

PROJET D'ETABLISSEMENT

Pension de Famille

**4, Place Maurice Ravel
45300 PITHIVIERS
06 30 09 60 49**

pf.pithiviers@imanis.fr



SOMMAIRE

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

1. Association Imanis
2. Historique de la Pension de Famille

II. CADRE ETHIQUE

III. PUBLIC ACCUEILLI ET PROBLEMATIQUES

IV. INSCRIPTION DU DISPOSITIF DANS SON ENVIRONNEMENT

1. Cadre législatif
2. Implantation géographique
3. Réseau partenarial

V. MOYENS HUMAINS ET MATERIELS

1. Moyens humains
 - a) Equipe
 - b) Outils destinés à l'équipe
2. Moyens matériels
 - a) Les locaux
 - b) Espace collectif
 - c) Cuisine, lieu de transformation des esprits

VI. PROJET D'ACCOMPAGNEMENT

1. Procédure d'admission
2. Droits des personnes

VII. QUOTIDIEN À LA PENSION DE FAMILLE

1. Le quotidien
2. L'influence du groupe
3. Environnement et politique de développement durable

VIII. PLANS D' ACTIONS ET EVALUATION

Annexes :

Charte IMANIS

Charte des Pensions de Famille de le Fondation Abbé Pierre

Titre d'occupation

Livret d'Accueil

Règlement de Fonctionnement

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 et du Cher, 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 :



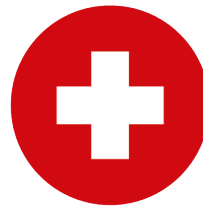
Urgences sociales



Solidarités
Internationales



Habitat



Santé



Seniors

2. Historique de la Pension de Famille

La pension de famille de Pithiviers a été créée en 2008. Elle se situe, 4 place Maurice Ravel à Pithiviers.

Elle se compose de 8 T1 et d'un appartement T2 pouvant accueillir un couple.

Les appartements sont meublés et équipés avec tout le nécessaire, de même que les espaces de vie collectif.

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. PUBLIC ACCUEILLI ET PROBLEMATIQUES

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.

La Pension de Famille a pour but de vaincre l'exclusion sociale 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.

IV. INSCRIPTION DU DISPOSITIF 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 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, au 2 rue de la gare des marchandises (Loiret), à 10 mn du centre ville.



3. Réseau 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.

Les principaux partenaires sont :

- Le SIAO/115
- L'UDAF
- Les CHRS
- Mairie
- Les CCAS
- Les autres structures de l'association Imanis
- Les Centres Hospitaliers
- Les Bailleurs Sociaux
- Le CIL
- Les Resto du cœur
- Le Secours Catholique
- Le Secours Populaire
- Maison du Département
- Le réseau des Pensions de Famille

V. MOYENS HUMAINS ET MATERIELS

1. Moyens humains

a) Equipe

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.

b) 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.
- 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.

2. Moyens matériels

a) Les locaux :

Située 4 place Maurice Ravel, la Pension de Famille est installée dans un bâtiment de la SIAP à Saint Aignan.

Dans cet immeuble, nous disposons de 8 T1 et 1 T2 pour loger les pensionnaires

Dans l'appartement commun, se trouvent une cuisine, un salon composé d'un coin télévision, ainsi qu'une salle à manger.

Une machine à laver, un aspirateur, un fer à repasser et petit électroménager sont à la libre disposition des pensionnaires.

b) Les espaces collectifs

La salle de vie collective (salle à manger / salon) est installée au rez - de chaussée de l'immeuble rassemblant une grande table pour les repas, un espace TV, une bibliothèque et un salon. Cette pièce est le lieu de rencontre favori des pensionnaires. Accessible selon les horaires d'ouverture, les résidents se retrouvent, accompagnés par les hôtes d'accueil pour discuter, boire un verre, partager les repas, participer à des ateliers ou activités.

c) 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...

d) 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.

VI. PROJET D'ACCOMPAGNEMENT

1. Procédure d'admission

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.

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.

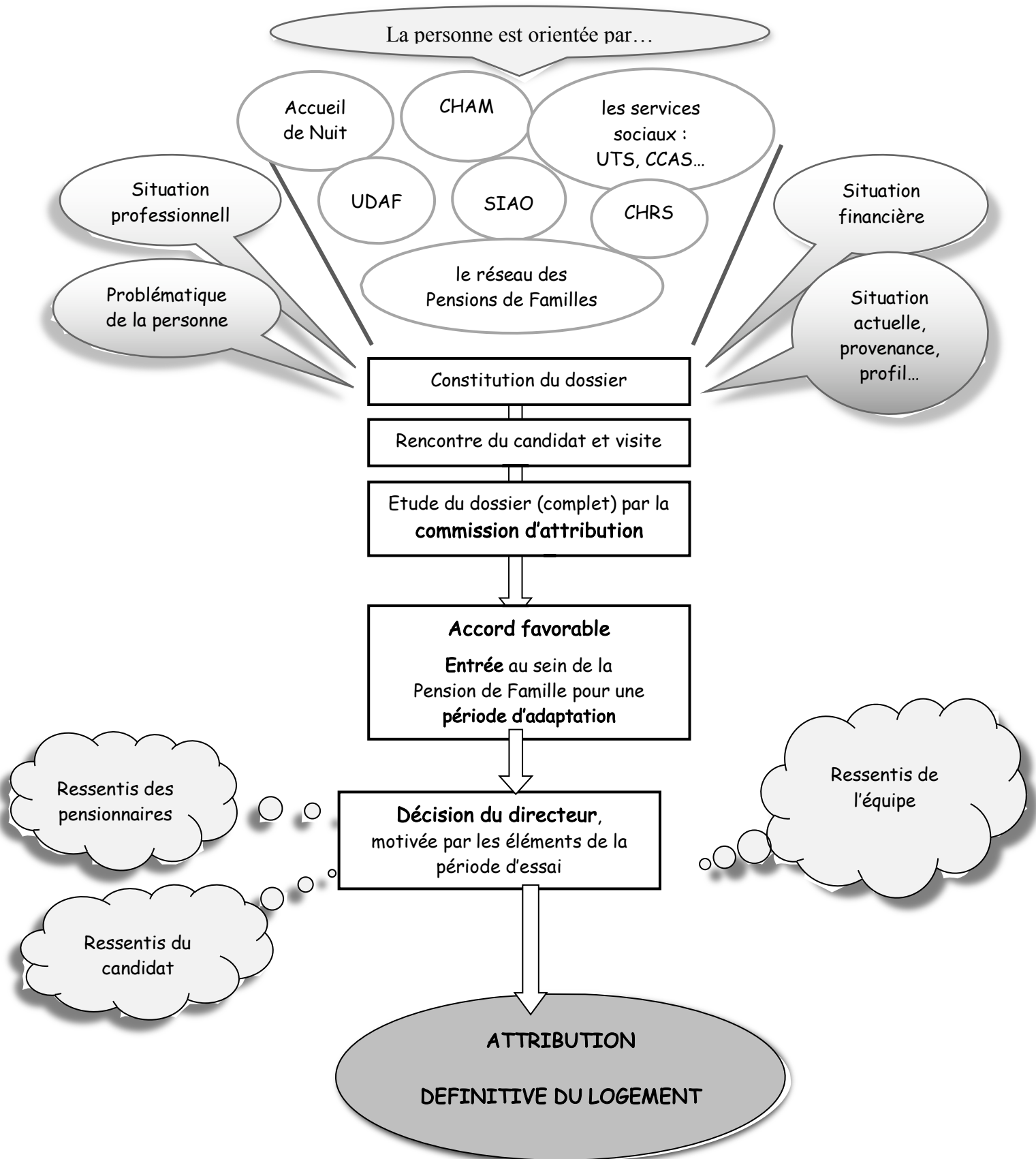
Elle se réunit 1 fois par mois, au sein de la structure, sous réserve d'avoir au moins 2 demandes de logement à l'étude.

Elle est constituée de 6 membres :

- La direction d'Imanis (ou son représentant)
- Un représentant du bailleur SIAP/ LOGEM LOIRE
- Un représentant du CCAS de Pithiviers
- Un représentant de la MDD 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 veto quand à l'acceptation définitive des dossiers.

Schéma Récapitulatif des procédures d'entrée :



2) Droits des personnes

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.

VII. LE QUOTIDIEN A LA PENSION DE FAMILLE

1. Le quotidien

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 que la convivialité soit au cœur de la Pension de Famille.

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.

2. 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.

3. La Bienveillance au sein de l'établissement.

L'apparition au « grand jour » de phénomènes de maltraitance a amené les pouvoirs publics à se saisir de cette question et à inscrire, par le biais des recommandations, des orientations de travail pour prévenir et éviter les phénomènes de maltraitance.

La loi 2 002-2 pose dans ses principes le respect et la place première de l'utilisateur. Par les différents outils qu'elle a exigé des structures sociales et médico-sociales, elle garantit cette place première, le respect de l'utilisateur, de ses droits. Elle pose un cadre qui doit permettre de « bien traiter » les usagers.

S'il nous apparaît que l'ensemble de ces outils contribue au respect de l'utilisateur, ils ne peuvent à eux seuls définir la bienveillance.

Si la mise en place d'outils, de procédures participe de cette bienveillance, cette dernière se vit dans la relation à l'autre, dans la rencontre et dans ce que l'on va mettre en œuvre dans cette relation pour permettre à l'autre d'exister, de se réaliser.

Au travers de l'accueil, de l'accompagnement et de l'hébergement, nous tentons dans nos pratiques d'être le « mieux traitant » possible avec les limites et contradictions qui sont les nôtres dans un contexte social qui, à bien des égards peut apparaître comme maltraitant.

Il nous semble que la bienveillance ne se décrète pas mais qu'elle se vit au quotidien dans les rapports que l'on noue avec les personnes accompagnées, qu'elle relève davantage d'une posture professionnelle, celle-ci s'appuyant bien évidemment sur un cadre, des procédures, des « recommandations de bonnes pratiques » en référence au projet institutionnel.

4. L'environnement et politique de développement durable.

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

De plus, une boîte est à la disposition des pensionnaires afin de récupérer les bouchons en plastique, qui seront donnés à une association pour être recyclés, en vue de financer des fauteuils roulants.

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

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.

VIII. PLANS D' ACTIONS ET D' EVALUATIONS

1. 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.

Une évaluation qualitative et quantitative est réalisée annuellement, conformément aux dispositions de l'article L. 312-8 du code de l'action sociale et des familles et sert de base au rapport d'activité.

Cette évaluation met valeur des indicateurs démographiques, l'impact du dispositif et la qualité de la prise en charge des personnes.

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.

c) Fiches projets

Voir annexes

Etablissement

Fiche Action n°1 (théâtre)

Objectifs :

- Valoriser les pensionnaires
- Sensibiliser le public
- Travailler la notion d'engagement
- Améliorer la cohésion de groupe
- Apprendre à travailler ensemble
- Monter une troupe de théâtre Imanis

Groupe projet :

- L'Equipe
- Les pensionnaires

Sous la responsabilité de :

- Coordinateur

Personne / service / organismes concernées :

- Hôtes d'accueil
- Coordinateur
- Pensionnaires
- Accueillis

Moyens à mettre en œuvre :

- Trouver des accessoires
- Définir les décors
- Trouver une salle
- Définir une date
- Définir un thème
- Monter une troupe
- Trouver un nom
- Répétitions régulières

Echéancier :

- Fin 2017 avec un bilan en Mai 2018

Indicateur :

- Nombre de répétitions
- Nombre de spectateurs
- Nombre de participants

Analyse globale :

- Evolution

Etablissement

Fiche Action n°2 (Atelier bricolage/mécanique)

| | |
|--|--|
| <u>Objectifs :</u> <ul style="list-style-type: none">• Valoriser les pensionnaires• Travailler la notion d'engagement• Partager des connaissances et savoir-faire | <ul style="list-style-type: none">• Stimuler l'innovation• Création de caisses à savon• S'ouvrir sur l'extérieur |
| <u>Groupe projet :</u> | <ul style="list-style-type: none">• L'Equipe• Les pensionnaires |
| <u>Sous la responsabilité de :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Coordinateur |
| <u>Personne / service / organismes concernées :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Hôtes d'accueil• Coordinateur• Pensionnaires |
| <u>Moyens à mettre en œuvre :</u> <ul style="list-style-type: none">• Elaborer une convention avec l'ITEP• Définir la fréquence• Création de fiches outils | <ul style="list-style-type: none">• Mise à disposition de matériels• Création de schémas |
| <u>Echéancier :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Année 2018 |
| <u>Indicateur :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Nombre de participants• Nombre de créations |
| <u>Analyse globale :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Evolution |

Etablissement

Fiche Action n°3 (Sensibilisation aux gestes de premier secours)

| | |
|---|--|
| <u>Objectifs :</u> <ul style="list-style-type: none">• Sensibiliser les pensionnaires• Apprendre les gestes de premiers secours | <ul style="list-style-type: none">• Passer le PSC1• S'initier aux gestes qui sauvent |
| <u>Groupe projet :</u> | <ul style="list-style-type: none">• L'Equipe• Les pensionnaires |
| <u>Sous la responsabilité de :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Coordinateur |
| <u>Personne / service / organismes concernées :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Hôtes d'accueil• Coordinateur• Pensionnaires |
| <u>Moyens à mettre en œuvre :</u> <ul style="list-style-type: none">• Trouver un organisme ou personne agréer pour une journée information et gestes de premiers secours | <ul style="list-style-type: none">• Définir date• Création en amont de fiches de secours |
| <u>Echéancier :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Année 2019 |
| <u>Indicateur :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Nombre de participants |
| <u>Analyse globale :</u> | |

Etablissement

Fiche Action n°4 (Atelier écriture)

| | |
|--|--|
| <u>Objectifs :</u> <ul style="list-style-type: none">• Valoriser les pensionnaires• Sensibiliser le public• Travailler la notion d'engagement | <ul style="list-style-type: none">• S'évader• Partager• S'ouvrir sur la Culture |
| <u>Groupe projet :</u> | <ul style="list-style-type: none">• L'Equipe• Les pensionnaires |
| <u>Sous la responsabilité de :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Coordinateur |
| <u>Personne / service / organismes concernées :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Hôtes d'accueil• Coordinateur• Pensionnaires |
| <u>Moyens à mettre en œuvre :</u> <ul style="list-style-type: none">• Trouver une bénévole• Création d'un atelier écriture• Soutenir et épauler les pensionnaires dans leurs écrits• Définir une date butoir | <ul style="list-style-type: none">• Trouver un canal de distribution (maison d'édition, blog etc.)• Investir les pensionnaires dans une promo de leurs écrits |
| <u>Echéancier :</u> | <ul style="list-style-type: none">• 2020 |
| <u>Indicateur :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Nombre d'ateliers• Nombre de participants• Nombre de lectures |
| <u>Analyse globale :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Evolution |

Etablissement

Fiche Action n°5 (Amélioration des repas en commun)

| | |
|--|---|
| <u>Objectifs :</u> <ul style="list-style-type: none">• Découvrir de nouvelles saveurs• Manger bien avec peu• Manger des produits de saison | <ul style="list-style-type: none">• Décoration de table• Manger sainement |
| <u>Groupe projet :</u> | <ul style="list-style-type: none">• L'Equipe• Les pensionnaires |
| <u>Sous la responsabilité de :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Coordinateur |
| <u>Personne / service / organismes concernées :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Hôtes d'accueil• Coordinateur• Pensionnaires |
| <u>Moyens à mettre en œuvre :</u> <ul style="list-style-type: none">• Trouver un bénévole ou partenaire• Création de décorations• Sensibiliser à la « malbouffe » à l'aide d'ateliers | <ul style="list-style-type: none">• Définir une liste de menus• Elaboration de repas |
| <u>Echéancier :</u> | <ul style="list-style-type: none">• 2019 |
| <u>Indicateur :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Nombre de repas• Nombre de participants• Nombre d'interventions |
| <u>Analyse globale :</u> | <ul style="list-style-type: none">• Evolution• Autonomie |