



PROJET D'ETABLISSEMENT

Pension de Famille
2 rue de la gare des
marchandises
45300 PITHIVIERS



accueil



hébergement



santé



logement



insertion

SOMMAIRE

POSITIONNEMENT DE LA PENSION DE FAMILLE DANS SON ENVIRONNEMENT

- I. L'HISTORIQUE DE L'ASSOCIATION ET DE L'ETABLISSEMENT
 1. L'association Imanis
 2. La pension de famille

- II. CADRE ETHIQUE

- III. INSCRIPTION DE LA STRUCUTURE DANS SON ENVIRONNEMENT
 1. Cadre législatif
 2. Implantation géographique
 3. Environnement partenarial

AU CŒUR DE LA PENSION DE FAMILLE

- I. PENSION DE FAMILLE : L'ESSENTIEL
 1. Le public
 2. Les missions et objectifs
 3. Le quotidien de la Pension de Famille

- II. LA PENSION DE FAMILLE EN PRATIQUE
 1. Les modalités d'orientation
 2. Les moyens matériels
 - a) Les locaux
 - b) Les moyens de transport
 3. Les outils d'évaluation
 - a) Le rapport d'activité
 - b) En interne

- III. LE COLLECTIF ET LA CONVIVIALITÉ
 1. Les espaces collectifs
 2. La cuisine : lieu de transformation des esprits
 3. L'environnement et politique de développement durable

IV. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES

1. L'équipe
2. Les outils destinés à l'équipe
3. Les outils destinés aux usagers

PERSPECTIVES D'EVOLUTION ET FICHES ACTION

I. LE CONTEXTE

II. LES FICHES ACTION

Annexes :

Charte IMANIS

Charte des Pensions de Famille de le Fondation Abbé Pierre

Titre d'occupation

Livret d'Accueil

Règlement de Fonctionnement

POSITIONNEMENT DE LA PENSION DE FAMILLE DANS SON ENVIRONNEMENT

I. HISTORIQUE DE L'ASSOCIATION ET DE L'ÉTABLISSEMENT

1. L'association Imanis

IMANIS est une association de type « loi de 1901 ». Créée en 1994, elle est le fruit de l'engagement désintéressé de plusieurs bénévoles montargois qui s'indignent de voir des gens à la rue et décident de créer un lieu d'accueil. Ils font du combat de l'Abbé Pierre le leur, et poursuivent localement la lutte contre le mal logement et la précarité.

Dès 1995, la **Fondation Abbé Pierre** accorde sa confiance à Imanis qui, aujourd'hui, est un membre actif de son réseau.

Gestionnaire de l'Accueil de Jour de Montargis (établissement unique) pendant 10 dix ans, l'association amorcera un fort développement dès 2005, qui la conduira à s'engager dans l'hébergement d'urgence et d'insertion, la santé et le logement social.

Présente sur les principaux bassins du Loiret, elle a développé une offre de services qui répond aux besoins les plus élémentaires des publics vulnérables : se loger, se soigner, trouver un toit pour quelques nuits, être soutenu, écouté, épaulé...

5 cœurs de métier forment aujourd'hui la palette d'intervention associative :



2. La pension de famille

Dès 2005, l'association se positionne sur un projet de Pension de Famille. Après avoir pris connaissance du guide de référence pour la création de pensions de familles par la Fondation Abbé Pierre, IMANIS a consulté ses partenaires associatifs et institutionnels (CHRS, UTS, Croix-Rouge française, SAO, etc.) par le biais d'entretiens pour leur présenter ce dispositif et recueillir leurs avis.

De ces entretiens, plusieurs problématiques ont été repérées sur le Montargois :

- Des personnes qui présentent une incapacité à assumer une autonomie administrative, une gestion locative et ayant fréquenté les structures d'hébergement d'urgence de façon fortement répétée.
- Des hommes et femmes ayant des problèmes d'addiction.
- Des jeunes adultes en rupture familiale.
- Des personnes isolées en logement classique.
- Des personnes dont l'activité professionnelle est ponctuelle.
- Des familles monoparentales (Adulte isolé avec enfant).

Dés la fin du premier trimestre 2006, les travaux de réflexion ont débuté avec le soutien d'un étudiant, spécifiquement recruté en stage-école, pour nous épauler sur ce dossier.

Un pré-projet est alors déposé et la Pension de Famille IMANIS est inscrite au plan 2006-2007 du PDALPD¹.

Le projet social s'écrit, la commune d'Amilly met à notre disposition une ferme et ses terres, VALLOGIS² se charge de la réhabilitation et la construction de la Pension.

Face à l'urgence d'accueillir rapidement des personnes demandeuses et avec le soutien des financeurs et de la Fondation Abbé Pierre, nous ouvrons dans des locaux temporaires le 1^{er} octobre 2009, non loin du site définitif.

Les travaux de la Ferme des Râteliers se terminent le 31 juillet 2011 et l'inauguration a finalement lieu le 20 septembre 2011.

II. CADRE ETHIQUE

Outre les valeurs reprises dans la charte des « Pensions de Famille » de la Fondation Abbé Pierre, la Pension de Famille s'appuie, comme tous les établissements de l'association IMANIS, sur des valeurs reconnues et reprises dans la charte associative :

Imanis se doit d'accueillir chaleureusement, dignement et respectueusement toute personne qu'elle rencontre.

Imanis affirme son indépendance de tout parti politique et de toute religion.

Imanis introduit la nécessité de respecter et protéger l'environnement dans chacune de ses actions.

IMANIS développe un concept d'accueil et une dynamique d'insertion, pour une plus grande ouverture sur la société des personnes en situation de précarité.

Pour se faire, IMANIS s'engage à assurer :

- La place prépondérante de la personne accueillie.
- Le droit d'expression de tous : adhérents, bénévoles, salariés, usagers.
- Le développement de la vie associative à travers toutes ses composantes, condition essentielle de la vitalité de l'association.
- La représentation et la défense des intérêts des personnes exclues, en détresse, vivant dans la précarité...
- La qualité de ses services en développant l'observation et l'anticipation, l'innovation et l'expérimentation, l'information et la formation, et en procédant à leur évaluation régulière.
- La proximité de son action par sa présence sur l'ensemble du territoire et la cohérence de celle-ci par son organisation départementale.

III. INSCRIPTION DE LA STRUCTURE DANS SON ENVIRONNEMENT

1. Cadre législatif

Le dispositif national des « maisons relais » a été mis en place en 2002 (1) à la suite d'un appel à projet pour des « pensions de famille » initié en 1997. L'État a décidé de

¹ PDALPD : Plan Départemental d'Action pour le Logement des Personnes Défavorisées

² VALLOGIS : Bailleur social départemental

renforcer ce dispositif qui est devenu une des priorités pour l'accès au logement en 2008-2012 (2). Récemment, les « Maisons Relais » ont été rebaptisées « Pensions de Famille » (3).

Les Maisons Relais ou Pensions de Famille sont des résidences sociales de petite taille - 10 à 25 appartements - destinées au logement, sans condition de durée, de personnes à faible niveau de ressources qui n'ont pas accès à un logement ordinaire. Elles doivent offrir un cadre de vie semi-collectif « valorisant la convivialité et l'intégration dans l'environnement social ». Les logements privés - autonomes - sont complétés par des espaces communs - collectifs - tels que jardin, salle à manger, salon TV... Un « couple d'hôtes » veille au bon fonctionnement de l'établissement : animation et gestion locative, coordination de l'accompagnement.

Typiquement, la maîtrise d'ouvrage d'une Maison Relais ou Pension de Famille est assurée par un opérateur HLM (les logements sociaux sont subventionnés en PLAI-foyer et conventionnés APL) et sa gestion est confiée à un organisme agréé qui salarie les hôtes (l'Etat participe au fonctionnement pour 16 € par place et par jour), perçoit les redevances des résidents dont une partie est reversée au bailleur HLM.

(1) Circulaire DGAS/SDA n° 2002-595 du 10 décembre 2002 relative aux maisons relais.

(2) Circulaire DGAS/DGALN n° 208-248 du 27 août 2008 relative à la création de maisons relais.

(3) Article 19 de la loi n° 2009-323 de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion du 25 mars 2009.

Voir aussi : Code de la construction et de l'habitation, art. L 633-1 et suivants, art. R 633-1 et suivants.

2. Implantation géographique

Située en région Centre, dans le département du Loiret, la Pension de Famille est installée à Pithiviers. Située au 2 rue de la gare des marchandises (Loiret), la Pension est à 10 mn du centre ville.

3. Environnement partenarial

Maintenir un réseau de professionnels autour de la Pension de Famille semble primordial.

La plupart des ménages logés ont un référent au moment de l'accueil, référent qu'il faut sensibiliser sur les limites de l'accompagnement réalisé au sein de la Pension, ainsi que sur la nécessité de poursuivre son intervention propre.

Nous insistons aussi sur l'importance des liens opérationnels et réguliers entre la Pension et les acteurs locaux susceptibles d'intervenir en relais ou en soutien auprès des pensionnaires.

« Pour que ces interventions puissent se faire rapidement et avec efficacité, il est nécessaire d'entretenir des relations avec les acteurs locaux et d'en formaliser certaines par une convention ».

C'est ce réseau, en capacité d'intervenir exceptionnellement, qui peut permettre à la Pension de fonctionner avec des moyens humains limités mais suffisants pour gérer le quotidien.

L'hôte d'accueil a donc également pour tâche de faire le lien avec les travailleurs sociaux de référence, chargés d'assurer l'accompagnement social des pensionnaires, en

relation avec les partenaires extérieurs compétents. Ce point doit faciliter l'ouverture de la Pension de Famille sur son environnement, et non le repli sur la structure.

AU CŒUR DE LA PENSION DE FAMILLE

I. PENSION DE FAMILLE : L'ESSENTIEL

1. Le public :

La Pension de Famille IMANIS accueille un public en difficulté (sans nécessiter une prise en charge plus étayée, telle que celle proposée par le CHRS), faisant preuve d'une réelle autonomie, mais ne pouvant accéder à un logement, en raison de son isolement affectif et social.

Il peut s'agir de personnes bénéficiaires des minima sociaux ayant un parcours de vie chaotique, marqué par les ruptures familiales, économiques ou sociales.

Pour autant, elles ne peuvent avoir de problématiques trop lourdes.

En effet, une telle structure n'est pas adaptée pour répondre aux besoins de personnes présentant des désordres psychiques importants, atteintes de troubles lourds du comportement, ou encore en situation d'addictions importantes (toxicomanie, alcool).

Cependant, on ne saurait exclure les personnes stabilisées, suivies à l'extérieur, qui rempliraient les critères d'admission, tout en adhérant au projet de la structure.

Une attention particulière est portée à l'équilibre du groupe, afin d'éviter une ghettoïsation. Pour ce, il semble intéressant d'offrir une mixité sociale, de genre, d'âge, de milieu et d'origine.

Cette mixité se révèle être un atout en terme de dynamique de groupe, de richesse des échanges, de partage d'expérience, mais aussi de respect et de tolérance, tout ceci favorisant l'accès à la citoyenneté, autre objectif de la Pension de Famille.

Il apparaît préférable que cette structure s'adresse à des personnes isolées ou à des couples sans enfant.

2. Les missions et objectifs :

La Pension de Famille a pour but de combattre la solitude de personnes ne pouvant vivre seules et qui dans un même temps n'ont pas nécessairement besoin d'une prise en charge socio-éducative.

Elle est un lieu de **logement durable** et non d'hébergement, ouvert sur l'extérieur, où la table d'hôtes peut accueillir les différents locataires et leurs proches : elle est un lieu d'échanges, de solidarités.

La Pension de Famille offre un lieu de vie semi-collectif valorisant la convivialité et l'intégration dans l'environnement social.

Elle pose un cadre de vie qui engendre un temps où chaque pensionnaire peut retrouver une stabilité, vivre avec ses spécificités, réapprendre la confiance, faire des projets dont il sera l'acteur central.

3. Le quotidien de la Pension de Famille :

La vie de la Pension de Famille est organisée en différents temps qui rythment la journée. Les actes ou les gestes élémentaires du quotidien sont des moments d'échanges, au cours desquels l'hôte pourra aussi repérer des difficultés.

Ces temps de vie sont le ménage, les courses, la préparation des repas, les repas ou la vaisselle.

Lorsque des difficultés sont repérées, l'accompagnement des pensionnaires par l'hôte, sur ces gestes basiques du quotidien, constitue, par le « faire avec », un temps d'apprentissage constructif.

Cette notion de rythme régulier participe à l'acquisition de repères dans le temps, indispensable à un équilibre personnel.

- Des temps collectifs animés associés à l'autonomie du logement :

Si l'on considère que le public doit être autonome, on sait également qu'il souffre d'isolement social ou affectif, d'où l'importance de proposer de la convivialité par le biais du groupe.

On sait par ailleurs que le risque de multiplier les temps collectifs, pourrait engendrer un effet pernicieux, à savoir une certaine dépendance de l'individu vis-à-vis de l'institution, du groupe, ou de l'autre et par la même, nuire à la finalité première qui est de lui permettre de mieux appréhender l'autonomie.

Enfin, la personne n'est pas qu'un être social, il est donc important de respecter le territoire privé du pensionnaire au sein du collectif.

Concilier ces deux types d'organisation semble être un bon compromis. En effet, l'essentiel étant de répondre, en premier lieu, aux besoins des personnes, l'adaptation au niveau d'autonomie de chacune d'entre elle, est nécessaire.

- L'influence du groupe :

Le groupe en lui-même peut être un vecteur de développement et d'accomplissement personnel. Il s'agit, en effet, d'un lieu d'apprentissage de la communication, du respect des idées de chacun, mais aussi d'un espace de confrontation, d'influence, dans lequel l'individu peut se sentir menacé, se défendre ou duquel il peut se sentir exclu.

C'est pourquoi, le rôle de l'hôte est aussi d'être vigilant au respect dans la structure, de veiller aux relations entre les pensionnaires, afin de permettre à chacun de s'y intégrer, s'y sentir accepté et reconnu. Le but de ceci étant de retrouver confiance en soi, autre étape nécessaire avant de pouvoir rompre avec l'isolement social, en s'ouvrant aux autres.

Le concept de la Pension de Famille permet de favoriser l'accès à la citoyenneté grâce à une participation active à la vie de la structure.

L'expression est facilitée par le biais de rencontres régulières. L'organisation des temps communs y est décidée, conjointement avec les pensionnaires, tant pour les activités, loisirs ou sorties, que pour la répartition des tâches ménagères ou l'utilisation des services.

Un des objectifs recherchés est d'encourager la prise d'initiatives et de responsabilités, en participant au maximum à la vie de l'établissement. Pour cela, la parole de chacun est prise en compte et les remarques constructives sont valorisées.

La mise en place d'animations ou d'activités à l'intérieur de la structure ou à l'extérieur permet là encore, d'assurer la convivialité, de conforter le respect des autres, de valoriser les individus à travers la découverte de compétences particulières, ou plus simplement, de favoriser les échanges.

Ceci est d'autant plus intéressant si les résidents élaborent leurs projets ensemble et sont acteurs dans le choix de tel ou tel type d'activité.

Pour résumer, les objectifs essentiels du projet de la Pension de Famille sont :

1. Restaurer la citoyenneté (droits et devoirs des pensionnaires) :
 - Faire valoir et respecter leurs droits.
 - Restaurer leur dignité.
 - Leur donner la possibilité de s'impliquer dans la vie quotidienne de l'établissement (notion de responsabilité).
2. La participation des pensionnaires à la vie de la structure :
 - Réunion d'expression sur la vie de l'établissement.
 - Participation aux travaux quotidiens.
 - Groupe de parole sur des thèmes choisis.
 - Animation et activités innovantes et valorisantes.
3. Respecter l'espace privé du pensionnaire au sein du collectif.

II. LA PENSION DE FAMILLE EN PRATIQUE

1. Les modalités d'orientation :

Les candidatures des pensionnaires potentiels sont proposées par les partenaires locaux associatifs et institutionnels qui justifient d'une action dans le domaine social, du logement et de l'aide à la personne.

L'ensemble de nos partenaires a connaissance des objectifs, des spécificités et du type de public accueilli en Pension de Famille, c'est donc en connaissance de cause qu'ils soumettront les candidats.

Les principaux partenaires sont :

- Le SIAO
- L'UDAF
- Les CHRS
- Les UTS
- Les CCAS
- Les autres structures de l'association Imanis
- Les Centres Hospitaliers
- Les Bailleurs Sociaux
- Le CIDFF
- Le CIL
- La Croix Rouge Française

- Le réseau des Pensions de Famille
- ...

Cette liste n'est pas figée et d'autres partenaires peuvent la rejoindre.

La procédure d'attribution commence dès réception d'un dossier de candidature et se déroule selon les étapes suivantes :

1. Les candidatures doivent être en adéquation avec les typologies de public retenues par le comité de pilotage.
2. La rencontre du candidat et la visite préalable du site permet à chacun de s'assurer du fait que la demande corresponde à une attente réelle et conforme aux souhaits de l'intéressé.
Une visite précède de façon systématique, le dépôt de demande de logement.
3. La délibération de la commission d'attribution sur la candidature est rendue après étude du dossier d'admission et retour de l'équipe sur la rencontre préalable.
4. Si un avis favorable est rendu, le candidat est admis pour une « période d'adaptation ». cela lui permet de se familiariser avec le fonctionnement, l'environnement et les pensionnaires.

Suite à cette période, le ressenti de la personne, celui des occupants et des hôtes est recueilli par le directeur d'IMANIS, ou son représentant, qui s'appuiera sur ces éléments pour rendre sa décision.

5. La dernière étape, purement administrative, est l'information des membres du comité de pilotage par le directeur d'IMANIS de la suite donnée à la candidature. Il s'agira de la rédaction d'une note de synthèse concernant les éléments dégagés lors de la « période d'adaptation » et les raisons de son admission définitive ou de son refus.

La Commission d'Attribution a pour rôle l'étude puis la validation ou le refus des dossiers de demande de logements au sein de la Pension de Famille.

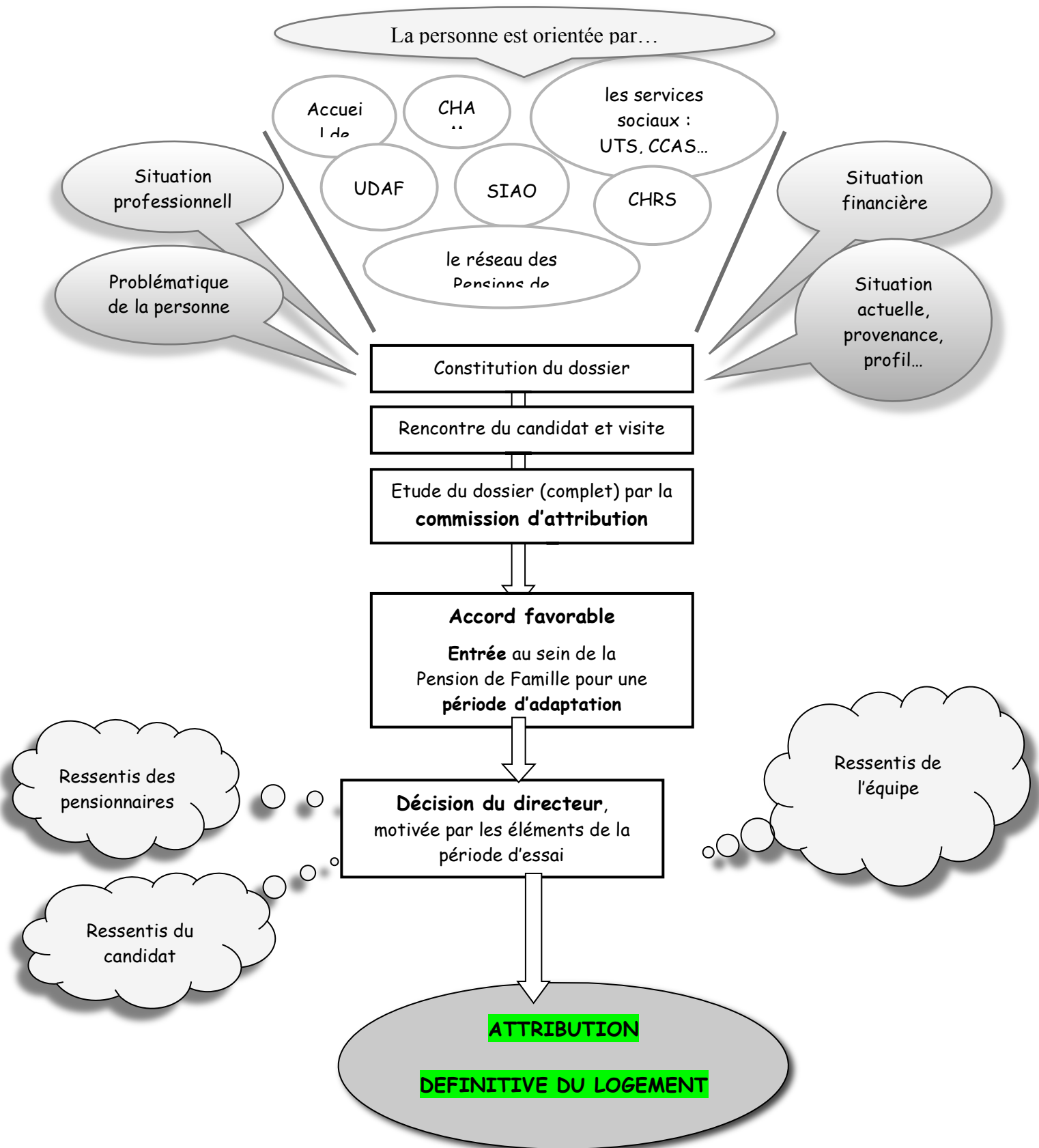
Elle se réunit 1 fois par mois, au sein de la structure, sous réserve d'avoir 2 demandes de logement à l'étude.

Elle est constituée de 9 membres :

- La direction d'Imanis (ou son représentant)
- Un représentant du bailleur SIAP/ LOGEM LOIRET
- Un représentant du CCAS de Pithiviers
- Un représentant du CCAS de Pithiviers
- Un représentant de l'UTS de Pithiviers
- Un représentant du CIL Val de Loire
- Le coordinateur de la Pension de Famille (ou son représentant)

La commission a acté dès le départ le fait que l'équipe de la Pension de Famille conservait un droit de véto quand à l'acceptation définitive des dossiers.

Récapitulatif des procédures d'entrée :



2. Les moyens matériels :

a) Les locaux :

Située au 2 rue de la gare des marchandises, la Pension de Famille est installée dans un cadre de verdure très agréable. Une vieille bâtisse en pierre réhabilitée côtoie l'accueil de jour de Pithiviers.

Ce bâtiment accueille différents lieux de vie collective ainsi que les logements.

La bâtisse abrite 8 T1, 1 T2 et 1 chambres d'amis.

Elle abrite la vaste « Salle de vie » (qui comprend une salle à manger, un salon, un coin TV et un coin bibliothèque) ainsi que la « Tisanerie» . Ces lieux de partage sont accessibles en permanence aux pensionnaires.

Le bâtiment abrite quant à lui 9 studios, le local électrique, la chaufferie, la « Buanderie » et la « salle d'activité ». Cette dernière se constitue d'une salle polyvalente en rez-de-chaussée (pour des réunions, des activités ou des évènements ponctuels) et d'un bureau . Elle est accessible aux pensionnaires durant les heures de bureau ou sur invitation de l'équipe.

Chaque appartement individuel est meublé et équipé avec tout le nécessaire permettant une installation confortable. Tous comprennent un espace de vie, une kitchenette et une salle de bain.

b) Les moyens de transports:

- un véhicule : un minibus de 7 places est à la disposition de la Pension de Famille et permet, entre autres, d'organiser des sorties, d'aller faire les courses, de réaliser des accompagnements.

3. Les outils d'évaluation :

a) Le Rapport d'activités :

Le rapport d'activité : à destination des équipes, des partenaires et du public, il relate les informations qualitatives et quantitatives des dispositifs de l'association pour l'année écoulée.

b) En interne :

Afin de nous donner les moyens de progresser, ne pas être en « décalage » dans nos missions, par rapport aux besoins du terrain, nous voulons développer nos actions, tant par l'évaluation de nos services, que par la démarche d'analyse de nos pratiques :

- Les réunions d'équipe : elles sont organisées avec la présence de tous les personnels de la structure. Articulées autour d'un ordre du jour, elles sont l'occasion d'échanger sur les situations des personnes accueillies, la mise en place de divers ateliers et activités. Elles permettent de faire le point sur l'organisation du service et la transmission d'informations.

- L'entretien individuel de fin d'année : il permet à chaque salarié de faire un bilan de l'année écoulée, d'arrêter les objectifs pour l'année à venir, d'exprimer les besoins en formation et de formuler les perspectives d'évolution.

- Le programme « l'Union fait la Force » : à destination des coordinateurs uniquement, permet une meilleure préparation aux évaluations internes ou externes et une amélioration globale des services.

III. LE COLLECTIF ET LA CONVIVIALITÉ

1. Les espaces collectifs

La salle de vie collective (salle à manger / salon) est installée au rez - de chaussée du bâtiment rassemblent une grande table pour les repas, un espace TV, une bibliothèque et un salon. Cette pièce lumineuse et agréable est le lieu de rencontre favori des pensionnaires. Accessible 7j/7 et 24h/24, les résidents se retrouvent seuls ou accompagnés par les hôtes d'accueil pour discuter, boire un verre, partager les repas, participer à des ateliers ou activités.

2. La cuisine : lieu de transformation des esprits

La cuisine est le lieu d'élaboration de menus, de confection de repas, de collations... Manger n'est pas qu'une nécessité. La Pension de Famille s'attache à associer besoin et plaisir à travers la découverte de nouvelles saveurs, le respect de la culture et des goûts, l'apprentissage des savoir-faire. Le plaisir est mis en avant pour pouvoir travailler en parallèle, l'équilibre alimentaire, la gestion des denrées, la gestion du budget, l'aspect qualitatif et quantitatif, le rythme des repas...

3. L'environnement et politique de développement durable.

Les extérieurs plus ou moins vierges à la fin des travaux, ont fait place au fur et à mesure à un jardin d'agrément, un jardin potager . L'écologie étant importante pour Imanis, le tout se fait en culture naturelle.

Lors du choix des espèces, nous favorisons l'utilisation de plantes locales, tombées dans l'oubli ou en voie de disparition. Nous veillons à préserver une grande diversité végétale, élément essentiel à l'équilibre du jardin.

Toujours par souci de respect de la nature, tous les déchets ménagers seront triés, compostés ou réutilisés autant que possible.

L'ensemble des pensionnaires est acteur de ce mode de vie.

La première année du jardin a été sous le signe de la mise en forme : les différentes zones de cultures ont été dessinées, les allées tracées, les plantes maitresses installées. Au fur et à mesure, le sol sera enrichi par un apport de matières organiques et des semis « d'engrais verts ». Il sera travaillé de manière à respecter la biologie du sol : pas de bêchage au potager, mais plutôt l'utilisation de la « grelinette ».

Le jardin sera aussi une zone d'observation et d'expériences : la permaculture (travail du sol par l'apport de matières organiques, sans travail de la terre), sera utilisée au potager, tout comme l'association de plantes (ex : poireaux avec fraises, lavande et géranium vivaces avec rosier).

Avec le temps, le jardin sera source d'une partie, voir de la totalité de production des fruits et légumes.

Il sera le support vivant de l'expression de chacun des pensionnaires : les choix d'aménagements et de cultures se feront après avis des uns et des autres.

Enfin, outre un lieu d'échange privilégié, le jardin sera un lieu de souvenir. En effet, les circonstances de la vie ont apporté à notre Pension de Famille son lot de tristesse avec des décès successifs. Un hommage sera rendu à chacun cette année avec la plantation d'un arbre ou d'une plante vivace fleurie.

IV. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES

1. L'équipe

Quelle que soit sa qualification, chaque intervenant est présent pour une mission commune : assurer au quotidien un accueil de qualité, dans le respect des fondamentaux de l'association. Pour cela :

La direction exerce une responsabilité d'encadrement sur l'ensemble des dispositifs. Elle applique et fait appliquer les objectifs politiques et économiques validés par les instances décisionnaires. Elle gère l'ensemble du personnel et assure également les missions stratégiques et les relations politiques qui lui sont déléguées. Elle supervise également l'intégralité des prises en charge et veille à ce que la réglementation soit appliquée.

Le coordinateur, qui assure également la mission d'hôte d'accueil (voir ci-après), a pour mission d'assurer une continuité de service cohérente. Il veille notamment à ce que les professionnels intervenant sur la pension agissent dans le strict cadre des procédures et décisions prises en commun lors des réunions d'équipe. Il est aussi une courroie de transmission entre la direction et l'équipe.

L'hôte d'accueil, qui reste l'acteur le plus important de ce dispositif, a pour mission de veiller aux relations entre les pensionnaires, d'être vigilant au respect dans la structure, afin de permettre à chacun de s'y intégrer, s'y sentir accepté et reconnu. Le but de ceci étant de retrouver confiance en soi, autre étape nécessaire avant de pouvoir rompre avec l'isolement social, en s'ouvrant aux autres.

Le rôle de cet interlocuteur privilégié pour chaque pensionnaire est en effet un rôle clé. Il est le pilier du fonctionnement de la Pension de Famille : il a pour missions de rassurer, dynamiser, stimuler, aplanir les difficultés interpersonnelles, animer la vie de la collectivité. Il remplit des fonctions d'accueil, d'animation, de régulation, de veille, de coordination et de gestion du fonctionnement, selon les situations et l'organisation de la structure.

2. Les outils destinés à l'équipe

- Le cahier de transmission : outil de communication et d'information privilégié, il permet de fluidifier la transmission d'informations entre les intervenants.
- La formation : c'est un outil indispensable pour construire et faire évoluer la culture du service et de l'association, le travail en équipe, l'accueil et le projet d'établissement. Chaque intervenant (salarié et bénévole) a la possibilité de se former dans le cadre du plan de formation, celui des formations proposées en interne, par la Fondation Abbé Pierre, ou des partenaires et prestataires extérieurs.
- Les fiches de poste : elles définissent les missions, qualités et compétences requises pour chaque emploi.

3. Les outils destinés aux usagers

- Le titre d'occupation : il est signé par chaque pensionnaire à son entrée dans les lieux
- Le règlement de fonctionnement : il est également signé par chaque pensionnaire.
- Le Conseil de Maison : temps d'échange formel avec les pensionnaires, il permet d'avoir un retour global sur leur façon de vivre le quotidien de la Pension de Famille. Il est aussi l'occasion d'expliquer, soumettre et valider des propositions.

LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION ET FICHES ACTION

PENSION DE FAMILLE	
FICHE ACTION n°1	
OBJECTIFS :	<p>L'équilibre alimentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer des menus équilibrés et diversifiés pour chacun et adaptés aux saisons. - Travailler avec les pensionnaires sur l'élaboration des menus du collectif et faire de même chez eux.
GROUPE DE PROJET :	L'équipe
SOUS LA RESPONSABILITÉ DE :	Coordinateur/ l'équipe
PERSONNE /SERVICE /ORGANISMES CONCERNÉS :	Diététicienne
MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :	<ul style="list-style-type: none"> - Informer et former les pensionnaires sur les notions d'équilibre alimentaire (semaine du goût, 1 thème par mois), - Elaborer mensuellement les menus des repas communs avec les pensionnaires, en tenant compte des produits de saison et à l'aide de l'outil « équilibre alimentaire », - Favoriser la cuisine des produits issus du potager.
ÉCHÉANCIER :	Début des formations 1 ^e semestre 2014
INDICATEURS :	<ul style="list-style-type: none"> - Variété des menus, - Equilibre des menus, - Utilisation des produits de saison et du potager.
ANALYSE GLOBALE :	

PENSION DE FAMILLE

FICHE ACTION n°2

OBJECTIFS :	Jardin potager
GROUPE DE PROJET :	L'équipe
SOUS LA RESPONSABILITÉ DE :	Coordinateur
PERSONNE /SERVICE /ORGANISMES CONCERNÉS :	Hôtes d'accueil et coordinateur
MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :	<ul style="list-style-type: none"> - Investissement dans l'outillage nécessaire, - Plan du jardin, - Achat ou récupération semences, - Planning et distribution des tâches.
ÉCHÉANCIER :	été /automne 2014
INDICATEURS :	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation du jardin - Récoltes - Taux de participation des usagers
ANALYSE GLOBALE :	

PENSION DE FAMILLE	
FICHE ACTION n°3	
OBJECTIFS :	Recherche de financements pour la réhabilitation des ateliers.
GROUPE DE PROJET :	L'équipe
SOUS LA RESPONSABILITÉ DE :	Coordinateur
PERSONNE /SERVICE /ORGANISMES CONCERNÉS :	Coordinateur, direction, financeurs (publics et privés)
MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :	<ul style="list-style-type: none"> - Chiffrer le projet - Rechercher les financeurs potentiels - Monter et suivre les dossiers de demande de subventions
ÉCHÉANCIER :	Fin décembre 2014
INDICATEURS :	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de demandes effectuées, - Nombre de dossiers recevables, - Nombre de dossiers ayant reçu avis favorable, - Montant des subventions obtenues.
ANALYSE GLOBALE :	

PENSION DE FAMILLE	
FICHE ACTION n°4	
OBJECTIFS :	Sensibiliser les pensionnaires à la santé globale et à l'hygiène de vie
GROUPE DE PROJET :	L'équipe
SOUS LA RESPONSABILITÉ DE :	Coordinateur
PERSONNE /SERVICE /ORGANISMES CONCERNÉS :	L'équipe, la sécurité sociale, les médecins, les pensionnaires
MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le bilan de santé CPAM pour tous les pensionnaires, - S'assurer que chaque pensionnaire a un médecin traitant, - Favoriser l'intervention de partenaires pour des information/formation santé/hygiène (au moins une par an), - Au quotidien, conseiller les pensionnaires sur l'hygiène corporelle et de leur logement.
ÉCHÉANCIER :	Fin 2013
INDICATEURS :	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de bilan de santé, -Nombre de personnes ayant un médecin traitant, -Nombre de passages aux urgences, -Nombre de d'interventions de professionnels extérieurs, -Nombre de participants aux informations collectives, -Evolution des notions d'hygiène chez les pensionnaires.
ANALYSE GLOBALE :	

PENSION DE FAMILLE

FICHE ACTION n°5

OBJECTIFS :	Garder et améliorer les relations avec le voisinage
GROUPE DE PROJET :	L'équipe
SOUS LA RESPONSABILITÉ DE :	Coordinateur
PERSONNE /SERVICE /ORGANISMES CONCERNÉS :	Equipe et pensionnaires, voisins.
MOYENS À METTRE EN ŒUVRE :	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer des rencontres autour d'un repas, d'un goûter ou de fête comme « la journée des voisins ». - Distribution de « cadeaux » faits maison aux voisins pour les fêtes de fin d'année, les vœux.
ÉCHÉANCIER :	<p>Fin de l'année 2015 (vœux)</p> <p>Fête des voisins</p>
INDICATEURS :	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de participants aux rencontres - Nombre d'actions proposées - Retour des voisins
ANALYSE GLOBALE :	