



Projet d'établissement 2021-2025

Pension de famille
« Alchimie des jours »

Pension de famille, « Alchimie des jours »
3 rue de Chaumont
75019 Paris

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	4
1. Le projet, sa finalité, ses modalités d'élaboration et d'évaluation	4
2. Le cadre institutionnel dans lequel le projet s'inscrit.....	5
1. Le projet d'établissement s'inscrit dans l'histoire, les missions, les valeurs et les principes d'intervention du Samusocial de Paris (SSP).....	5
2. Le projet d'établissement porte la vision stratégique du Pôle Hébergement et Logement auquel il est rattaché	6
PARTIE I – LA DESCRIPTION DE L'ETABLISSEMENT	0
1. Présentation de l'établissement	1
a) L'histoire de la pension de famille	1
b) L'implantation géographique de la pension de famille	2
c) Cadre réglementaire des pensions de famille	2
d) Les valeurs portées par le projet d'établissement.....	2
e) Le public accueilli	3
2. L'organisation de l'établissement.....	4
a) Le concept immobilier	4
b) Les moyens humains.....	4
c) La procédure d'admission	6
d) La gestion locative sociale.....	6
e) La prise en charge individuelle de la personne à travers son lieu de vie et son territoire	7
f) La démarche qualité.....	7
PARTIE 2 – FEUILLE DE ROUTE 2021-2025.....	9

PRÉAMBULE

1. Le projet, sa finalité, ses modalités d'élaboration et d'évaluation

La loi du 2 janvier 2002 prévoit que pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation.

Le projet d'établissement est un document de référence qui permet de définir l'identité, l'organisation et les orientations à moyen terme de l'établissement. C'est un outil :

- De management pour l'ensemble des professionnels,
- De positionnement par rapport aux partenaires et aux tutelles,
- De communication auprès des personnes accompagnées et de leur entourage.

Pour élaborer ce document, nous avons procédé en plusieurs phases :

- Premières réunions d'information de la démarche en cours : une à destination des équipes, une à destination des usagers. Demande de retours de leur part sur leurs constats, souhaits d'amélioration, propositions, etc.
- Rencontres de partenaires ou autres équipes SSP pour enrichir la réflexion et recueillir les besoins.
- Questionnaires auprès d'usagers de la structure afin de recueillir leurs difficultés, leurs souhaits, et réfléchir dans ce projet de service à des solutions possibles.
- Réflexion en réunions d'équipe autour des thèmes sur lesquels ils souhaitaient travailler.
- Envoi aux équipes de la trame « fiche-action » à compléter, retours intégrés dans les fiches finales.
- Première ébauche du projet transmise aux équipes pour lecture, modification, compléments, etc.
- Finalisation de la rédaction, présentation en interne CHU.

2. Le cadre institutionnel dans lequel le projet s'inscrit

1. Le projet d'établissement s'inscrit dans l'histoire, les missions, les valeurs et les principes d'intervention du Samusocial de Paris (SSP)

Le Samusocial de Paris (SSP) est un dispositif départemental de service public d'aide aux personnes les plus vulnérables en Ile de France. Créé en 1993, il prend l'année suivante la forme d'un groupement d'intérêt public (GIP)¹ qui compte différents membres, notamment la Mairie de Paris, la SNCF et la RATP. Le 1^{er} centre d'hébergement d'urgence (CHU) est créé dès 1993 puis en 1997 le SSP se voit confier la gestion pour Paris du numéro vert pour les sans-abris qui deviendra en 1997 le 115, numéro d'urgence national. Le SSP ouvre en 1997 un accueil de jour, l'espace solidarité insertion (ESI). Au fil des années, le SSP se voit confier d'autres missions de lutte contre les exclusions.

L'objectif du SSP est d'apporter à tout moment, de jour comme de nuit, une assistance aux personnes sans domicile fixe en :

- **Allant à la rencontre des personnes** par l'intermédiaire des équipes mobiles et des maraudes de jour,
- **Ecoutant et orientant** les personnes grâce au 115,
- **Coordonnant et régulant** via le SIAO,
- **Hébergeant et accompagnant** les personnes en CHU, pension de famille ou hôtel,
- **Prenant en charge et soignant** les personnes en LHSS, LAM ou au sein de l'ESI ou des bains-douches.

Le SSP inscrit son action dans :

- La philosophie de la déclaration universelle des droits de l'homme et les principes du préambule de la constitution de 1946, tels que rappelés dans la charte du SSP :
 - **La dignité** : préserver et rendre sa dignité à la personne en détresse physique ou sociale,
 - **La solidarité** : assurer à la personne recueillie le droit à la protection médicale et/ou sociale prévu pour sa situation,
 - **La citoyenneté** : assurer à la personne recueillie le droit à l'information, la communication, la participation et l'exercice de ses droits et devoirs civiques
- La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Celle-ci tend à promouvoir **l'autonomie** et la **protection** des personnes, la **cohésion sociale**, **l'exercice de la citoyenneté**, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Elle est conduite dans le respect de l'égalité de tous les êtres humains avec l'objectif de répondre de façon adaptée aux besoins de chacun d'entre eux et en leur garantissant un accès équitable sur l'ensemble du territoire.

¹ Régie par la convention constitutive du 14 décembre 1994 modifiée

- Les valeurs portées par le service public de « l'accueil, de l'hébergement et du logement » :
 - le **droit au recommencement**
 - **l'égalité devant le service**
 - **l'application du principe de non-discrimination à l'égard des usagers.**
 - **l'adaptation des prestations** à la demande sociale des publics accueillis pour suivre l'évolution des besoins et faire une place à **l'innovation**
 - **la neutralité** qui veut que le service public soit guidé par l'intérêt général et les valeurs qu'il impose aux différents acteurs.

Ces principes inspirent une éthique de l'intervention reposant sur plusieurs fondamentaux:

- **La mise en œuvre d'une démarche de proximité**, fondée sur :
 - L'atteinte des personnes « là où elles sont » (démarche d'outreach) par un travail d'aller vers
 - L'accueil inconditionnel des personnes « là où elles en sont », c'est-à-dire sans exigence vis-à-vis d'une démarche de soin ou d'insertion
 - La mise en place des réponses adaptées et graduées pour chaque personne en fonction de sa demande mais également de l'absence de demande explicite
- **Le pouvoir et le contrôle redonné à la personne** dans l'évaluation de ses besoins et dans la détermination des moyens pour y répondre, présents dans la logique de réduction des risques et des dommages, par l'importance de :
 - Reconnaître leur capacité à agir sur leur qualité de vie et leur santé ;
 - Valoriser les savoirs d'expérience des personnes ;
 - Soutenir l'entraide mutuelle et la solidarité entre personnes
- **L'évaluation permanente de la qualité des prestations et des effets de l'intervention pour les personnes** afin d'adapter les réponses et prévenir les risques liés à leur vulnérabilité.
- **La coordination du parcours des personnes et la prévention des ruptures.** L'accompagnement doit se faire au service du parcours de vie, et donc dans la transversalité sociale, médico-sociale et sanitaire. L'intrication des besoins des personnes nécessite des interventions relevant de disciplines et secteurs différents.

2. Le projet d'établissement porte la vision stratégique du Pôle Hébergement et Logement auquel il est rattaché

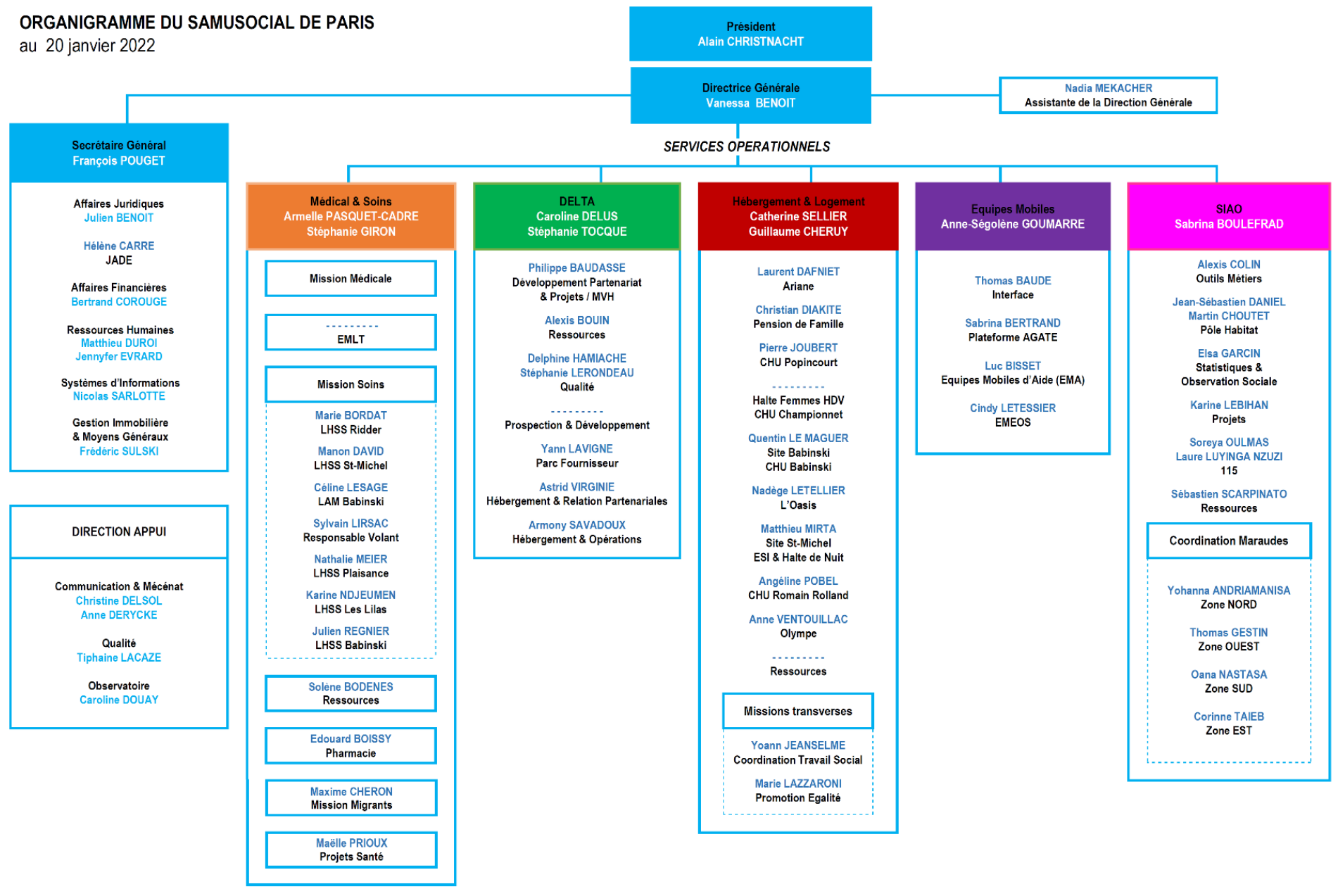
Le projet d'établissement s'inscrit dans la continuité des axes définis par le projet de pôle à savoir :

- La place de l'urgence sociale dans le parcours des personnes
- Les modalités d'hébergement, travail social et autonomisation des personnes
- Les ressources au service de l'intervention sociale
- L'accompagnement du public femmes

Le Pôle Hébergement Logement relève du département opérationnel du SSP ; il est positionné comme suit dans l'organigramme généra

ORGANIGRAMME DU SAMUSOCIAL DE PARIS

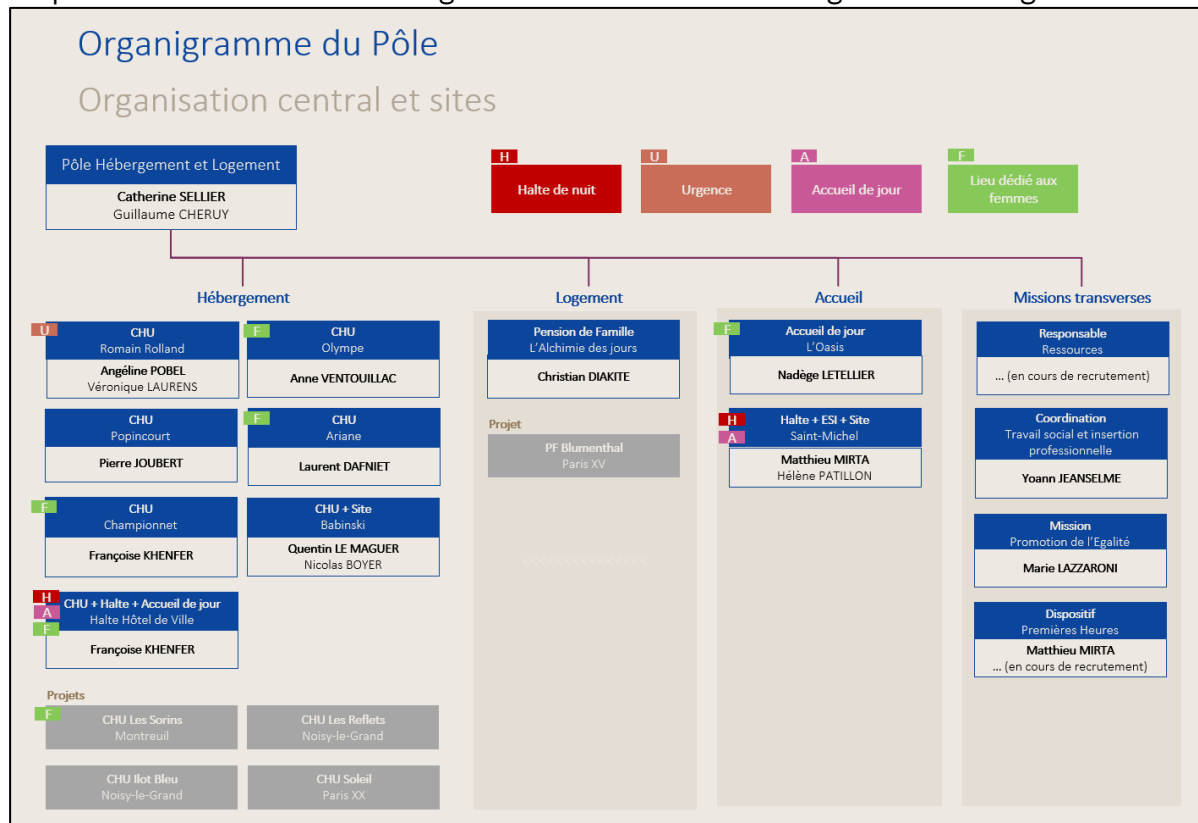
au 20 janvier 2022



PARTIE I – LA DESCRIPTION DE L'ETABLISSEMENT

1. Présentation de l'établissement

La pension de famille est intégrée au sein au Pôle Hébergement et Logement :



L'objectif premier de la pension de famille « l'alchimie des jours » est d'inciter et d'aider les résidents à devenir acteurs dans les dimensions personnelles et collectives de leur vie. Le projet de ce type de structure, n'est donc ni un foyer, ni un centre d'hébergement, mais une véritable maison. Un suivi social est effectué en interne et donne lieu à des orientations adaptées sur les services de droit commun (quartier, arrondissement, ville).

La convivialité dans la maison, à travers les activités proposées par le personnel et les bénévoles permet une intégration sociale dans la vie quotidienne et dans le quartier.

Il est gardé une large place au projet individualisé de reconstruction de soi dans les rythmes et temps nécessaires à chacun. Transitoire ou pas, cet habitat durable ne pose pas de limitation de durée de séjour.

a) L'histoire de la pension de famille

La structure a ouvert ses portes en octobre 2004 à l'initiative du Dr Xavier Emmanuelli président du Samusocial de Paris (SSP). Le projet social de l'établissement est alors destiné à l'accueil de personnes de plus de 50 ans hébergées dans les Centres d'Hébergements d'Urgence (CHU) de manière répétitive, sans possibilité d'accéder à court ou moyen terme à un logement de droit commun. Ce public étant souvent très marqué par les longues années d'errance à la rue et des problématiques liées à la consommation d'alcool.

b) L'implantation géographique de la pension de famille

Située dans le XIX^{ème} arrondissement de Paris, la pension de famille « l'alchimie des jours » est installée dans le quartier Secrétan. Dynamique et urbain, il possède de nombreux espaces verts (Parc des Buttes de Chaumont et Parc de la Villette). La zone est très bien desservie par les transports avec les lignes de métro (5, 2 et 7 bis), lignes de bus (26 et 48), ce qui facilite le déplacement des résident.es. Le quartier bénéficie également d'un nombre important de commerces à proximité de la résidence.

c) Cadre réglementaire des pensions de famille

L'objectif premier de la pension de famille est « d'engager le développement d'une offre alternative de logement pour des personnes en situation de grande exclusion. » La pension de famille est destinée à l'accueil de personnes au faible niveau de ressources, dans une situation d'isolement ou d'exclusion lourde, et dont la situation sociale et psychologique, voire psychiatrique, rend impossible à échéance prévisible, leur accès à un logement ordinaire.

Structure de taille réduite, associant logements privatifs et espaces collectifs, elle doit permettre de stabiliser ces personnes dans un habitat durable de type communautaire et de petite taille.²

Les pensions de famille se situent clairement dans le champ du logement. Elles sont une modalité de résidences sociales et relèvent à ce titre de la réglementation du code de la construction et de l'habitation³. Contrairement aux structures autorisées du secteur AHI, elles ne relèvent pas de la Loi 2002-2 du janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale.

d) Les valeurs portées par le projet d'établissement

➤ Le droit au logement

La pension de famille permet à des personnes avec un parcours logement précaire de se stabiliser et de se reconstruire. Les professionnel.les mettent en place des outils et des actions individualisés et/ou collectives pour répondre aux difficultés des locataires. Cet accompagnement peut être effectué directement avec la personne dans son logement.

La pension de famille accueille les personnes durablement. En fonction des projets de vie et des capacités des personnes, un projet de relogement pourra être travaillé. L'accueil au sein de la pension de famille peut être une nouvelle étape dans un parcours résidentiel.

² Circulaire du 10 décembre 2002 et Instruction DGAS 2004

³ Articles R 353 et suivants

➤ **L'autonomie et la promotion individuelle**

Le projet social implique l'adhésion des personnes. Il ne considère pas le résident comme une personne « à assister », mais comme une personne prise en charge globalement. Le parcours doit être construit autour des capacités en considérant le potentiel de mise en œuvre.

Par un accompagnement global, il est primordial de décrypter les compétences et les difficultés pour que celles-ci soient valorisées, par et pour la collectivité que représente la pension de famille. La promotion individuelle est une première étape vers une insertion sociale plus tournée vers l'extérieur.

Ainsi, l'équipe de professionnel.les s'attache à construire et proposer aux résidents des activités tournées sur l'extérieur, afin de leur permettre de s'ouvrir sur leur environnement social et de favoriser une intégration dans le quartier.

➤ **La citoyenneté**

La première démarche de citoyenneté doit se situer au sein même de la structure par l'inscription des personnes dans les instances participatives. Un comité des résident.es ou CVS (Conseil de Vie Sociale) est en place afin d'échanger sur le fonctionnement au quotidien, des difficultés et des améliorations à apporter. Les programmes d'animations culturelles et éducatives sont élaborés de manière collégiale par une participation active aux animations proposées.

L'élaboration de projets sociaux éducatifs, avec les résident.es et leur mise en place dans la cité sont le début d'une démarche de citoyens actifs.

e) **Le public accueilli**

La pension de famille a une capacité d'accueil de 33 locataires et s'adresse à des personnes adultes isolées, hommes ou femmes, et des couples sans enfants entre 40 et 55 ans. Il s'agit d'un public :

- A faible niveau de ressources.
- En situation d'isolement affectif, familial ou social et ayant fréquenté de manière répétitive les dispositifs d'hébergement d'urgence.
- Dont la situation sociale et psychologique, voire psychiatrique rend difficile leur accès à un logement ordinaire.

La prise en charge des résident.es ne doit pas nécessiter un accompagnement lourd (addictions sévères, troubles psychiques importants, mobilité très réduite). Aussi, le statut particulier de la pension de famille ne peut s'adresser aux :

- Jeunes en parcours d'insertion sociale ou professionnelle.
- Personnes en situation irrégulière.
- Familles (personnes isolées avec enfants ou couples avec enfants).

Une attention particulière est portée sur l'équilibre du groupe, permettant une vraie mixité sociale de milieu, de genre et d'origine.

2. L'organisation de l'établissement

a) Le concept immobilier

Le bâtiment est un immeuble de six étages appartenant à Seqens-solidarité. Elle a une capacité de 33 places réparties en 23 studios de 11 m² pour personnes seules et 5 autres studettes de 28 m² pour couples. Un T1 et un studio sont réservés au 1^{er} étage pour les bureaux de l'équipe.

➤ **L'organisation fonctionnelle**

La pension de famille est équipée :

- De deux bureaux à l'usage des professionnel.les.
- D'une salle collective pour les animations.
- D'une tisanerie pour les activités cuisine et la restauration du personnel.
- D'une buanderie avec linge et sèche-linge à la disposition des résident.es.
- D'un sanitaire collectif au rez-de-chaussée.
- D'une bagagerie au sous-sol.

Un soin particulier est apporté à l'aménagement de la salle collective, notamment sur la décoration. Cet espace doit être un lieu de vie convivial qui rappelle le plus possible l'espace salon et/ou salle à manger d'une maison particulière. Les résident.es disposent d'un espace informatique et un espace de détente avec une bibliothèque.

L'accès à l'immeuble se fait par un système à badge. Un ascenseur est opérationnel pour favoriser l'accessibilité des résident.es.

➤ **L'aménagement des parties privatives**

De type T1, il s'agit d'une studette équipée d'une kitchenette aménagée (évier, plaques chauffantes, réfrigérateur, rangement), de sanitaire individuel (salle d'eau avec douche et WC), d'un placard de rangement. Les logements ne sont cependant pas meublés.

Les logements ne sont pas adaptés aux personnes à mobilité réduite. En fonction du degré de la perte d'autonomie de la personne logée, une orientation vers une structure plus spécialisée peut être envisagée

b) Les moyens humains

➤ **Le personnel**

L'équipe sociale de la pension de famille est composée d'un binôme de responsable et travailleuse sociale.

Le responsable agit sur trois axes : accueillir, loger, accompagner. Il met en place une gestion locative sociale ou adaptée, recouvrant à la fois la partie administrative, locative, et la gestion du bâti quant à son entretien et son fonctionnement. Outre la

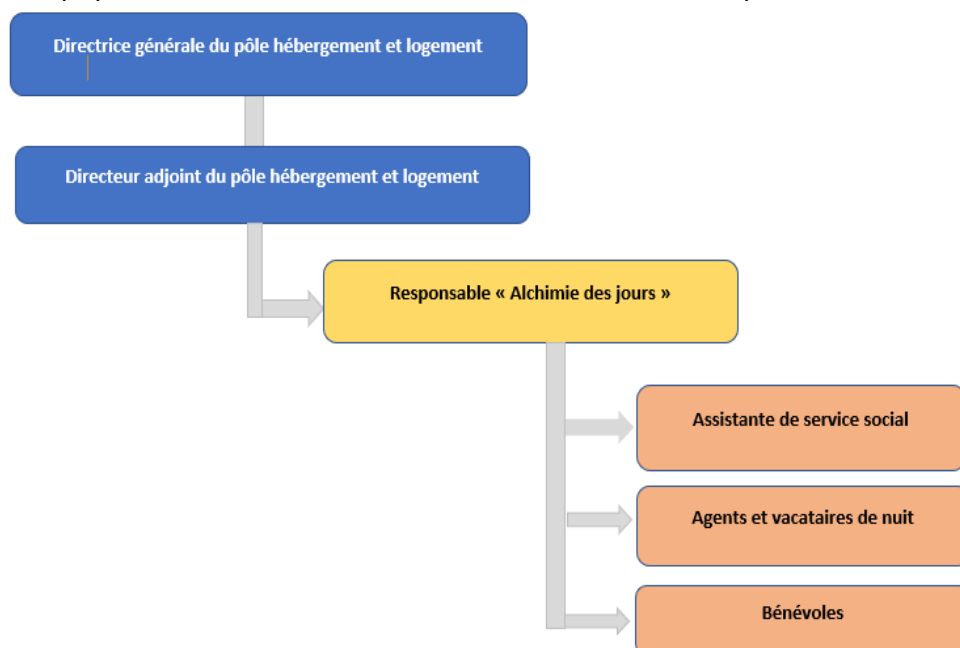
partie locative l'autre versant de son métier s'attache à l'humain, qu'il soit au niveau de l'encadrement d'équipe, la coordination des partenaires ou prestataires et bien sûr dans la relation à la personne logée. Il assume en coordination avec la travailleuse sociale, l'animation et l'organisation au quotidien.

La travailleuse sociale assure l'accompagnement social global des résident.es. Elle aide à réaliser les projets individuels, conduit des actions définies dans un parcours personnalisé et met en place des mesures d'accompagnement adaptées. Enfin, elle aide à restaurer, préserver l'adaptation sociale et l'autonomie des résident.es en lien avec le responsable.

En complément, un agent d'accueil de nuit est en poste le weekend afin de s'assurer que tout se passe bien dans la structure.

Un lien permanent avec le siège du SPP est institué et se traduit par des échanges réguliers entre les professionnel.les et les services supports (RH, moyens généraux, comptabilité, etc.). En sus, des réunions périodiques sont organisées (PHL, COCE) permettant des apports et des échanges rompant l'isolement professionnel éventuel sur ce genre de structure.

Enfin, une équipe de bénévoles et de volontaires intervient parfois sur la structure.



➤ **Les outils destinés au personnel**

La formation : c'est un outil indispensable pour construire et faire évoluer la culture du service, le travail en équipe et le projet d'établissement.

Les fiches de poste : elles retracent toutes les informations utiles relatives au poste de travail et aux qualifications requises du salarié.

L'évaluation annuelle de fin d'année : elle permet d'apprécier les compétences mise en œuvre, d'identifier de nouveaux besoins en formation en lien avec les fonctions occupées. Elle a pour objectif d'évaluer l'efficacité du salarié durant l'année écoulée.

Des réunions de synthèse : organisées par le responsable, elles permettent d'échanger sur les situations des résidents, les ateliers, les projets en place ou à venir.

Les GAP (Groupe d'Analyse de la Pratique) : qui sont des espaces qui permettent aux salariés de réfléchir sur leur pratique.

Les réunions de coordination mensuelles : qui rassemblent le collectif des pensions de famille Parisiennes.

c) La procédure d'admission

Le rôle principal de la commission d'admission est d'apprécier le bienfondé de la demande de logement et de l'accueil. Elle s'attache à s'assurer de :

- La potentialité d'autonomie du candidat.
- De la motivation et du souhait de vivre dans un cadre collectif, de l'acceptation et de la capacité de respect de la convention d'occupation et du règlement intérieur.
- De veiller à l'équilibre de peuplement et à la mixité.

Elle implique tous les partenaires et permet un suivi partagé des personnes et une réflexion sur les admissions en fonction d'un rapport social concerté.

A « l'alchimie des jours », le SIAO (Service Intégré d'Accueil et d'Orientation) est réservataire des places. Exceptionnellement des candidatures peuvent être présentées en interne du pôle et en consultation avec le SIAO.

d) La gestion locative sociale

La gestion sociale locative s'appuiera sur un tryptique « convention d'occupation / règlement intérieur / état des lieux ».

➤ **La signature de la convention d'occupation**

Elle revêt une forme obligatoire. Elle est signée par le locataire ou son représentant et la Directrice Générale du SSP. Elle reprend les droits et devoirs du locataire et fixe la durée du bail.

➤ **Le règlement intérieur**

Il instaure les règles de la vie à l'intérieur de la pension de famille. C'est un document obligatoire dont le contenu est encadré par le service juridique du SSP. C'est un outil éducatif sur lequel l'accompagnement individuel est basé.

➤ **L'état des lieux**

C'est un outil pédagogique qui amène la personne à prendre conscience de l'état de son logement. Il notifie l'état du bien qui lui est confié. L'état des lieux est effectué par le responsable ou un.e autre professionnel.le présent.e au moment de l'accueil.

➤ **La garantie et le dossier de demande d'APL**

Comme dans toutes demandes de logements, l'attribution d'une place au sein de la pension de famille nécessite une garantie. L'organisme le plus

généralement sollicité est le FSL (Fonds de Solidarité Logement). Les demandes de garantie sont instruites par le professionnel orientant la personne. Les logements ouvrent droit à l'APL (Aide Personnalisée au Logement). La constitution de ce dossier permet de faire un premier point sur l'état des dossiers administratifs du résident. Il permet d'établir un premier contact et une première évaluation.

e) La prise en charge individuelle de la personne à travers son lieu de vie et son territoire

➤ **L'animation du lieu de vie**

Le caractère semi-collectif de la pension de famille, la diversité des résidents et la complexité des situations doivent se traduire par des temps et des lieux d'informations collectives. Il s'agit d'impulser une démarche collective par la prise en charge par les résidents des lieux d'animation communs. L'équipe de la pension de famille ou de bénévoles doit proposer des animations de différentes formes : ludiques, informatives, préventives et éducatives.

Ces temps forts sont des instants privilégiés de prise de contact en dehors d'un lieu plus institutionnel.

Des moyens actuels de communication et de réseau doivent permettre aux résident.es de ne pas être exclus du quartier.

➤ **L'inscription dans le territoire**

Le projet social s'articule avec l'ensemble des partenaires locaux (Mairie, CASVP, Espace 19, CMP, services de soins à domicile, médecins généralistes) susceptibles de participer aux actions conduites.

En matière de vie sociale, le projet d'établissement ne se substitue pas mais est complémentaire aux services sociaux de droit commun ; la pension de famille informe les résident.es, oriente et sert de médiateur.

La pension de famille ne peut pas vivre en autarcie. Dans le cadre de son ouverture vers l'extérieur, elle est donc emmenée à prendre des contacts avec les acteurs culturels et les associations locales. Ces contacts se traduisent par un réseau d'information et de partenariat. Ces réseaux et partenariats favoriseront la connaissance des missions de la pension de famille.

f) La démarche qualité

« L'alchimie des jours » est engagée dans une démarche d'amélioration de qualité de la prise en charge des résident.es afin de satisfaire au mieux les besoins du public accueilli. Cette démarche repose notamment sur la gestion des risques et l'analyse des causes.

En effet, la sécurité des personnes accueillies est une dimension essentielle de la qualité de la prise en charge. Elle passe par la maîtrise et une appropriation des outils de prévention et de gestion des événements indésirables.

Concernant la gestion des risques a priori, une cartographie des risques usagers a été élaborée avec les différents services opérationnels du SSP en 2020, et a permis de prioriser différentes thématiques, en cohérence avec le projet du Pôle Hébergement Logement (PHL) : gestion de crise, gestion des situations de violence, maîtrise du risque infectieux, etc. Ces différents chantiers font l'objet d'un travail de formalisation des pratiques.

La gestion des événements indésirables (EI) est indissociable d'une politique de gestion des risques et d'une culture positive de l'erreur. Déclarer un événement indésirable consiste à ne pas l'ignorer afin de l'analyser, en connaître ses origines et tenter de le maîtriser. La consolidation du dispositif de déclaration des événements indésirables graves (EIG) et d'analyse des causes en 2021 permettra d'envisager à terme un déploiement plus large du dispositif des EI.

PARTIE 2 – FEUILLE DE ROUTE 2021-2025

Au vu des différents éléments précédemment abordés, notre réflexion pour les cinq prochaines années s'oriente autour des grands axes suivants :

- ❖ Maintenir et augmenter autant que possible l'autonomie des résident.es en développant des projets visant à favoriser une plus grande responsabilité, notamment favorisant l'accès à l'emploi en partenariat avec les CIP, réorganisant les instances participatives telles que le CVS, proposant des lieux plus chaleureux et en libre accès qui permettraient aux résident.es de mieux s'approprier les lieux et enfin en participant à la réflexion et le développement d'offre de logements dans le diffus.
- ❖ Développer des actions visant à améliorer la santé, notamment sur les problématiques d'addictions des résident.es souvent dans le déni de leur pathologie, mieux accompagner le public femmes en mettant en place des actions spécifiques autour du bien-être et maintenir le partenariat annuel avec les IFSI afin de promouvoir davantage la santé auprès d'un public fragile.
- ❖ Proposer à l'équipe un plan de formation répondant aux besoins actuels et futurs.

Objectif Général	Objectifs opérationnels	Mise en œuvre/Moyens	Indicateurs de suivi	Délais de réalisation
Favoriser l'autonomie des résident.es	Favoriser l'accès à l'emploi des résident.es	- Détachement mission des CIP du PHL. - Mise à disposition d'une salle pour animer les permanences. - Suivi du projet : analyse des points positifs et des freins. - Subventions, Région Ile de France pour financement CIP.	- Nombres de personnes reçues. - Bilan remis au responsable à la fin de chaque trimestre.	- 3 ^{ème} trimestre 2021
	Redynamiser les instances participatives	- Formation des représentants avec le soutien du service qualité. - Rédaction d'un nouveau règlement intérieur du CVS. - Rédaction d'une charte destinée aux représentants. - Mise en place d'une fiche de missions.	- Taux de participation aux réunions. - Enquêtes de satisfaction. - Formation annuelle des élus.	- Janvier 2022 : Première réunion de travail avec le service qualité. - 1^{er} trimestre 2022 : mise en place

				d'un groupe d'expression. - 2 ^{eme} trimestre, formation des futurs élus.
	Proposer des espaces chaleureux et accessibles aux résident.es	- Budget participatif : 20 000€ pour achats d'équipements. - Budget investissement : 89 000 €. - Architectes Sans Frontières pour expertise. - Propriétaires pour accord travaux. - Autorisation mairie.	- Rénovation complète de l'espace cuisine. - Restauration de la bibliothèque et de l'espace informatique.	- Janvier 2022 travaux bibliothèque. - 2^{eme} trimestre 2022 début des travaux RDC.
	Poursuivre le développement et l'accompagnement vers le logement autonome	- Captation de logements dans le diffus. - Mobilisation de logements dans le parc privé ou social. - Agrément en intermédiation locative (IML) - Financements DRIHL ou AVDL et CAF. - Mutualisation équipe pension de famille. - Gestion locative adaptée.	- Nombre de logements mobilisés. - Nombre de réservataires et de quotas de places par structure. - Nombre de relogements définitifs des personnes dans le parc privé ou social.	- 2^{eme} trimestre 2022: Obtention agrément IML - 3^{eme} trimestre 2022 : Recherche de financements. - 4^{eme} trimestre 2022 : recherche de partenariats dans le but de mobiliser des logements.

Objectif Général	Objectifs opérationnels	Mise en œuvre/Moyens	Indicateurs de suivi	Délais de réalisation
Favoriser la santé des résidents	Mettre en place des actions visant à réduire les risques liés aux addictions	- Identification des pratiques existantes. - Formation des équipes. - Rédaction du projet de soin. - Organisme reconnu dans l'accompagnement des personnes souffrant d'addictions.	- Nombres de personnes reçues. - Bilan remis au responsable à la fin de chaque trimestre.	- 3eme trimestre 2022
	Maintenir le service sanitaire avec les Instituts de Soins infirmiers (IFI)	- Pôle médical et soins pour prospection d'un IFI. - Questionnaires - Budget Vie sociale établissement pour les animations.	- Compte rendus - Taux de participation. - Questionnaires pour mesure de l'impact du service sanitaire	- 2eme trimestre 2022 (chaque année)
	Permettre aux résidentes de retrouver leur estime de soi	- Financement vie sociale établissement. - Salle commune pour le déroulement des activités. - Intervention d'un professionnel.	- Nombre de participants. - Compte rendu d'activité tous les semestres par le/la professionnel/le.	- 1er trimestre 2022

Objectif général : FAVORISER L'AUTONOMIE**Objectif opérationnel : Favoriser l'accès à l'emploi des résident.es**

Contexte	L'une des difficultés que rencontre le public de la pension de famille, est l'accès à l'emploi. Le profil des derniers arrivants a évolué et est plus en demande d'insertion professionnelle. Ces résident.es sont souvent confrontés à des freins : barrières de la langue, handicap mais reconnu RQTH, estime de soi, discrimination par l'âge. Partant de ces observations, la pension de famille doit s'adapter à l'émergence de ce nouveau type de public, même si l'insertion professionnelle ne fait pas partie intégrante de ces missions.
Description de l'objectif opérationnel	Proposer une permanence mensuelle à la pension de famille animée par un Conseiller en Insertion Professionnelle (CIP) du SSP dans le but de soutenir ou guider les résident.es vers des opportunités d'embauche ou de formation.
Responsable	○ Responsable et TS : coordination du projet, mobilisation du public. ○ CIP : animation de la permanence, évaluations, développement de partenariat, compte rendu. ○ Responsable des CIP : suivi, formation, évaluation de la pratique.
Personnes concernées	Tous les résident.es en capacité de travailler et en demande d'accompagnement vers l'accès à l'emploi ou la formation.
Moyens à mettre en œuvre	○ Détachement de la mission CIP du PHL. ○ Mise à disposition d'une salle pour animer les permanences. ○ Suivi du projet avec une analyse des points positifs et des freins. ○ Subvention de la Région Ile de France pour financement CIP.
Echéancier	Premier trimestre 2022
Indicateur de suivi	○ Nombre permanences. ○ Nombre de résident.es suivi.es. ○ Nombre de résident.es ayant trouvé un emploi ou une formation. ○ Compte rendu de l'activité tous les semestres.

Objectif général : FAVORISER L'AUTONOMIE**Objectif opérationnel : Redynamiser les instances participatives**

Contexte	Le CVS existe à la pension de famille depuis 2014. Des représentants sont élus par le biais du vote. Malgré des débuts très prometteurs, le CVS connaît depuis quelques années une relative baisse de fréquentation. Les élu.es ont souvent rencontré des difficultés à mobiliser les résidents, communiquer lors des séances ou comprendre quel était leur périmètre d'intervention. Des résident.es sont réticent.es à l'idée de se présenter aux élections car ils estiment qu'ils ne sont pas assez « outillé.es » pour endosser le rôle de représentant.e. Une formation adaptée pourrait permettre de mieux accompagner les représentants dans leurs missions et ainsi redynamiser le CVS.
-----------------	--

Description de l'objectif opérationnel	Il s'agit d'aider les résident.es à jouer leur rôle de représentant.es au CVS en les formant sur les thématiques suivantes : ○ Le rôle des représentants. ○ Recueillir les avis et opinions des personnes. ○ Elaborer l'ordre du jour. ○ Animer une réunion. ○ Rédiger et diffuser un compte rendu. ○ Gérer des situations de conflits. Un nouveau règlement intérieur du fonctionnement sera édité avec la participation des résident.es, ainsi qu'une charte destinée aux futur.es élu.es.
Responsable	○ Responsable et TS pour supervision. ○ Service qualité pour formation et conseils.
Personnes concernées	Les élu.es du CVS et le personnel.
Moyens à mettre en œuvre	○ Formation des représentants avec le soutien du service qualité. ○ Rédaction d'un nouveau règlement intérieur du CVS. ○ Rédaction d'une charte destinée aux élus. ○ Mise en place d'une fiche de missions.
Echéancier	○ Février 2022 : une première réunion de travail avec le service qualité. ○ Mars 2022 : élections du nouveau bureau. ○ Avril 2022 : formation des élu.es.
Indicateur de suivi	○ Taux de participation aux réunions. ○ Résultats enquêtes de satisfaction. ○ Taux de réponses aux enquêtes de satisfaction. ○ Nombre de formations des élu.es.
Objectif général : FAVORISER L'AUTONOMIE	
Objectif opérationnel : Proposer des lieux plus chaleureux et accessibles aux résident.es	
Contexte	La pension de famille ne dispose que de très peu d'espaces collectifs pour les activités. La tisanerie et la salle informatique n'ont pas d'aération et les résident.es s'y sentent à l'étroit. Ces espaces ne sont accessibles en journée qu'avec l'autorisation du personnel. Cette situation a une influence significative sur la participation en baisse des résidents aux activités.
Description de l'objectif opérationnel	○ Relier la tisanerie à l'espace informatique en supprimant le mur qui sépare les deux pièces pour un espace cuisine, salle à manger, coin café en libre accès. ○ Organiser des ateliers cuisine, des moments conviviaux et café-débat. ○ Créer d'une bibliothèque et espace détente au 1^{er} étage. ○ Créer des systèmes d'aération respectueux des normes en vigueur pour une cuisine collective. ○ Se doter d'équipements adaptés pour la bonne tenue des ateliers. ○ Emménager un nouvel espace informatique plus confortable au rez-de-chaussée.
Responsable	○ Direction du PHL. ○ Direction Immobilière et des Moyens Généraux.

	- o Architectes Sans Frontières (ASF). - o Equipe de la pension de famille pour organisation des travaux.
Personnes concernées	A destination des résident.es de la pension de famille.
Moyens à mettre en œuvre	- o Financement mécénat et budget participatif. - o Budget participatif : 20 000 € pour achats d'équipements. - o Budget Investissement : 89 000 € pour financement des travaux. - o Architectes sans Frontières pour expertise. - o Propriétaires pour accord travaux. - o Autorisation mairie.
Echéancier	- o Janvier 2022 : début des travaux pour la création de la bibliothèque. - o 2^{ème} trimestre 2022 : début des travaux espace cuisine. - o Juin 2022 : fin estimée des travaux.
Indicateur de suivi	- o Fréquentation des nouveaux espaces. - o Questionnaire de satisfaction et de proposition d'activités à l'attention des résident.es.

Objectif Général	Objectifs opérationnels	Mise en œuvre/Moyens	Indicateurs de suivi	Délais de réalisation
Développement des compétences des agent.es	Accompagner les personnes souffrant de troubles psychiques	- Formation du personnel en interne ou auprès d'autres organismes. - Développement de partenariat. - Rencontre avec des résidences accueil.	- Nombre d'agent.es formé.es - Nombre de résident.es pris en charge par le CMP.	- Début de la démarche 3^{ème} trimestre 2022. - Puis formation à planifier chaque année.

Objectif général : FAVORISER L'AUTONOMIE	
Objectif opérationnel : Poursuivre le développement et l'accompagnement vers le logement autonome	
Contexte	Le turnover dans les centres d'hébergement est très faible et les opportunités d'accéder à du logement pérenne pour les personnes sont très rares.
Objectif général : FAVORISER LA SANTE DES PERSONNES ACCUEILLIES	
Objectif opérationnel : Mettre en place des actions visant à réduire les Risques liées aux addictions	
Contexte	Les addictions à la pension de famille concernent essentiellement la consommation d'alcool très souvent à l'origine de problèmes de santé lourds et pouvant être associés à des troubles psychiques. La plupart des résident.es concernés sont dans le déni, limitant de fait l'accès aux soins. Ces conduites addictives peuvent avoir des incidences sur la vie collective ou favoriser le repli sur soi.
Description de l'objectif opérationnel	○ Réalisation d'un accompagnement sur la thématique de la Réduction des Risques (RDR) avec comme objectif d'accompagner les résident.es dans une démarche de réductions des dommages liés à la dépendance à l'alcool et aux conduites à risques. ○ Mise en place d'un atelier mensuel avec un organisme reconnu dans le champ de la RDR, pour libérer la parole, travailler sur les représentations. ○ Accompagnement vers le soin. ○ Formation du personnel à travers des ateliers sur les conduites addictives.
Responsable	○ Responsable : formalisation du projet, recherche d'un organisme reconnu dans le champ de la RDR , et supervision.
Personnes concernées	Toutes les personnes en situation de dépendance et volontaire.
Moyens à mettre en œuvre	○ Identification des pratiques existantes. ○ Formation des équipes. ○ Rédaction du projet de soin. ○ Organisme reconnu dans l'accompagnement des personnes souffrant d'addictions.
Echéancier	2 ^{ème} trimestre 2022 (en fonction de l'évolution de la crise sanitaire).
Indicateur de suivi	○ Nombre d'ateliers ○ Taux de participation des personnes accueillies. ○ Nombre de formations et nombre d'agent.es formées.
Objectif général : FAVORISER LA SANTE DES PERSONNES ACCUEILLIES	
Objectif opérationnel : Maintenir le service sanitaire avec les Instituts de Soins infirmiers (IFSI)	
Contexte	Initié depuis 2018 par l'ARS, le service sanitaire concerne tous les étudiant.es en santé. Elle permet à des étudiant.es infirmier.es de deuxième année d'effectuer un stage de 6 semaines au sein d'un organisme. Les

	interventions peuvent s'effectuer dans le milieu scolaire, dans des centres de santé, des centres pénitenciers ou dans des CHU. La pension de famille a déjà accueilli trois groupes dans le cadre du service sanitaire. Différentes thématiques ont été abordées telles que la santé- nutrition, les impacts psychologiques de la crise sanitaire ou les bienfaits de la pratique du sport. Des enquêtes sont menées auprès du public ainsi que des ateliers et animations pour sensibiliser les résident.es sur la santé.
Description de l'objectif opérationnel	Il s'agit de mettre en place des actions de promotion et de prévention de la santé auprès de publics fragiles qui pour certains, même en étant stabilisés dans leur logement ont encore des troubles issus de la rue (alimentation déséquilibrée, hygiène fragile, dépendances). Les actions peuvent revêtir différents aspects : questionnaires, entretiens, débats, réunions. Le service sanitaire permet de repérer le besoin éducationnel du moment et de transmettre une base de travail (synthèse ou compte -rendu d'activités) à l'équipe de la pension de famille qui pourra s'appuyer sur celle-ci afin d'envisager d'autres formes de prise en charge ou partenariats.
Responsable	Le responsable avec la coordination entre les formateurs, les étudiant.es et les résident.es.
Personnes concernées	Tous les résident.es de la pension de famille sur la base du volontariat.
Moyens à mettre en œuvre	- Pôle médical et soins (PMS) du SSP pour prospection d'un IFSI. - Enquêtes à destination des résident.es. - Budget vie sociale établissement pour les animations.
Echéancier	2^{ème} trimestre 2022 - Puis chaque année
Indicateur de suivi	- Compte rendus. - Taux de participation. - Questionnaires proposés par l'équipe en fin d'année pour mesurer l'impact du service sanitaire.
Objectif général : FAVORISER LA SANTE DES PERSONNES ACCUEILLIES	
Objectif opérationnel : Permettre aux résident.es de retrouver leur estime de soi	
Contexte	2/3 des résidentes de la pension de famille ont subi des violences par le passé, qu'elles soient conjugales ou liées à leur parcours d'errance dans la rue et les centres d'hébergement. Ces femmes ont été impactées par les événements traumatiques qu'elles ont subis. Elles ont donc besoin de retrouver confiance en elles et de s'estimer à nouveau avec l'apport d'un/e socio esthéticien/ne qui intervient à la pension de famille. L'atelier socio-esthétique et soins peut s'inscrire dans un cadre collectif, mais aussi individuel et pourrait être ouvert aux hommes par la suite.

	Ce projet répond également à une demande formulée lors des différents CVS.
Description de l'objectif opérationnel	Mise en place d'un atelier socio-esthétique et soins à destination des femmes avec pour objectifs : ○ De créer un espace de détente et de parole sans jugement. ○ D'aider à retrouver une certaine estime de soi et de réapprendre à prendre soin de son corps. ○ Reconsidérer l'hygiène corporelle. ○ D'utiliser des produits de soins accessibles au portefeuille des résidentes ou des produits qu'elles pourront elles-mêmes confectionner dans le cadre des ateliers. ○ De lever les freins à l'emploi ou à la formation.
Responsable	○ Travailleur social pour coordination des ateliers et mobilisation du public.
Personnes concernées	○ Les 16 femmes logées à la pension de famille. ○ Atelier ouvert aux hommes après lancement de l'activité.
Moyens à mettre en œuvre	○ Financement vie sociale établissement. ○ Salle commune pour le déroulement des activités. ○ Intervention d'un.e professionnel.le.
Echéancier	○ Dès que possible.
Indicateur de suivi	○ Nombre de participant.es ○ Compte rendu d'activité tous les semestres.

Objectif général : DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES AGENT.ES

Objectif opérationnel : Accompagner les personnes souffrant de troubles psychiques

Contexte	La pension de famille accueille un nombre assez important de résident.es souffrant de troubles psychiatriques. Si pour une bonne partie d'entre eux, un suivi est mis en place avec le CMP, d'autres personnes sont dans le déni de leur pathologie et l'équipe doit gérer au quotidien sans pour autant avoir les outils nécessaires. Il est aussi très difficile d'orienter vers les soins, un résident déjà installé et pour qui un diagnostic psychiatrique n'a jamais été posé.
Description de l'objectif opérationnel	Il s'agit d'actualiser les connaissances du personnel quant à certaines pathologies repérées des résident.es. De développer ses compétences relationnelles, être à l'aise dans les interactions problématiques tout en adaptant son accompagnement.
Responsable	Responsables en lien avec le service formation.
Personnes concernées	Tous les agent.es.
Moyens à mettre en œuvre	○ Formation du personnel interne ou auprès d'autres organismes. ○ Développement de partenariats. ○ Rencontre avec des résidences accueil.
Echéancier	○ 3^{ème} trimestre 2022 : début de la démarche. ○ Puis formation à planifier chaque année.
Indicateur de suivi	○ Nombre d'agent.es formé.es.



samusocial
Paris