

Transcription du podcast- Étape 5 : Élaborer un plan propice au changement

Val : Bonjour et bienvenue au podcast de Services de l'Ontario pour les personnes ayant une déficience intellectuelle (SOPDI) sur l'étape 5 de la trousse d'information sur le logement de SOPDI, intitulée " Élaborer un plan propice au changement ". Je suis votre hôte, Val Baravi, spécialiste des communications pour SoPDI. En studio avec moi aujourd'hui, Alexandra Shannan, qui est navigatrice en matière de logement pour SOPDI de la région de Toronto et Al Hendry, qui est navigateur en matière de logement pour le SOPDI de la région du Sud-Ouest. Bienvenue à Alexandra et Al.

Val : **Alexandra, l'étape 5 de la trousse d'information sur le logement de SOPDI concerne la création d'un plan qui soutiendra un changement continu. Elle comprend des informations sur la création d'objectifs SMART. Pouvez-vous expliquer ce qu'est un objectif SMART ?**

Alexandra : Bien sûr, Val, j'en serais heureuse :

Nous utilisons les objectifs SMART pour nous aider à créer des objectifs ciblés que nous pouvons suivre et mesurer. SMART est l'abréviation de Specific, Measurable, Achievable, Realistic, and Timely. Détaillons un peu plus ce concept :

Encore une fois, S signifie SPECIFIC (spécifique) : l'objectif est clair, détaillé et facile à comprendre. M signifie MEASURABLE (mesurable) : cela signifie que vous pouvez suivre vos progrès et savoir quand vous avez atteint votre objectif. Un objectif mesurable doit pouvoir répondre à l'une des questions suivantes :

- Combien ? Vous pouvez décider du nombre d'étapes d'une nouvelle tâche que vous allez essayer de réaliser chaque semaine, ou du nombre de fois où vous allez pratiquer une tâche avec ou sans soutien.
- Combien ? Par exemple, vous pouvez réfléchir au nombre d'heures que vous allez passer à travailler sur cet objectif chaque jour.
- Comment saurez-vous que vous avez fait des progrès ? Le saurez-vous par le nombre d'étapes que vous pouvez accomplir seul, ou si vous pouvez accomplir la tâche sans l'aide d'autres personnes, ou par le temps qu'il vous faut pour accomplir la tâche, seul ou avec de l'aide.

A signifie ATTAINABLE (atteignable), ce qui signifie que votre objectif est raisonnable et que vous pensez pouvoir l'atteindre.

R signifie RELEVANT (pertinent) : Votre objectif est important pour vous et vous tient à cœur en ce moment.

T pour TIME-BASED (basé sur le temps), ce qui signifie que vous pouvez atteindre

votre objectif dans le délai que vous vous êtes fixé, par exemple, dans deux mois, un an, cinq ans...

Val : Tout cela a du sens. Al, pouvez-vous expliquer pourquoi il est si important de fixer des objectifs lors de la création d'un plan personnalisé de logement et de soutien ?

Al : Les objectifs nous aident à rester concentrés et motivés alors que nous travaillons vers un objectif que nous nous sommes fixé. Nos objectifs nous permettent de prendre notre vie en main et de favoriser notre réussite. Et comme le dit le dicton, "un objectif sans plan n'est qu'un souhait". En fixant des objectifs SMART, nous pouvons créer des objectifs clairs, réalisables et significatifs qui nous guident vers ce que nous voulons atteindre ou vers où nous voulons aller. En termes de logement et/ou d'options résidentielles, fixer des objectifs qui soutiennent votre plan de soutien résidentiel individualisé peut vous aider à réaliser cette vision plus tôt.

Val : Ok, c'est génial, Alexandra, pouvez-vous donner quelques conseils que notre public pourrait trouver utiles, lorsqu'il se fixe ses propres objectifs ?

Alexandra : Je le peux. La plupart des gens se fixent des objectifs à court terme - par exemple, des objectifs qu'ils peuvent atteindre dans quelques mois, ou dans un an. Ils peuvent aussi se fixer des objectifs à long terme - par exemple, ceux qu'ils pourront atteindre dans 5 ans ou plus. Ce processus peut prendre du temps, alors soyez patient. Les objectifs à court terme sont souvent des étapes plus petites vers des objectifs à long terme.

Si vous voulez fixer des objectifs SMART, assurez-vous de les écrire et de vous poser ces questions :

- I. Est-ce que tout le monde comprend mon objectif ?
- II. La façon dont je vais mesurer mon succès est-elle claire ?
- III. Mon objectif est-il réaliste, est-ce que je pense pouvoir l'atteindre ?
- IV. Mon objectif est-il important pour moi ?
- V. Atteindre cet objectif sera-t-il bon pour moi, est-il dans mon intérêt ?
- VI. Puis-je atteindre mon objectif dans le délai que j'ai fixé dans le plan ?

Lorsque vous écrivez votre objectif et que vous l'examinez, si vous ne pouvez pas répondre "oui" à chacune de ces questions, vous devriez peut-être travailler davantage pour transformer votre objectif en un objectif SMART, afin qu'il soit clair, qu'il puisse être mesuré et que vous ayez confiance en votre capacité à l'atteindre.

Val : Qu'en est-il du suivi des objectifs, Al, pouvez-vous fournir des suggestions qui pourraient aider à cet égard ?

Al : Bien sûr, Val, une fois de plus, garder une trace de vos objectifs en les écrivant peut aider à les suivre. Vous pouvez prendre des notes sur un ordinateur, une tablette ou un téléphone, ou créer un classeur ou un journal où vous gardez tous vos objectifs ensemble. Vous devriez revoir vos objectifs régulièrement. S'ils sont vraiment mesurables, vous devriez être en mesure de savoir si vous faites des progrès. Il est également intéressant de noter qu'il existe des applications qui peuvent être

téléchargées sur un téléphone ou une tablette et qui peuvent vous aider à atteindre vos objectifs et/ou à suivre vos progrès. La trousse d'information sur le logement de SOPDI comprend un journal d'apprentissage, qui peut également aider à suivre les progrès accomplis dans l'acquisition d'une nouvelle compétence.

Val : Alexandra, j'imagine que les objectifs peuvent changer au fil du temps, cela vous semble-t-il juste ?

Alexandra : Oui ! Les objectifs peuvent changer à tout moment. Si les intérêts d'une personne changent, ses objectifs sont susceptibles de changer également. Il est assez courant que les objectifs changent, et cela peut être une bonne chose. Par exemple, cela peut signifier qu'une personne en apprend davantage sur elle-même et sur ce qui est important pour elle, ou que les personnes qui l'aident apprennent à mieux comprendre ses signaux non verbaux lorsqu'elle exprime ses goûts, ses aversions et ses besoins.

Val : Bon, changeons un peu de sujet maintenant. L'étape 5 de la trousse d'information sur le logement de SOPDI parle également de la pérennisation de votre plan de logement. Al, pouvez-vous nous dire ce que cela signifie ?

Al : Bien sûr, quand nous parlons de durabilité, nous voulons dire que votre plan de logement et d'accompagnement continuera à fonctionner pour vous, longtemps après que vous aurez emménagé dans votre propre logement. Par exemple, si vous avez décidé d'acheter une maison, vous devrez vous assurer que vous avez mis de l'argent de côté pour l'entretien courant, ou si vous avez décidé de louer, vous devrez penser à ce qui pourrait arriver si la maison ou l'endroit ne répondait plus à vos besoins ou n'était plus disponible.

Lorsque vous évaluez votre plan de logement, vous devez tenir compte de quelques éléments :

Revenu - Si votre revenu change, votre plan de logement fonctionnera-t-il toujours ? Par exemple, si vous avez un emploi et que vos heures sont réduites, ou si vous perdez votre emploi.

Capacité à vivre de façon autonome - Que se passe-t-il si les besoins physiques changent à tel point que votre logement devient inaccessible et doit être modifié ou rénové ? Ou si vous devez envisager de déménager ?

Capacité financière à effectuer des réparations - Supposons que la maison vous appartienne et que des réparations importantes doivent être effectuées. D'où viendront les fonds ? Peut-être vivez-vous dans un condominium et devez-vous payer une cotisation spéciale en plus de vos frais de copropriété habituels ?

Voici quelques éléments qui contribuent à la durabilité :

- avoir une équipe de soutien dont les rôles et les attentes sont clairement définis
- avoir du personnel de soutien pour répondre à vos besoins et quelqu'un qui coordonne cette dotation en personnel
- avoir accès à un logement fiable

- avoir accès aux ressources financières dont vous avez besoin pour couvrir le coût du logement et des services de soutien
- disposer d'un processus clair de révision et de mise à jour de votre plan de logement.

Val : Ce sont des considérations importantes à garder à l'esprit. Comment peut-on élaborer un plan de qualité qui soit durable ? Alexandra, pourriez-vous partager des conseils utiles ?

Alexandra : Absolument, Val :

- Il peut être utile qu'une ou deux personnes assument la responsabilité de la gestion du personnel de soutien : recrutement de nouveaux employés si nécessaire, formation et supervision, établissement des horaires, etc.
- Vous pourriez voir si les agences locales de services aux personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent vous aider à recruter du personnel. Votre conseiller en logement local peut vous faire des suggestions à ce sujet.
- Il peut être moins coûteux d'embaucher vos propres travailleurs plutôt que de passer par une agence, mais il est important de connaître la différence entre un employé et un entrepreneur indépendant.
- Vous pourriez travailler avec d'autres personnes pour partager vos compétences. Il peut y avoir des façons de s'entraider si une personne a de solides compétences financières tandis qu'une autre a des compétences en gestion des personnes. Ou peut-être pourriez-vous utiliser des solutions de logement qui facilitent le partage du personnel, par exemple un duplex, un logement accessoire, une maison en rangée ou un immeuble d'habitation.
- Parfois, lorsque cela convient, l'embauche d'aides à domicile peut permettre une plus grande cohérence. Vous pouvez également envisager de créer un modèle de voisinage amical, de co-habitation ou de famille d'accueil.
- Pensez à former un cercle de soutien ou, de manière plus formelle, un Micro comité et laissez le groupe gérer le recrutement et la rétention des soutiens en personnel.
- Prévoyez les changements qui se produiront probablement au niveau des soutiens naturels et formels. La disponibilité et les capacités des personnes peuvent changer et le personnel peut être muté à un nouveau poste. Il est important de s'assurer qu'un plan de succession est formalisé et revu régulièrement. Il peut également être possible qu'une agence ou un entrepreneur privé vous aide à gérer certaines parties de votre plan.

Val : Merci, Alexandra et Al, pour votre perspicacité. J'espère que cette session podcast a aidé notre public à comprendre l'étape 5 de la trousse d'information sur logement de SOPDI et ses nombreux avantages. Nous aimerions avoir votre avis. Veuillez nous envoyer vos commentaires et vos suggestions de sujets de podcast à info@dsontario.ca, ou par l'intermédiaire de nos comptes de médias sociaux [@dsontario.ca](https://www.instagram.com/dsontario). Nous vous remercions !