outils (plans de l'espace individuels, puis collectif, fiches idées) → Restitution de l'équipe (plan général)
13/01/12	-Préparation réunion n°3	-Compte rendu réunion n°2  -Finalisation du plan de l'espace à l'aide des fiches idées remplies par l'équipe + déroulement de la réunion n°3.
20/01/12	-Point sur le projet	- Envoi d'un mail pour le directeur de la MAS pour point sur l'avancée du projet  - Point méthodologie de travail avec tuteur
31/01/12	-Préparation de réunion n°3 (suite)  -Echange avec tuteur	- Préparation de la réunion n°3 (contenu et mise en forme du déroulement) → Création d'outils (tableur détaillant les activités, chronogramme)  -Bilan et point sur l'avancée du projet  -Travail sur la restitution → Emergence de l'idée de restitution sous forme de jeu
08/02/12	-Point projet tutoré  -Réunion avec le directeur	-Point avec la classe et les formateurs  - Validation de la démarche actuelle et envisagée pour la suite
09/02/12	-Réunion n°3	Objectif : Définir les axes prioritaires et méthodologie → Développement des différentes idées et activités évoquées lors de la réunion n°2 → Appropriation du projet par l'équipe (planification de réunions internes, mise en place d'un échéancier, définition des objectifs prioritaires)
10/02/12	-Rédaction rapport	- Contexte - Commande

01/03/12	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Partage d'un temps de vie avec le personnel et les résidents</li> <li>- Découverte d'un lieu avec projet similaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sortie avec 3 résidents au foyer de vie Bertrand DUGUESCLIN à Châteauneuf de Randon (visite de la ferme)</li> <li>→ Rencontre et partage avec les résidents</li> <li>→ Idées d'aménagement pour l'équipe de la MAS</li> <li>→ Echange entre éducateur Mas, éducateur Foyer de vie, étudiants</li> </ul>
02/03/12	-Rédaction rapport	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspect méthodologie</li> <li>- Début d'analyse</li> </ul>
08/03/12	-Rédaction rapport	-Avancée sur l'analyse
09/03/12	-Rédaction rapport	-Description de la structure et démarche
	- Dernière réunion	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Objectif de la réunion : Bilan du projet par les deux équipe</li> <li>→ Analyse croisée, transmission du dossier outil à la Mas,.</li> </ul>
15/03/12	-Rédaction rapport	-Analyse, Introduction, Remerciement, Résumé,
16/03/12	-Rédaction rapport	-Conclusion, Correction, Annexes

## Annexe 7 : Echancier des réunions

---

<b>Dates</b>	<b>Descriptif</b>	<b>Possibilité Oui/Non</b>
25 novembre 2011	- Visite de la structure - Planification des réunions et des temps de concertation avec l'équipe	
1er décembre 2011 (après-midi)	-Réunion sur la communication au sein de la MAS	
12 décembre 2011	-Planification de la réunion n°1	
05 janvier 2012	1 <sup>er</sup> temps avec l'équipe : - présentation de nos objectifs - recueil des représentations et des envies de l'équipe sur le projet	
12 janvier 2012 (après-midi) et/ou 13 janvier 2012	2 <sup>ème</sup> temps avec l'équipe : - à définir	
31 janvier 2012	3 <sup>ème</sup> temps avec l'équipe: -à définir	
8 février 2012 et/ou 9 février 2012 (après-midi) et/ou 10 février 2012	4 <sup>ème</sup> et 5 <sup>ème</sup> temps avec l'équipe: -à définir	
1er mars 2012 et/ou 2 mars 2012	6 <sup>ème</sup> temps avec l'équipe: -à définir	
8 mars 2012 et/ou 9 mars 2012	7 <sup>ème</sup> temps avec l'équipe: - à définir	



Il se passe quelque chose à la MAS...mettez-vous au vert.

Première rencontre le 5 janvier 2012!!!

● QUI?

- les résidents de la MAS
- vous, personnel de la MAS,
- nous, Flavien, Lucie, Madeleine et Sophie étudiants à SupAgro

● POURQUOI?

- pour construire ensemble un nouveau lieu de convivialité pour tous

- partie intégrante de notre formation et du projet d'établissement de la MAS

● Ce projet vous intéresse?

Contact:

[lpceeddr.mas@gmail.com](mailto:lpceeddr.mas@gmail.com)

06/81/49/61/76

ou auprès de Muriel

● COMMENT?

- à partir de vos idées, de vos compétences, de vos expériences
- selon votre motivation
- grâce à une co-construction
- des temps d'échanges et d'animation
- votre créativité et votre imagination

● POUR QUI?

- les résidents et leur famille
- vous, personnel de la MAS
- nous en tant qu'étudiants

● Toutes les idées sont les bienvenues, n'hésitez pas à nous rejoindre le

5 janvier 2012  
de 14h30 à 17h30 à la MAS.



## Compte-rendu de la réunion du 5 Janvier.

### Personnes présentes :

Lucie SMITH

Madeleine BLANCHARD

Sophie WEHRLE

Flavien CAMBON

Alain MANUEL

Valérie GARNIER

Marie-Ange MAUGE

Abdellah EL HAOUANI

Olivier AMBLARD

Kévin FRONTIN

### Personnes excusées :

Muriel

Stéphane NOUANI

### Déroulement de la réunion.

- *Présentation du déroulement de la réunion*
- *Présentation des participants.*

Présentation en binôme (étudiant/personnel de la MAS) puis la personne A présente la personne B et inversement

→parcours professionnel

→passions, intérêts, projet personnel...

- *Présentation générale*

Présentation de la formation CEEDDR et des objectifs d'un projet tutoré.

Présentation de l'arbre à objectifs des étudiants

Présentation du calendrier des interventions

Point sur la communication entre les participants du projet

- « *Arbre à Post-it.* »

Recueil des représentations : pour cela une question a été posée aux participants et ils ont écrit leurs réponses sur des post-it. Ces post-it ont été ensuite rassemblés, regroupés par idée.

### Questions posées :

Quelles sont vos attentes, qu'attendez-vous du projet?

Pourquoi avez-vous choisi de vous investir dans ce projet?

Selon vous, quel est notre rôle, notre place dans ce projet?

Qu'elle sera votre place dans ce projet, comment vous situez-vous? Quelles sont vos compétences pouvant être valorisées dans ce projet ?

Quel impact pourrait avoir ce projet pour la structure ?

Les idées qui ont émergées sont reportées dans l'arbre à objectifs, celles non présentes sont indiquées en-dessous de l'arbre.

- *Arbre à objectifs*

Une esquisse d'arbre à objectifs de l'équipe porteuse du projet a été construite ensemble. Le rendu est ci-dessous :

**Objectif n°1 : Communication institutionnelle**  
Comprendre le projet  
Le faire comprendre  
Transmission à l'ensemble de l'établissement

**Objectif n°2 : Dynamiser l'institution**  
Humaniser l'institution  
Servir de Booster

**Objectif n°3 : aide à l'élaboration et la conception du projet**  
Aide à la conception du projet  
Aide à l'écriture du projet

**Objectif spécifique :**

Apporter quelque chose aux résidents, valorisation du travail, création d'un espace adapté, dynamiser le quotidien des résidents.

**Résultat n°1 : Découverte, information et formation**  
Découverte relation handicap/ animaux  
Susciter l'intérêt pour de nouvelles activités  
Apporter des idées nouvelles  
Apporter une dynamique professionnelle  
Découvrir de nouveaux projets  
Conseils extérieurs  
Partir en formation handicap - animaux

**Résultat n°2 : Gestion et aménagement de l'espace**  
Faire évoluer la mini-ferme  
Utilisation de l'espace  
Contact avec les animaux  
Aménagement  
Pédagogie  
Animation autour de la mini-ferme  
Espace libre

**Résultat n°3 : valorisation des relations**  
Valoriser structure  
Education environnement lien éducation spécialisée  
Améliorer le cadre de vie des résidents  
Valoriser l'établissement  
Proposer de nouvelles activités aux résidents  
Ouvrir structure à l'extérieur  
Conversation  
Renouveau  
Investissements résidents/personnels  
Echanges

**Résultat transversal : Pérennisation/Continuité du projet**

## **Retour sur l'arbre à objectifs :**

C'est une première ébauche qui reste floue pour vous, comme pour nous. Pour éviter de se noyer, on vous propose de sortir la tête de l'eau et de rentrer dans le concret pendant la prochaine réunion.

On prendra le temps d'y revenir plus tard en s'armant de tubas et de masques !!!

## **Autres post-it :**

### Pourquoi cet investissement ?

Sortir du cadre institutionnel

### Place des étudiants ?

Regard nouveau sur l'idée de l'environnement

Votre connaissance

### Impacts projet sur la structure ?

Sensibiliser à l'environnement

Nouveau café : équitable

### Compétences de chacun pouvant être mises à disposition du projet ?

Accompagnement des résidents

S'occuper correctement des animaux

Présent au quotidien

Connaissance en création

Faire découvrir animaux aux résidents

Motivation

Notions agricoles

Approche éducative : BAFA/centre équestre

Faire lien avec éducation environnement

**La prochaine réunion est le 12 janvier 2012 à 14h30. L'équipe porteuse du projet est invitée à réfléchir aux leviers et aux freins liés à ce projet ainsi qu'à des idées d'activités et d'aménagement pour l'espace vert.**

**Compte rendu du 12 Janvier 2012 :**

**Présents :**

Madeleine BLANCHARD  
Sophie WEHRLE  
Flavien CAMBON  
François CREGUT  
Marie-Ange MAUGE

Arnaud GASPERIN  
Anne VERNHET  
Sandrine BESSIERES  
Stéphane HUC

**Personnes excusées :**

Lucie SMITH  
Muriel  
Stéphane NOUANI

**Objectif de la réunion :**

**Faire émerger les idées d'aménagement et activité de l'équipe et échange autour des freins et des leviers pour chaque idée.**

**Déroulement de la réunion:**

1er temps: Présentation des personnes présentes et rappel de ce qui avait été fait à la dernière réunion.

2ème temps: Balade pour découvrir ou redécouvrir l'espace vert à aménager.

Des idées d'aménagement ont émergées et ont été retranscrites sur un schéma. Une discussion a eu lieu sur le terrassement, la maison, la mare.

3ème temps: Mise en commun des idées autour d'un schéma de l'espace. Ce temps a débuté par une réflexion personnelle grâce à une fiche idée qui détaillait l'idée (les freins, les leviers, les besoins matériels, financiers...). Toutes les idées ont été notées sur le schéma ci-joint.

Il ressort des discussions que certaines actions seront prioritaires (face à d'autres idées qui pourront venir plus tard) :

- L'aménagement fonctionnel (chemin, accès...)
- Les dispositifs de sécurité sur l'ensemble de l'espace (barrière, pente, zone fermée...)
- L'aménagement de la maison et de ses abords pour créer un « lieu de vie »

**Points abordés:**

- Personnes pilotes: nous avons proposés à l'équipe présente d'avoir une ou plusieurs personnes pilotes pour le projet. Ces personnes permettraient de coordonner les différentes actions à faire (nettoyer la cage des lapins...) par la mise en place d'un planning par exemple. Cette ou ces personnes ne seraient pas les seules à faire les tâches mais aideraient à l'organisation et faciliterait la pérennisation du projet.

- Pérennité du projet

- L'ampleur du projet inquiète certaines personnes et la peur d'être déçus a été évoquée. Nous avons redéfini le projet qui n'est pas un projet de "ferme thérapeutique". Nous avons précisé que toutes les idées ne seront pas forcément réalisées et que si elles le sont, cela pourra être progressif.

- Problème d'investissement pour l'entretien (Prendre en considération le travail du personnel d'entretien.)

- L'institutionnalisation du projet permettra de faire du lien entre différentes activités (artistique...).

- Trouver un nom au projet: la proposition d'une boîte à idée pour tout le personnel de la MAS a été évoquée pour recueillir toutes les idées de noms. C'est aussi une manière de montrer au personnel que tout le monde peut prendre part au projet de près ou de loin.

**Prochaine réunion: 9 février 2012 de 14h30 à 16h30**

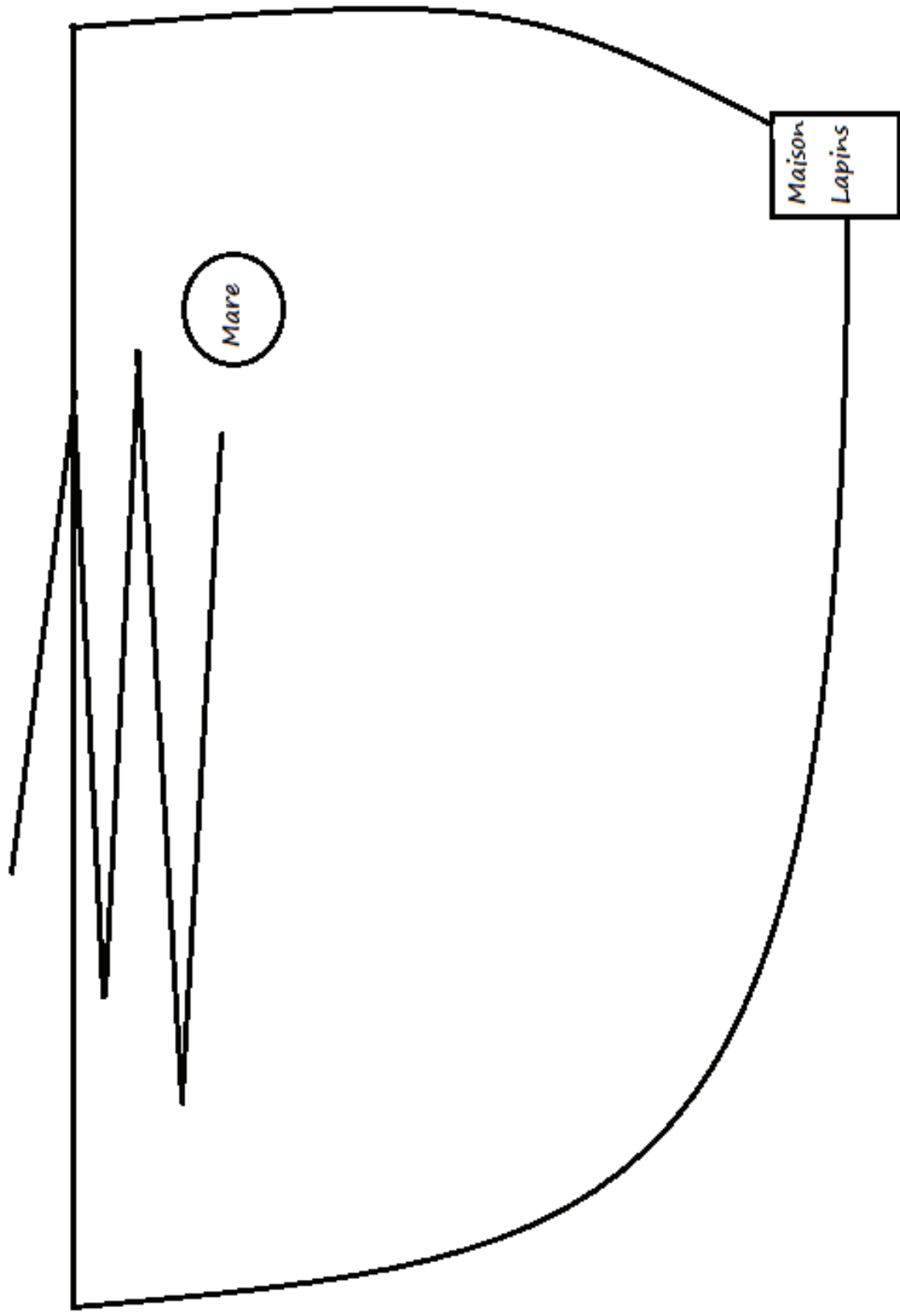
**Nous aimerions que pour la prochaine réunion il y ai des personnes présentes à la 1ère réunion ainsi que des personnes présentes à la 2ème réunion selon vos possibilités. (pour mixer les envies et les représentations)**

**Pour la prochaine fois:**

- mettre en place la boîte à idée pour le nom du projet,
- informer les personnes absentes lors de la réunion de ce qui a été fait,
- donner des "fiches idées" aux personnes le souhaitant (nous passerons les récupérer dans environ 15 jours),
- commencer à rédiger chaque idée avec:
  - les besoins matériels, humains et financiers;
  - ce que l'idée apportera à l'espace, aux résidents et au personnel,
  - ce qui va aider à la mise en place de cette idée
  - ce qui pourrait limiter à la réalisation de cette idée
  - d'autres commentaires qui vous semblent importants.



Annexe 11 : Schéma de l'espace vierge



**FICHE IDEE**

**Quelle est cette idée :**

**En quoi est-elle intéressante :**

Pour vous :

Pour les résidents :

Pour l'ensemble de la MAS :

**Qui va s'occuper de son bon déroulement :**

**Quels moyens sont à prévoir :**

Financiers :

Matériels :

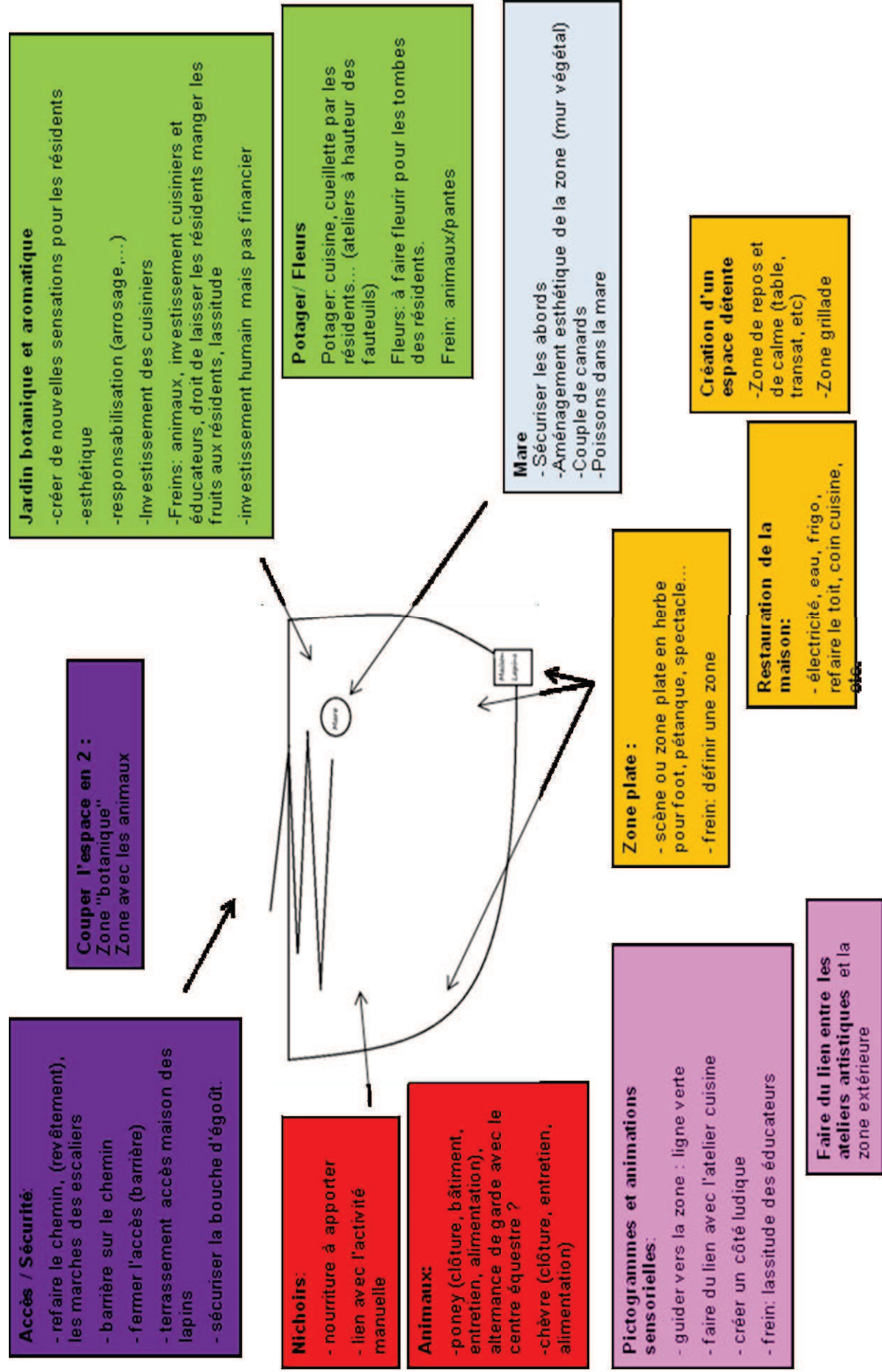
Humain :

**Quel pourraient être les « leviers » face à cette proposition :**

**Quel « freins » pourraient freiner sa réalisation :**

**Compléments d'information :**

## Annexe 13 : Schéma de l'espace annoté



## Compte-rendu de la réunion du 9 février 2012

### Présents :

Madeleine BLANCHARD  
Sophie WEHRLE  
Flavien CAMBON  
Lucie SMITH

Stéphane NOUANI  
Stéphane HUC  
Kévin FRONTIN

### Déroulement :

#### **1<sup>er</sup> temps : Définition des priorités concernant l'aménagement de l'espace et leur donner du sens.**

Outils : Tableur récapitulatifs des axes avec :

- Objectifs : pour les résidents, pour le personnel et pour la MAS → donner du sens aux activités
- Moyens humains et matériels
- Freins/leviers
- Lien avec les autres activités de la MAS
- Mode de communication adapté au public (pictogramme, couleurs...)

→ 2-3 axes ont été complétés pour montrer la méthodologie (voir tableur)

#### **2<sup>ème</sup> temps : Réflexion sur la notion de temps/durée pour les différents axes prioritaires Présentation de l'échéancier**

Outil 1 : Axe temps

Outil 2 : Chronogramme plus précis → tableur

Comment l'utiliser, se l'approprier et l'utiliser pour d'autres projets

### Points abordés tout au long de la réunion :

- budget : importance de définir les objectifs pour crédibiliser le projet et donner du sens aux activités
- avant de planifier → faire le plan précis de l'espace à partir du cadastre en y intégrant et situant les différents aménagements. Puis viendra le réel chronogramme.
- prendre contact avec les chantiers d'insertion et différents artisans/entreprises pour des devis
- penser pour chaque aménagement à prendre en compte la spécificité du public (ex : toilettes)

**Prévu :**

- pour le 1<sup>er</sup> Mars : sortie résidents, personnel, étudiants à Châteauneuf pour visiter une structure similaire où il y a beaucoup d'animaux

Repas pris à la MAS avec le groupe 3 et les résidents

- planification d'une réunion interne pour définir :

Le nom du projet

Plan détaillé de l'espace

La sortie du 1<sup>er</sup> Mars

Chronogramme

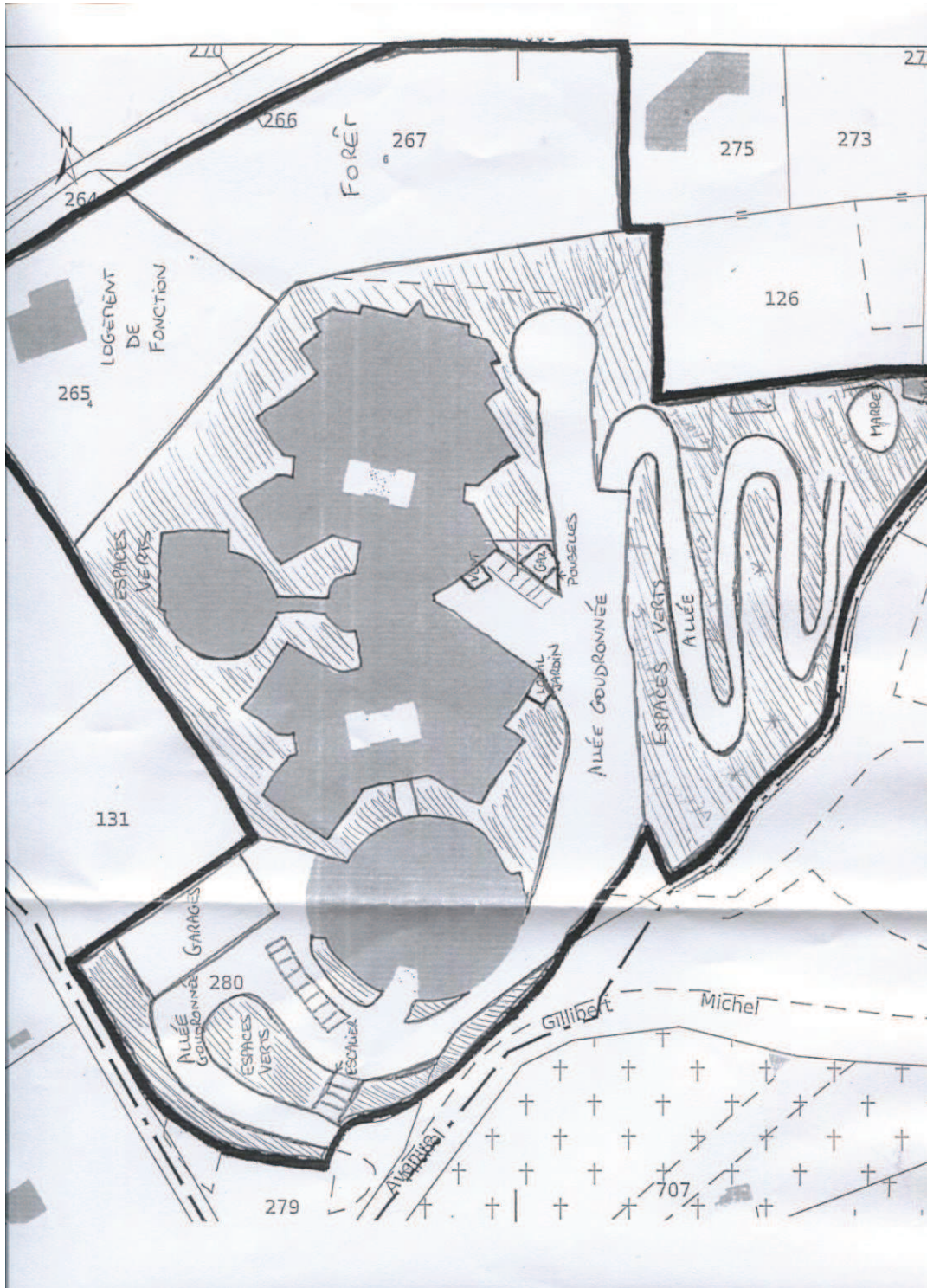








Annexe 17 : Cadastre complété par l'équipe



**Compte rendu de la réunion équipe du 8 Mars 2012.**

**Présents :**

Madeleine BLANCHARD  
Sophie WEHRLE  
Flavien CAMBON  
Lucie SMITH  
Alain MANUEL

Olivier AMBLARD  
Kévin FRONTIN  
Stéphane HUC  
Valérie GARNIER  
Arnaud GASPERIN

**Objectif :**

Faire un bilan du projet avec l'équipe.

**Bilan de ce qui a été réalisé entre les deux réunions:**

- Récupération des photos de la sortie à Châteauneuf
- L'équipe nous a présenté les différents travaux réalisés avant cette réunion:
- Le plan: en utilisant un plan du cadastre ils ont identifié les zones à aménager, quelques idées ont émergé: mare déplacée, verger, poulailler, lapin, canard (si mare), peut-être une chèvre naine, mangeoires, réalisation de toilettes dans la maison, achat d'une tonnelle pour le coin détente.

Remarque: L'aménagement sera progressif et l'institutionnalisation du projet commence: d'autres personnes s'investissent.

- Le chronogramme a été réalisé et les dates ont été échelonnées jusqu'en Juin (au delà les vacances rendent plus complexe l'aménagement).

**Apport des derniers outils:**

Nous leur avons proposée la trame pour l'écriture du projet réalisée en amont de la réunion.  
Nous leur avons transmis l'intégralité des outils utilisés lors du projet pour réutilisation.

**Bilan de l'équipe :**

Bilan sur l'accompagnement:

- Les outils de travaux proposés étaient nécessaires et sont réutilisables.
- Le plan d'aménagement les a poussé à la réflexion (freins/leviers/pourquoi?)
- Le chronogramme leur a permis de poser les dates et avoir une vision globale. Plus de régularité.
- Le projet a permis de créer du lien avec les cadres qui vont participer notamment sur l'aspect budget et rédactionnelle. Ce lien a aussi été créer au sein des équipes avant cloisonnées (implication mais pas encore totale, quelques réflexions: "Mais ce projet ferme est pas encore mort?"). Intérêt de la villa pour ce projet.
- Le fait que notre vision ne soit pas du métier nous a permis une prise de recul et de proposer de la nouveauté
- C'est le premier projet en 14 ans avec l'extérieur, cela a apporté d'autres idées et opinions. Une certaine ouverture.

Quelques idées et remarques de l'équipe.

- Des idées de partenariat avec le REEL 48 pour la mise en place de composteurs.
- Par rapport au public, des activités longues dans le jardin sont-elles pertinentes.
- Autres idées: zone pour le goûter, jardinage, fête de la MAS, terrain multi-usage.

Ce qu'ils auraient voulu:

-Qu'on écrive ce projet à leur place. Toutefois le travail d'écriture sera réalisé en co-écriture par les cadres et les salariés.

Ce qu'ils leur reste à faire:

Le projet doit être écrit au moins avant l'été pour que en Septembre il puisse commencer les aménagements. Ils pourront utiliser les temps d'activité ferme pour la rédaction.

## Annexe 19 : Trame pour l'élaboration du projet

---

### Proposition d'une trame pour l'élaboration de votre projet.

#### Titre du projet

##### Introduction

- Le contexte (MAS)
- Pourquoi ce projet (motivations, envies...)
- Pour qui?

##### Les objectifs du projet

##### Description des actions

- Personnes ressources, acteurs, public cible
- Tableau des actions
- Rédaction simple des actions (voir avec les cadres)

##### Budget

(voir avec la direction pour la rédaction du budget)

##### Échéancier

Chronogramme des actions

##### Partenaires potentiels

Partenariat interne (avec les unités)/Partenariat externe

##### Perspectives d'évolution

A mettre en annexes:

**Plan de l'aménagement (à réaliser avec le plan du cadastre)**