

ASSOCIATION CLAIRE JOIE



PROJET D'ETABLISSEMENT

FOYER DE VIE ET SERVICE D'ACCUEIL DE JOUR

2016

PLAN

PREAMBULE

1) HISTOIRE ET PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE

- A) Vivre ensemble en vacances
- B) Vivre comme les autres, au sein d'un quartier
- C) Une mise en conformité dans le respect de la différence
- D) Le regroupement des services dans le respect de notre identité

2) LES MISSIONS

- A) Définition juridique
- B) Arrêtés départementaux
- C) Schéma départemental 2010-2014
- D) Evolution législative

3) LE PUBLIC ACCUEILLI ET SON ENTOURAGE

- A) Le handicap
- B) L'âge
- C) La répartition par sexe
- D) L'origine géographique
- E) L'origine des admissions
- F) La durée du séjour
- G) Le retour en famille
- H) Les relations avec l'entourage

4) LES DIFFERENTS SERVICES ET LEUR ORGANISATION

- A) La procédure d'admission
- B) Le foyer de vie
 - 1) Objectifs
 - 2) Moyens
 - 3) Travail avec les familles
- C) L'accueil temporaire

- E) Le S.A .J
 - 1) Objectifs
 - 2) Moyens
 - 3) Travail avec les familles
- F) L'articulation foyer de vie – service d'accueil de jour
- G) Le partenariat

5) NOS PRINCIPES D'INTERVENTION

- A) La bientraitance
- B) La sécurité et la prise de risques
- C) L'accompagnement personnalisé et adapté
- D) Un suivi médical individualisé
- E) Le respect de leur domicile et de leur vie privée
- F) Le respect de la vie affective et sexuelle des personnes
- G) Le sens des activités
- H) L'insertion dans le quartier et l'ouverture sur l'extérieur
- I) La formation professionnelle
- J) Les limites de la prise en charge

6) LES PROFESSIONNELS, LES COMPETENCES

1) L'organigramme

- A) Les services généraux
- B) Le personnel administratif
- C) Le personnel éducatif
- D) La direction

2) Les réunions institutionnelles

- A) Réunion de direction
- B) Réunion administrative
- C) Réunions des services généraux
- D) Réunions des surveillantes de nuit
- E) Réunions des équipes éducatives
- F) Réunions éducatives du Foyer de vie
- G) Réunions de projets individuels
- H) Groupe d'analyse des pratiques professionnelles
- I) Réunions de travail en commission
- J) Les journées de réflexion

7) PERSPECTIVES D'EVOLUTION

PREAMBULE

Ce nouveau projet d'établissement a pour objectif de fixer le cap, les grandes lignes directrices à l'occasion de l'installation des services de l'association dans de nouveaux locaux, au sein du quartier St Maurice, proche du centre ville, en 2016. Ce nouvel établissement est situé au N° 73 de la rue des Teinturiers prolongée à Amiens 80080.

Le projet architectural est à l'étude depuis 2010, une « commission nouveau projet-nouveaux locaux » se réunit depuis octobre 2011. Ce projet d'établissement s'élabore en 2013- 2015, pour se mettre en œuvre en 2016...

L'association « Claire Joie » a construit son identité autour de trois valeurs forces : le respect de la personne en situation de handicap, la dimension familiale de ses structures et leur insertion au sein d'un quartier, de la cité.

Des idées novatrices, une histoire riche et chaotique, une structure atypique ont façonné « Claire-Joie », aujourd'hui seule association indépendante du département de la Somme, gérant un foyer de vie et un accueil de jour.

Le pari de ce nouveau projet est de réussir à franchir une nouvelle étape en construisant :

- un nouvel outil de travail aux normes de sécurité et de confort du XXIème siècle,
- deux bâtiments distincts afin de bien différencier les activités de jour et l'hébergement,
- un fonctionnement innovant permettant à chaque résident de sortir de chez lui pour aller en activité, comme les autres,
- des locaux plus vastes et mieux aménagés permettant le respect de l'intimité de chacun,
- une collaboration étroite entre le service d'accueil de jour et le foyer de vie pour offrir un panel d'ateliers et d'activités adaptées, en lien avec les projets individuels des résidents et des usagers.
- deux lieux de vie distincts accueillant chacun 15 résidents dont un accueil temporaire,
- ...

Le tout, en conservant ce qui caractérise notre action, ce qui constitue notre identité, notre différence.

« Cela paraît toujours impossible, jusqu'à ce que cela soit fait »

Nelson Mandela

1) HISTOIRE ET PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE

Première étape : Vivre ensemble en vacances

A l'origine, l'association organise des activités de loisirs et un centre de vacances : en 1966, Brigitte LASNIER, sœur dominicaine des campagnes emmène en vacances des enfants en situation de handicap ou non !

Le 16 Juin 1975, date initiale de déclaration auprès de la Préfecture de la Somme, l'association avait alors pour objet de : « promouvoir, soutenir et favoriser les œuvres de loisirs et de plein air, notamment en créant ou en gérant des centres de vacances et de loisirs ayant pour but d'améliorer la santé physique et morale des enfants, adolescents, adultes et jeunes handicapés des deux sexes ».

Deuxième étape : Vivre comme les autres, au sein d'un quartier

Très vite les familles de ces enfants en situation de handicap interpellent «Sœur Brigitte » car ils souhaitent une aide, une prise en charge toute l'année.

En 1982 l'association, après avoir modifié ses statuts, ouvre un lieu de vie :

« L'Association a pour objet de créer une action familiale permettant une intégration des handicapés et leurs familles avec des jeunes et des adultes conscients de leurs besoins affectifs, professionnels et de loisirs, de réadapter ces handicapés par la fondation, la gestion de toute réalisation d'assistance et de traitement, la création de foyer, de centre d'assistance par le travail et d'ateliers protégés, de participer à toutes recherches concernant l'ensemble de ces problèmes ».

L'implantation du premier lieu de vie se concrétise au sein d'un quartier pavillonnaire du sud de la ville d'Amiens, un premier pavillon de type F6 situé au 57 rue Frédéric Mistral est loué à l'OPAC d'Amiens : l'objectif est de permettre à des personnes déficientes intellectuelles de vivre insérées dans le tissu social d'Amiens. Le principe fondateur d'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie citoyenne se perpétue.

Les demandes d'accueil se multiplient. Sans passage en C.R.I.S.M.S, uniquement par arrêtés préfectoraux successifs de 1982 à 1990, la capacité d'accueil augmente : de 11 personnes à 25 dont 2 en accueils temporaires.

Le 1er Avril 1996, l'association ouvre sa cinquième maison, un pavillon Type F6, situé 50 rue des Alpilles !

Troisième étape : Une mise en conformité dans le respect de la différence

Cette action militante et novatrice va petit à petit trouver ses limites, notamment en ce qui concerne le financement, et son corolaire, la mise en conformité ! Afin de pérenniser l'action, il a fallu tout à la fois obtenir un agrément et une habilitation « Foyer de Vie » (passage en C.R.O.S.S.), adopter une convention collective, former le personnel...

- départ de la fondatrice, « Brigitte Lasnier » en décembre 1998

- nouvelle modification des statuts en mars 1999

« L'Association a pour objet d'apporter le soutien, l'accompagnement, l'assistance à toute personne handicapée, gérer et créer des structures adaptées concernant : l'hébergement, les activités occupationnelles, les loisirs.

L'Association peut acquérir, louer, aménager tout immeuble nécessaire à son but, organiser des conférences, des causeries, des réunions, des séances récréatives, des sorties, nécessités par son fonctionnement. »

- le Foyer de Vie est habilité à recevoir 23 bénéficiaires à compter du 01 avril 2000 ; le premier prix de journée est appliqué à la structure le 01 mai 2000 : L'association applique à compter du 01 mai 2000 la Convention Collective Nationale de Travail des Etablissements et Services pour Personnes Inadaptées et Handicapées du 15 mars 1966.
- création du Service d' Accueil de Jour le 20 novembre 2002 : l'association « Claire Joie » est autorisée à créer un accueil de jour de 12 places pour adultes déficients mentaux. Au démarrage dans un appartement de type 3, il est aujourd'hui installé dans une maison de type 4, louée à un particulier dans un quartier jouxtant le foyer de vie.
- mise en conformité progressive aux nouvelles exigences de la loi du 2 janvier 2002 : projet d'établissement, règlement de fonctionnement, charte des droits de l'usager, contrat de séjour, projet personnalisé, création du conseil de la vie social...

Quatrième étape : Le regroupement des services dans le respect de notre identité

Malgré toutes les mises aux normes, malgré tous les efforts d'amélioration du cadre de vie dans les six maisons, malgré la réalité très concrète d'une réponse adaptée au quotidien de 24 résidents et de 12 usagers, depuis fin 2009, l'idée d'un nouveau projet d'établissement dans de nouveaux locaux prend forme.

En effet, nous sommes confrontés au quotidien à :

- la vétusté de nos locaux (constructions datant de 1972, mal isolées, amiantées...)
- l'exiguïté de ces mêmes locaux : des chambres de moins de 12m² pour deux résidents adultes, une salle à manger de 24m² pour accueillir jusqu'à 24 convives (12 résidents + 6 usagers du S.A.J + les encadrants et parfois, quelques invités...).
- les normes de confort aussi évoluent, les résidents qui sont chez eux, aspirent à plus de confort, de commodités, d'intimité...
- la loi sur l'accessibilité des locaux applicables dès 2015 est impossible à respecter en l'état (Ces trois dernières années, deux résidents ont dû être réorientés « en urgence » dans d'autres structures car ils ne pouvaient plus monter les escaliers...).
- les conditions de travail actuelles du personnel ne sont guère plus satisfaisantes, il devient difficile de respecter certains aspects du code du travail.
- à l'heure des budgets contraints, le côté « éclaté » des services engendre des surcoûts non négligeables.
- au XXI^{ème} siècle, il n'est plus supportable de dormir, manger, être en activité, avoir sa vie privée, ses loisirs dans les mêmes locaux, 365 jours par an.

Des démarches ont donc été entreprises, dès octobre 2009, auprès de la mairie d'Amiens afin de trouver un terrain à bâtir, auprès des bailleurs sociaux pour trouver un constructeur, auprès du Conseil Général de la Somme concernant les financements...Un terrain est proposé par la municipalité en 2011 dans le quartier St Maurice, l'O.P.S.O.M organise un concours d'architecte pour concrétiser le projet dès 2012, le 23 octobre 2013 le permis de construire est accepté, le Conseil Général vote une subvention liée à la construction et valide le budget prévisionnel. Fin 2013 le terrain est « nettoyé » (démolition, dépollution). La première pierre est posée en juillet 2014, il ne nous reste plus qu'à imaginer et écrire ce nouveau projet d'établissement pour une installation dans les locaux au cours du premier semestre 2016 ?...

2) LES MISSIONS

A) Définition juridique

Selon le code de l'action sociale et des familles, article L312-1, sont des établissements et services sociaux et médico-sociaux : « les établissements et services,..., qui accueillent des personnes adultes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge (...) ».

Un foyer de vie est un lieu avec ou sans hébergement qui accueille des adultes en situation de handicap qui ne peuvent, ou ne peuvent plus exercer une activité professionnelle, y compris en milieu protégé. Cependant, ils ont une autonomie suffisante pour se livrer à des activités quotidiennes : ludiques, éducatives, culturelles, de vie sociale...

B) Arrêtés départementaux

Selon l'arrêté départemental du 2 mai 2000, « le foyer de vie « Claire joie », d'une capacité de 23 places, sis à Amiens, est habilité à recevoir 23 bénéficiaires de l'aide sociale, à compter du 1^{er} avril 2000. La structure reçoit des personnes âgées de 20 à 60 ans, reconnues handicapées par la C.O.T.O.R.E.P, bénéficiant d'une orientation foyer de vie, n'ayant pas de mobilité réduite liée à un handicap moteur, ne relevant ni de C.A.T, ni de M.A.S, ni d'une prise en charge psychiatrique ».

Quant à lui, l'arrêté départemental du 20 novembre 2002 autorise l'association « Claire joie » à créer un accueil de jour de 12 places pour adultes déficients mentaux à Amiens. L'établissement accueillera des adultes déficients mentaux hommes et femmes, âgées de 20 à 60 ans, reconnus handicapés par la C.O.T.O.R.E.P, bénéficiant d'une orientation foyer de vie, n'ayant pas de mobilité réduite liée à un handicap moteur, ne relevant ni de C.A.T, ni de M.A.S, ni d'une prise en charge psychiatrique ».

C) Schéma départemental 2010-2014

Le schéma départemental en faveur des personnes en situation de handicap 2010-2014 retient le projet d'une augmentation de 30% de l'effectif du foyer de vie afin de nous permettre d'emménager dans de nouveaux locaux. De 23 résidents nous serons habilités pour en accueillir 30. Le département de la Somme a assorti son autorisation d'une nouvelle mission : deux des places nouvellement créées devront être réservées à de l'accueil temporaire (L'accueil temporaire est un accueil programmé, de courte ou de moyenne durée, ne dépassant pas 90 jours par an).

En effet, demain le foyer de vie « Claire Joie » sera le seul foyer de vie situé sur la ville d'Amiens accueillant des adultes déficients intellectuels. D'autre part, l'absence de place d'accueil temporaire conduit trop souvent à des hospitalisations en secteur psychiatrique.

Concernant le S.A.J, la même augmentation d'effectif a été demandée dès 2013 au Conseil Général, soit 15 usagers au lieu de 12. L'accord doit être entériné par un décret fin 2015.

L'année 2016 devrait être l'année de l'élaboration du futur schéma 2017- 2021 en faveur des personnes en situation de handicap.

D) Evolution législative

Après avoir réalisé une première évaluation interne en 2010-2011, transmise au conseil général en 2012, une évaluation externe en 2014, notre habilitation doit être renouvelée en 2017. Cela devrait coïncider à peu près à la date d'entrée dans nos nouveaux locaux. Les lois N° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, N° 2005-105 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, ... vont sans nul doute, faire évoluer les termes de ce nouvel agrément, qui, aujourd'hui, reste à imaginer : « Le foyer de vie Claire joie, sis à Amiens (80080) au 173 rue des Teinturiers prolongée, d'une capacité de 30 places, dont deux dédiées à l'accueil temporaire, est habilité à recevoir 30 bénéficiaires de l'aide sociale, à compter du .../2016 ? La structure reçoit des personnes âgées de plus de 20 ans bénéficiant d'une orientation foyer de vie délivrée par la M.D.P.H, étant en capacité de participer tant aux activités proposées qu'à une vie en collectivité ».

Quant à lui, l'accueil de jour va être autorisé à accueillir 15 adultes en situation de handicap à Amiens (80080) aux 173 rues des Teinturiers prolongée. L'établissement accueille également « des adultes en situation de handicap mental, âgées de plus de 20 ans, bénéficiant d'une orientation foyer de vie, ou foyer de vie sans hébergement délivrée par la M.D.P.H, étant en capacité de participer aux activités proposées ».

Même s'il s'agit d'une habilitation qui reste à obtenir, force est de constater que le descriptif de la population accueillie sera très probablement moins limitatif et qu'il faudra donc toujours adapter les structures d'accueil en fonction des capacités des usagers et non l'inverse.

3) LE PUBLIC ACCUEILLI ET SON ENTOURAGE

A) Le handicap :

Au fil du temps nous avons observé une évolution significative des publics accueillis : créé pour accueillir des adultes « déficients mentaux, ne relevant pas d'une prise en charge psychiatrique » une enquête diligentée par le Conseil General de la Somme en 2013 a recensé que 40% des personnes accueillies en foyer de vie avaient comme handicap principal le handicap psychique (44% des adultes présents le 31 décembre 2012 au foyer de vie de « Claire Joie »).

Les structures qui composent l'association « Claire Joie » se caractérisent par la diversité des degrés de handicap des adultes accueillis et donc par l'hétérogénéité des groupes tant sur le foyer de vie que sur le service d'accueil de jour.

B) L'âge :

Concernant la moyenne d'âge on assiste à un net rajeunissement de la population accueillie :

Moyenne d'âge des adultes accueillis	En 2006	En 2014	Ecart
Foyer de vie	44 ans	46,5 ans	+ 2,5
Service d'accueil de jour	25 ans	28 ans	+ 3

En effet, on pourrait imaginer qu'à huit années d'écart, la moyenne d'âge augmente de huit ans ! Elle n'augmente que de 2,5 années au foyer de vie et de 3 années au S.A.J. Deux causes principales peuvent expliquer cette évolution :

- le foyer de vie ne peut ni ne doit être un foyer « pour la vie ». En effet, même si le législateur ne prévoit plus d'âge « limite » pour demeurer en foyer de vie, il est aujourd'hui admis que les résidents, comme n'importe quelle personne âgée, doivent être ré orientés quant ils n'ont plus l'autonomie suffisante pour participer à la vie collective et aux activités ou lorsqu'ils nécessitent des soins médicaux journaliers. Plus d'un tiers des résidents ont ainsi pu être orientés en maison de retraite, en foyer d'accueil médicalisé ou en en maison d'accueil spécialisée.

- au service d'accueil de jour, lorsque les parents vieillissent, ils souhaitent trouver, pour leur enfant, un lieu spécialisé pouvant les accueillir, 24h sur 24, 365 jours par an. Nous avons ainsi eu deux accueils sur le foyer de vie d'usagers du S.A.J dont les familles ne pouvaient plus faire face à une prise en charge quotidienne de leur enfant.

C) Répartition par sexe :

On observe une certaine stabilité du ratio hommes- femmes au fil des années. Il y a néanmoins plus d'hommes accueillis, que cela soit sur le foyer de vie ou sur le S.A.J :

Sexe	En 2006	En 2014
Foyer de vie		
Hommes	13	14
Femmes	8	9
TOTAL	21	23
Accueil de jour		
Hommes	3	6
Femmes	5	5
Total	8	11

D) L'origine géographique

L'origine géographique des résidents se limite aux départements limitrophes et aux régions proches. Quant à lui, le S.A.J, de part son fonctionnement en journée, ne concerne que les usagers dont les parents habitent Amiens-Métropole.

Départements d'origine	2006	2014
Somme	17	17
Pas de Calais	2	2
Seine Maritime	1	1
Seine St Denis	1	1
Aisne		2
Total	21	23

E) Origine des admissions

De plus en plus de personnes en situation de handicap sont accueillies dans des établissements spécialisés. Au foyer de vie nous avons moins de résidents en rupture de prise en charge provenant de leur famille, et plus de personnes accueillies après une hospitalisation en secteur psychiatrique.

Avant l'admission	2006	2014	Ecart
En foyer de vie :			
Famille	9	6	-17%
I.M.Pro	4	4	
E.S.AT	2	2	
S.A.J	0	2	
Autre foyer de vie	2	2	
Hôpital Psychiatrique	4	7	+11,5%
Total	21	23	

Pour le service d'accueil de jour, la notion de parcours de vie semble se confirmer : on est de plus en plus orienté au S.A.J après un cursus en Impro et on retrouve également l'augmentation des admissions provenant de structures prenant en charge des adultes relevant du handicap psychique.

Avant l'admission	2006	2014	Ecart
En service d'accueil de jour :			
I.M.Pro	6	8	+6%
E.S.AT	0	0	
S.A.J	1	1	
Autre établissement pour adulte	2	1	
Hôpital de jour ou psychiatrie	1	2	+7%
Total	9	11	

F) Durée du séjour

Pour le **foyer de vie** la durée moyenne de séjour est de 10,5 ans. Cela reflète mal la réalité tant les écarts sont importants : 4 personnes présentes depuis plus de 20 ans, 5 personnes depuis plus de 15 ans, 2 depuis plus de 10 ans, 3 depuis plus de 5 ans et 9 depuis moins de 5 ans ! Il y a donc à la fois de longues durées, mais également beaucoup de mouvements : 40% des résidents n'étaient pas hébergés au foyer de vie Claire Joie il y a 5 ans. Il y a donc eu de nombreuses réorientations (F.A.M, M.A.S, autres foyers de vie, Hôpital psychiatrique, maisons de retraite) et un décès.

Pour le **Service d'accueil de jour**, la durée moyenne de prise en charge est de 6,5 ans. Là aussi les écarts sont importants : 3 personnes présentes depuis plus de 10 ans, 3 depuis plus de 5 ans, et 5 depuis moins de 5 ans. Un « turn over » de près de 50% sur 5 ans : autre S.A.J, foyer de vie...

G) Lien familiaux

Une autre évolution significative concerne les adultes accueillis au foyer de vie et leurs liens avec leurs familles :

Foyer de vie	2006	2014
Liens familiaux	13	17
Liens avec un frère ou une sœur dans un autre établissement	1	
Liens autres que familiaux	2	3
Sans lien extérieur	5	3
Total	21	23

On observe, sur une période de huit ans, une légère tendance à la diminution des situations d'adultes sans aucun lien avec des personnes extérieures. Cela est à mettre en lien avec le relatif rajeunissement de la population.

H) Retour en famille

Retour en famille : Résidants du Foyer De vie	2006	2014	Ecart
Régulier	6	7	+2%
Episodique	4	3	-1
Sans retour	11	13	4%
Total	21	23	

Le vieillissement ou le décès des parents expliquent en grande partie la diminution du nombre de retour en famille, de rares cas d'abandon demeurent.

Etudiées sur six années les évolutions notoires sont :

- une nette tendance à l'augmentation de nouveaux résidents relevant du handicap psychique ;
- une moyenne d'âge qui augmente moins vite du fait de la réorientation des adultes les plus âgés et l'accueil ou de jeunes en provenance d'I.M.Pro ou après une période de travail en milieu protégé (vieillesse accélérée de certains travailleurs handicapés) ;
- une meilleure articulation entre les différents établissements médico-sociaux pour des parcours de vie plus cohérent ;
- une relative stabilité concernant le ratio hommes-femmes, l'origine géographique et la place des familles ou de l'entourage dans la vie des résidents ;
- des réorientations qui se font principalement vers des maisons de retraite, des foyers d'accueil médicalisés.

I) Les relations avec l'entourage

Les valeurs familiales que défend l'association se retrouvent dans la place laissée aux parents et plus largement aux familles. Acteurs à part entière de la prise en charge, en plus des obligations légales que sont la présence aux restitutions de projet et la représentation au C.V.S, ils participent, à chaque fois que cela est possible à la vie des services. La « famille » doit être considérée au sens large, comme par exemple une ex famille d'accueil, une famille de parrainage...

4) LES DIFFERENTS SERVICES ET LEUR ORGANISATION

A) La procédure d'admission

Toute admission débute par une première rencontre entre l'intéressé, ses représentants légaux et la direction. Il s'en suit une visite du foyer de vie ou du S.AJ avec un premier contact avec l'équipe éducative et les résidents ou les usagers. Après quelques temps de réflexion, si la personne confirme son choix, un dossier de demande d'admission est transmis. Un premier stage de cinq jours peut alors être programmé (du lundi au vendredi). Un point est alors effectué avec tous les protagonistes. En cas d'accord des différentes parties un deuxième stage de douze jours est alors organisé comprenant un W.E pour le foyer de vie (du lundi au vendredi de la semaine d'après) ; de deux fois cinq jours pour le S.A.J. Un deuxième bilan est réalisé, il permet de valider la demande d'admission qui sera effective lorsqu'une place se libère. A l'admission, il est remis au nouvel arrivant, le livret d'accueil, le contrat de séjour, le règlement de fonctionnement.

L'admission ne devient définitive qu'après une période d'essai de trois mois, renouvelable une fois. Un contrat de séjour est rédigé pour la période d'essai. Un premier projet individuel doit être écrit avant la fin de la période d'essai afin de :

- confirmer l'admission en fixant les objectifs,
- justifier du renouvellement de la période d'essai,
- décider de l'arrêt de la prise en charge.

Pour l'accueil temporaire une procédure « allégée » est mise en place, une fois l'orientation « accueil temporaire » obtenue auprès de la M.D.P.H : après un premier rendez vous entre la direction, l'intéressé et la famille (ou tuteur légal) où le projet et le fonctionnement sont explicités, il s'en suit une visite des lieux avec un premier contact avec l'équipe éducative et les résidents, ainsi qu'une remise de documents (livret d'accueil, règlement de fonctionnement...).

Un deuxième entretien est ensuite organisé, au cours duquel le projet d'accueil est formalisé par un contrat de séjour.

B) Le foyer de vie

1) Objectifs

Le foyer de vie est un lieu de vie qui accueille des personnes en situation de handicap durant une période de leur vie. Il s'adresse à des adultes déficients intellectuels et/ou porteurs d'un handicap psychique, n'étant pas actuellement en capacité de travailler mais en capacité de vivre en collectivité et de participer aux activités éducatives proposées. Orientés par la M.D.P.H, ils sont accueillis sur deux lieux de vie distincts de 14/15 résidents chacun.

L'objectif premier est de permettre le bien être des résidents. Il est important de préciser ce que l'on entend par « bien être ». Il s'agit d'un état qui ne peut être atteint que par la réalisation de soi-même qui nécessite du respect, de la stimulation, ...Cet objectif générique passe aussi bien par la réalisation des besoins dit « primaires » que sont bien manger, bien dormir, être sécurisé, bien prendre soin de soi (hygiène, soins esthétiques...), que par bien se soigner autant le corps que l'esprit...

Le deuxième objectif est, quand cela est possible, de maintenir les liens familiaux, le tissu social autour du résident : parents, frères et sœurs, grands parents... mais aussi, ancienne famille d'accueil, amis (es)...Contacts réguliers, invitations, fêtes, week-ends, vacances, toutes les occasions doivent être saisies afin d'entretenir les liens familiaux ou amicaux.

Le troisième objectif est le « vivre ensemble » voir même le « bien vivre ensemble ». « Condamnés » à vivre en collectivité, cette contrainte doit devenir une richesse où chaque individu trouve ou se crée sa propre place. Cependant la vie « en collectivité » ne peut être une fin en soi, ce bien vivre ensemble s'applique également à la vie dans la cité, le quartier, au sein des organismes partenaires... à la rencontre de l'autre. C'est ce que l'on peut mettre sous le vocable de « socialisation », mais aussi d'intégration, d'inclusion.

Le quatrième objectif est le développement ou le maintien de leur niveau d'autonomie. De part l'accompagnement de la vie quotidienne, la participation active aux ateliers éducatifs, aux activités, aux sorties culturelles, sportives...l'objectif fixé est celui d'une stimulation constante afin de développer les capacités de chacun, tant sur le plan physique qu'intellectuel, tout en respectant le rythme de chacun.

Le cinquième objectif est de loin le plus ambitieux mais pour le moins indispensable, il a trait au sens de l'existence. On ne peut accompagner des adultes, fussent-ils déficients intellectuels, sans les accompagner également dans leurs questionnements sur le sens de la vie, la mort, ...Il ne s'agit pas là de prosélytisme religieux ou autre, l'association revendiquant un positionnement laïc respectueux des croyances de chacun, mais juste de leur apporter une aide à la réflexion sur ce qui questionne tout être humain.

2) Moyens

2A) La parole du et des résidents

Le résident vivant en foyer de vie est « chez lui », c'est son seul domicile. Certes il accepte de vivre en collectivité en respectant un règlement de fonctionnement, mais il est également chez lui et sa parole doit être entendue et respectée. Cette parole est recueillie de façon informelle au quotidien, mais il est mis en place régulièrement des groupes de parole afin de pouvoir recueillir collectivement la parole des résidents, faire de la régulation de groupe.

Le conseil de la vie social (C.V.S) est également un lieu d'expression privilégié et sécurisé où la parole des résidents peut et doit être entendue.

2B) Le projet individuel

Véritable culture institutionnelle, le projet individuel est le pivot de la prise en compte éducative. Au moins une fois par an, avec un contrôle des objectifs après six mois, il permet de fixer un cap, déterminer des étapes, des moyens à mettre en œuvre...mais surtout il doit permettre à tous les acteurs de travailler dans la même direction : l'intéressé, le représentant légal, la famille, les différents professionnels qui participent à sa prise en charge. L'élaboration de ce projet individuel comporte plusieurs étapes incontournables : le travail autour du projet avec l'intéressé, la préparation du projet en équipe éducative, la réunion de projet où la direction, présente, valide le projet, la restitution du projet et...sa mise en œuvre.

2C) Le règlement de fonctionnement

Selon l'article L311-7 du code de l'action sociale et des familles il est élaboré un règlement de fonctionnement qui définit les droits de la personne accueillie et les obligations et devoirs nécessaires au respect des règles de vie collective...Il est établi après consultation du conseil de la vie sociale.

C'est pourquoi, tant pour le S.A.J que pour le foyer de vie, toutes les règles qui définissent les droits et obligations des usagers et des résidents sont décrites dans deux règlements de fonctionnement distincts, remis aux intéressés dès leur arrivée et auxquels les équipes éducatives font référence chaque fois que nécessaire.

2D) les activités et les ateliers

Véritable pierre angulaire de ce nouveau projet d'établissement, la configuration architecturale en deux bâtiments distincts va enfin permettre aux résidents de sortir de chez eux et d'aller « en activité » et à tous, d'avoir à disposition sept salles : Gym, musique, bricolage, Snoezelen, cuisine, informatique, travaux manuels. Le choix de fonctionnement retenu pour les activités est le planning hebdomadaire individuel pour chaque résident/usager. L'inscription dans les ateliers se fera par le biais des réunions de projet. Le règlement de fonctionnement définira les modes d'organisation, les horaires...Chaque résident sera inscrit entre trois et neuf ateliers par semaine.

2E) La socialisation

L'association Claire Joie s'est battue pour rester au cœur de la cité, au sein d'un quartier à proximité du centre ville afin de permettre aux résidents de vivre comme les autres, au milieu des autres. Le projet du foyer de vie est donc de cultiver cette ouverture sur l'extérieur par le biais de sorties, de rencontres... mais aussi en développant un esprit d'ouverture afin d'accueillir l'autre au sein du foyer de vie : parents, amis, administrateurs, bénévoles...

Aller faire ses courses dans le quartier, prendre le bus, participer activement aux associations du quartier, à la réderie ...sont autant de petites choses de la vie quotidienne qui empêchent toute forme d'enfermement et qui participent activement à l'apprentissage du « vivre ensemble ».

2F) Travail avec les familles

Les situations familiales des résidents en foyer de vie sont multiples : absence totale de famille, parents âgés, éloignés, parents soucieux que leurs enfants aient une vie sociale, mais aussi, résident en rupture familiale, résident marié allant en W.E chez sa femme, résident bénéficiant d'un parrainage,... Quelle que soit la situation, quelle que soit la problématique rencontrée, l'association souhaite collaborer avec les parents et/ou la famille. Il s'agit là, non seulement de respecter la loi, mais d'affirmer par choix éthique le nécessaire partenariat à construire avec la famille.

Les occasions de rencontres sont nombreuses, formelles ou informelles : procédure d'admission, restitution du projet individuel, renouvellement du contrat de séjour... mais également, rencontre à l'occasion des départs en W.E, en vacances, appels téléphoniques, invitations à venir partager un moment, un goûter, un repas, une fête de Noël.

Des locaux plus grands, mieux adaptés vont permettre de développer les relations avec les familles : bureau dédié aux rencontres familiales sur le bâtiment hébergement, grande pièce de restauration pour développer les rencontres festives...

H) L'accueil temporaire

Au moment de l'acceptation par le Conseil Général de la Somme de l'augmentation de l'effectif du Foyer de Vie « Claire Joie » (passage de 23 à 30 résidents), la demande était de créer deux places d'accueil temporaire. En effet, actuellement, trop de situations entraînent des hospitalisations en psychiatrie qui pourraient être évitées, trop d'adultes en situation de handicap ne peuvent préparer le départ de chez leurs parents quand ceux-ci sont trop âgés voire hospitalisés. Les lois du 2 janvier 2002 et du 11 février 2005 sont venues enrichir la philosophie de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, ouvrir de nouvelles possibilités dans la gamme des services proposés et ont ainsi donné une légitimité à l'accueil temporaire. Cet accueil temporaire offre un temps de répit adapté aux besoins des aidants et un temps de séjour adéquat à la situation de la personne accueillie. Il s'inscrit comme une alternative au « tout établissement » ou au « tout domicile ». Le décret n°2004-231 du 17 mars 2004 définit l'accueil temporaire et décrit ses diverses modalités : il s'agit d' « un accueil organisé pour une durée limitée, le cas échéant sur un mode séquentiel, à temps complet ou partiel, avec ou sans hébergement, y compris en accueil de jour ». La durée de l'accueil temporaire se limite à 90 jours sur une période de 12 mois, se déroulant en une seule fois ou en plusieurs fois sur cette période de référence. Il peut être renouvelé, selon ces mêmes conditions, par nouvelles périodes de 12 mois. Pour être accueilli il faut obligatoirement bénéficier d'une orientation « accueil temporaire » délivrée par la M.D.P.H. Cet accueil donnera lieu à l'établissement d'un contrat de séjour qui reprendra les objectifs du séjour ainsi que les moyens mis en œuvre. Il sera restitué une évaluation en fin de séjour sous forme d'un bilan.

I) Le service d'accueil de jour

D1) Objectifs

Le service d'accueil de jour prend en charge 15 usagers ayant une orientation M.D.P.H « foyer de vie sans hébergement ». Il s'adresse à des adultes déficients intellectuels et/ou porteurs d'un handicap psychique, en capacité de vivre en collectivité et de participer aux activités éducatives proposées.

Les objectifs communs de cette prise en charge sont :

- le bien être de l'utilisateur, tant psychique que physique ;
- la socialisation, que ce soit la qualité du vivre ensemble au sein de la structure que l'ouverture aux autres sur l'extérieur ;
 - l'intégration dans la vie de la cité par le biais d'activités culturelles, de liens avec des partenaires extérieurs... ;
- développer ses capacités d'expression, sa communication verbale, écrite, artistique,
- le maintien et/ou le développement de ses connaissances par le biais d'activités, de découvertes, de sorties éducatives ;
- le maintien et/ou le développement de son autonomie ;
- pour certains usagers, travailler un projet d'accès au monde du travail protégé au moyen d'apprentissages et de stages en E.S.A.T.

D'autres objectifs plus personnalisés sont travaillés grâce à l'élaboration et au suivi des Projets Individualisés (P.I). Revus chaque année, ils sont travaillés par l'équipe éducative avec l'intéressé et dans l'idéal, avec sa famille. Sans quoi, il est transmis à la famille et/ou au tuteur légal.

D2) Moyens

Installé à l'entrée du bâtiment activités de jour, le service d'accueil de jour dispose d'une grande salle d'accueil avec un coin « tisanderie » et un coin bureau. Cette grande pièce est le lieu d'accueil le matin et sert de lieu de rassemblement après les activités, après le repas et pour partager une collation avant le départ. Situé stratégiquement au rez de chaussée, à l'entrée du bâtiment « activités » il facilite l'arrivée échelonné des usagers ainsi que leur départ avec leur famille ou en transport adapté.

Le service d'accueil de jour est ouvert en moyenne 208 jours par an (entre 205 et 210 selon les années). Ce service ferme les deuxièmes semaines des vacances scolaires d'hiver, de printemps et de Toussaint. Il est fermé également au mois d'août et aux vacances scolaires de Noël.

L'accueil des usagers est assuré à partir de 8h45 du mardi au vendredi, à 10h le lundi matin.

Les départs s'effectuent à partir de 16h45.

Le principe de fonctionnement du service repose sur un planning hebdomadaire d'activité propre à chaque usager, dont l'élaboration découle du projet individuel de chacun.

Sans pouvoir faire de liste exhaustive d'activités dans un projet d'établissements elles sont de quatre ordres :

- les activités propres au service d'accueil de jour en interne, ou en externe (avec ou sans partenaires).
- les activités communes au S.A.J et au foyer de vie, en interne ou en externe (avec ou sans partenaires).

A titre d'exemple puisque les activités mises en place s'adaptent chaque année aux besoins repérés, on peut citer : Théâtre, Javelot Picard, piscine, musique, chant, Sport collectif, randonnée, cuisine, ouverture culturelle, bande dessinée, modelage, Snoezelen, dessin, escalade, Hortillons (entretien et aménagement d'un terrain aux hortillonnages), conte,...

D3) Travail avec les familles

La caractéristique commune à tous les usagers c'est qu'ils rentrent le soir, les week end et les vacances dans leurs familles. De ce fait un véritable travail de collaboration est souhaité et les relations avec les familles sont une partie intégrante de la prise en charge éducative : réunions au moins deux fois par an, enquête de satisfaction, contacts réguliers voir journalier avec l'équipe éducative, rencontre autour du projet individuel ...

L'équipe éducative ne se substitue pas aux parents pour le suivi médical ou psychologique des usagers, cependant, quand cela est nécessaire, une collaboration peut se mettre en place.

J) L'articulation foyer de vie – service d'accueil de jour

Tout l'enjeu de ce nouveau projet d'établissement réside dans l'équilibre à trouver entre la préservation de l'identité du groupe « service d'accueil de jour » et le bénéfice que ne manquera pas d'apporter l'organisation d'activités communes au foyer de vie et au S.A.J.

L'idée force de ce projet est de fixer les grandes lignes de cet équilibre. Sur les cinq jours de la semaine, par exemple, deux seraient consacrés aux activités propres au service d'accueil de jour et les autres consacrés aux activités partagées. Ce type de fonctionnement offre un plus grand choix pour le résident ou l'utilisateur et permet de travailler au plus près de son projet individuel tout en mettant l'accent sur une plus large socialisation.

Cela implique au niveau du fonctionnement :

- la mise en place de plannings hebdomadaires individuels, donc une projection à sept jours,
- l'harmonisation des temps d'activités entre le S.A.J et le foyer de vie : par exemple entre 10h et midi et entre 14h et 16h30,
- le respect des horaires pour la restauration le midi : 12h15-13h30 pour le repas avec un après repas d'une demi heure qu'il s'agit d'encadrer.
- une gestion rigoureuse de réservation des salles d'activités ainsi que des véhicules pour les activités à l'extérieur.

K) Partenariats

L'ouverture sur l'extérieur, la socialisation, l'intégration...ne peuvent ni ne doivent rester des concepts théoriques mais se décliner au quotidien par des actions, des activités concrètes. L'objectif fixé est donc de favoriser, dans la limite de nos capacités budgétaires, les collaborations avec des intervenants extérieurs spécialisés dans l'enseignement d'une technique spécifique, avec des centres culturels, maisons de jeunes et de la culture, équipements sportifs, d'autres associations...afin de multiplier les lieux de rencontres, de découvertes et d'apprentissages.

Ce partenariat s'élabore également dans le domaine médical tant au niveau de contacts réguliers avec les équipes infirmiers Psy de l'hôpital Philippe Pinel qu'au niveau des activités thérapeutiques qui peuvent leur être proposées : U.T.I (unité thérapeutique intersectorielle), G.E.M (groupe d'entraide mutuelle), C.A.T.T.P (centre d'accueil thérapeutique à temps partiel), ateliers des trois Baies, atelier Arc en ciel...

L'ouverture aux autres, sur le monde, la meilleure compréhension de la société dans laquelle nous vivons ne s'enseignent pas entre quatre murs mais se vivent avec et au milieu des autres. Chaque fois que cela est possible, des ouvertures, des passerelles, des partenariats doivent être privilégiés pour éviter un entre soi moins riche et moins stimulant.

3) LES PRINCIPES D'INTERVENTION

A) La bientraitance

La bientraitance est une culture, un état d'esprit, une éthique. Elle vise à promouvoir le bien être du résident et de l'usager en gardant présent à l'esprit le risque de maltraitance. Autour des valeurs de liberté, de justice, de solidarité, de respect de la dignité, la bientraitance se décline à « Claire Joie » au quotidien.

Cependant, la bientraitance ne saurait se résumer à une série d'actes, fussent-ils positifs. C'est une véritable culture du questionnement qui permet, grâce à une réflexion collective d'offrir la meilleure réponse possible à un besoin identifié.

La bientraitance trouve ses fondements dans le respect de la personne, de sa dignité et de sa singularité. Il s'agit d'une culture partagée au sein de laquelle les sensibilités individuelles, les spécificités de parcours et de besoin, doivent pouvoir s'exprimer et trouver une réponse adaptée. Cette culture est fondée sur le principe de l'égalité de dignité de tous les êtres humains, figurant dans la déclaration universelle des droits de l'homme et réaffirmée dans tous les textes de références des professionnels du secteur social et médico-social. Elle repose également sur la conviction que tous les usagers et résidents sont des personnes dont la capacité de développement et la dignité doivent recevoir les moyens de s'épanouir pleinement.*

Afin de faire vivre cette culture de la bientraitance, un certain nombre d'outils sont mis en place à destination des professionnels : formations internes régulières, groupe d'analyse des pratiques professionnelles, plan d'amélioration de la qualité dans le cadre des évaluations internes, gestion des événements indésirables...

La charte des droits et libertés de la personne accueillie sera respectée à la lettre.

L'évaluation du degré de bientraitance ou le travail de prévention de la maltraitance sera confié à la commission chargée de l'amélioration de la qualité, mise en place pour l'évaluation interne. Elle est composée d'un salarié de chaque service (hébergement, S.A.J, administratif, surveillance de nuit, chef de services éducatifs et directeur) .Formés à l'évaluation ils ont tous reçu une formation à la culture de la bientraitance. Afin de s'assurer de sa transparence ainsi que de son impartialité, deux administrateurs viendront compléter cette commission.

B) La sécurité et la prise de risques

Le bien être des résidents et des usagers doit être l'objectif principal d'une prise en charge en foyer de vie et service d'accueil de jour. En établissement spécialisé, il y a toujours une antinomie entre le besoin de sécurité et la nécessaire stimulation. En effet, des objectifs vont figurer dans les projets individuels, comme par exemple, développer l'autonomie de la personne dans un univers urbain, se rendre seul à une activité extérieure...

A l'association « Claire joie », nous sommes tous conscients que l'on ne peut ni éduquer, ni accroître l'autonomie de quelqu'un sans prendre de risques.

La question de fond n'est pas de savoir si l'on peut ou l'on doit prendre des risques, mais de savoir comment les estimer, comment faire en sorte que ces prises de risques soient des risques calculés. La réponse se trouve en équipe pluri professionnelle qui, après discussion, validera l'accompagnement et la prise de risque qui en découle.

*Extrait des recommandations de bonnes pratiques professionnelles éditées par l'A.N.E.S.M

C) Un accompagnement personnalisé et adapté

Le foyer de vie et le S.A.J relèvent d'une prise en charge « collective » : 30 résidents et 15 usagers. Cependant un des principes qui sous tend nos actions est la personnalisation de l'accompagnement. Que cela concerne les relations avec la famille, le choix des ateliers éducatifs, les achats personnels, les relations avec les détenteurs des mesures de protection aux majeurs..., nous devons privilégier l'accompagnement individuel.

Cet accompagnement doit être adapté car il ne s'agit pas de « faire à la place de » mais bien d'accompagner la personne en fonction de son niveau d'autonomie et de compréhension.

L'importance donnée au référent éducatif provient de cette volonté de préserver l'individualisation de l'accompagnement, au sein d'un collectif.

D) Un suivi médical individualisé

Malgré le fait que plus de 90% des résidents actuels aient un traitement médical journalier, bien que certains d'entre eux aient besoin journalièrement de soins infirmiers, que d'autres bénéficient du passage régulier d'équipes mobiles médico-social de C.M.P, la législation actuelle ne prévoit pas de personnel médical au sein des foyers de vie.

L'accompagnement médical est donc réalisé avec les professionnels de santé de ville (médecins traitants, spécialistes, dentistes...) en accompagnement individuel tout en respectant le choix du résident. Pour faire face à l'augmentation constante du temps consacré à ce suivi (vieillesse de la population accueillie, place du handicap psychique...) une infirmerie a été conçue à l'entrée du bâtiment hébergement : stockage des médicaments, lieu de soins pour des infirmiers à domicile, mais aussi à terme, le projet d'un partenariat avec un médecin généraliste. Ce dernier pourrait assurer une permanence par semaine afin de répondre aux besoins médicaux des résidents qui ne peuvent se rendre seuls chez le médecin ou répondre aux besoins ponctuels de tous.

Quelque soit le système médical mis en place à l'avenir (piluliers préparés par la pharmacie et distribués par le personnel éducatif ou par le biais d'une infirmière, médecin sur place ou en ville...) l'association « Claire Joie » réaffirme par ce projet l'importance et la priorité de l'accompagnement médical ainsi que la liberté de choix des résidents.

E) Le respect de leur domicile et de leur vie privée

Les résidents ont pour seul domicile légal le foyer de vie. Pour leur logement, ils perçoivent l'allocation logement. Ils sont donc locataires et à ce titre, ils peuvent se considérer chez eux, dans leur chambre. Certes, c'est un foyer de vie, avec des règles, un règlement de fonctionnement, un contrat de séjour...Cependant, d'une certaine façon, tous les professionnels qui travaillent au foyer de vie vont travailler chez les résidents. Cette posture professionnelle change radicalement leur accompagnement.

A ce titre, dans leur grande chambre individuelle de 20 m² avec un bloc sanitaire privatif, ils ont toute liberté de meubler, d'aménager leur « chez soi » à leur guise : un lit double ou un lit simple, une télévision, un ordinateur...c'est à eux seuls d'en décider. Les seules contraintes qui seront posées sont celles liées au respect de la sécurité dans les lieux soumis à la réglementation des établissements recevant du public (E.R.P) ainsi que le respect de la liberté des autres, concernant d'éventuelles nuisances.

F) Le respect de la vie affective et sexuelle des personnes

Les personnes en situation de handicap ont des droits, et notamment celui d'avoir une vie affective et sexuelle. La présence de chambres individuelles et même de deux chambres doubles va leur permettre une plus grande intimité, toujours dans le respect de l'autre. Ce respect s'entend bien entendu pour d'éventuelles relations que les résidents pourraient avoir à l'extérieur de l'établissement (relations amicales ou amoureuses). Le personnel est à l'écoute des demandes, présent pour diffuser de l'information et s'assurer du consentement des partenaires. Le règlement de fonctionnement viendra préciser les contours de cette liberté.

G) Le sens des activités

Bien que les statuts de l'association « Claire Joie » évoquent des activités « occupationnelles » nous pratiquons la médiation éducative en distinguant deux concepts distincts :

- L'atelier,
- Les activités, les sorties éducatives.

L'atelier éducatif est programmé pour l'année (de septembre à juin) pour des résidents ou des usagers pour lesquels le projet individuel le préconise. Le projet d'atelier est écrit, il est construit sur des objectifs prédéterminés, il est régulier dans le temps et dans l'espace (les participants s'engagent au moins au semestre). Une évaluation écrite est réalisée chaque année.

Les activités et les sorties éducatives sont proposées de façon aléatoire, elles sont ouvertes à tous et ne répondent pas à des objectifs personnalisés. Il peut s'agir de se détendre à la piscine, d'aller découvrir une exposition, partager ensemble un film au cinéma.... Dans ce cas, une simple demande de sortie éducative est transmise.

Que cela soit un atelier, une activité ou une sortie éducative, que cela relève du domaine sportif, culturel ou artistique nous sommes convaincus que l'activité forme et transforme celui qui l'accomplit et participe à son mieux être.

H) L'insertion dans le quartier et l'ouverture sur l'extérieur

Le premier pavillon loué par la fondatrice de l'association se situait au centre d'un quartier d'Amiens Sud-est, avec une volonté affichée de vivre « comme les autres, au sein d'un quartier ». Après avoir occupé jusqu'à six pavillons, les différents services sont désormais réunis dans deux bâtiments contigus, formant un établissement, une institution. La volonté affichée de ce projet d'« établissement » est de développer cette culture de l'ouverture sur l'extérieur, en développant les partenariats locaux, en ouvrant le plus possible l'établissement sur le quartier, en participant activement à la vie de quartier jusqu'à en devenir un partenaire incontournable : organisation d'animations festives ou d'événements culturels ouverts sur le quartier, partenariat avec le comité de quartier, les associations locales.

L'association s'est battue pour se rapprocher du centre ville d'Amiens et ne pas être reléguée au fin fond de la campagne derrière de grands murs afin de pouvoir continuer au quotidien à expérimenter le vivre ensemble. A ce propos, symboliquement, le choix posé à l'association a été de faire passer un accès public au bois Bonvallet au milieu de l'établissement, entre le bâtiment « hébergement » et le bâtiment « activités ».

Concrètement, au quotidien cela doit se traduire par l'inscription de résidents dans les associations locales (sportives, culturelles,...), par la fréquentation des centres culturels, bibliothèques, ludothèques, des salles de spectacles...mais aussi en prenant le bus de ville, en faisant quelques courses dans le quartier en accord avec leurs projets individuels...

I) La formation professionnelle

Afin de répondre aux différentes missions de plus en plus complexe, le personnel, dans son ensemble à besoin d'outils, de réflexions, d'apports théoriques...Qu'elle soit interne ou externe, individuelle ou collective la formation professionnelle est posée d'emblée comme une nécessité pour tous les professionnels de l'association. Evolution des populations accueillies, de la législation, des politiques sociales.... Il est indispensable de pouvoir régulièrement aller se ressourcer, apprendre, s'adapter. La seule contrainte dans ce domaine demeure budgétaire !

J) Une charte de la diversité

L'association Claire Joie a signé une « charte de la diversité » qui concerne la gestion du personnel. Initiée par une commission de travail du SYNEAS (syndicat employeur), elle fixe trois principes à destination des salariés :

- prévenir les discriminations entre les différentes catégories professionnelles,
- Favoriser la diversité des profils,
- prévenir les discriminations syndicales.

Le texte intégral de cette charte est affiché en salle du personnel.

K) Les limites de la prise en charge

Une des règles importantes appliquée à l'association « Claire Joie » est que l'on ne travaille bien que lorsque l'on connaît ses limites. Les différents textes régissant l'accueil de personnes en situation de handicap en foyer de vie ou en service d'accueil de jour sont de moins en moins précis sur la typologie des handicaps, le niveau d'autonomie, l'âge limite d'accueil.... Outre le respect du règlement de fonctionnement, le critère principal retenu pour le maintien à l'association Claire joie est la capacité de la personne à participer aux activités proposées. Le deuxième critère pris en compte est celui de la capacité à vivre avec les autres au sein d'une collectivité. Au cas où la poursuite d'une prise en charge s'avérerait impossible, les professionnels s'engagent à s'investir dans la recherche d'une autre prise en charge en concertation avec l'intéressé et sa famille et/ou le représentant légal.

L) LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES

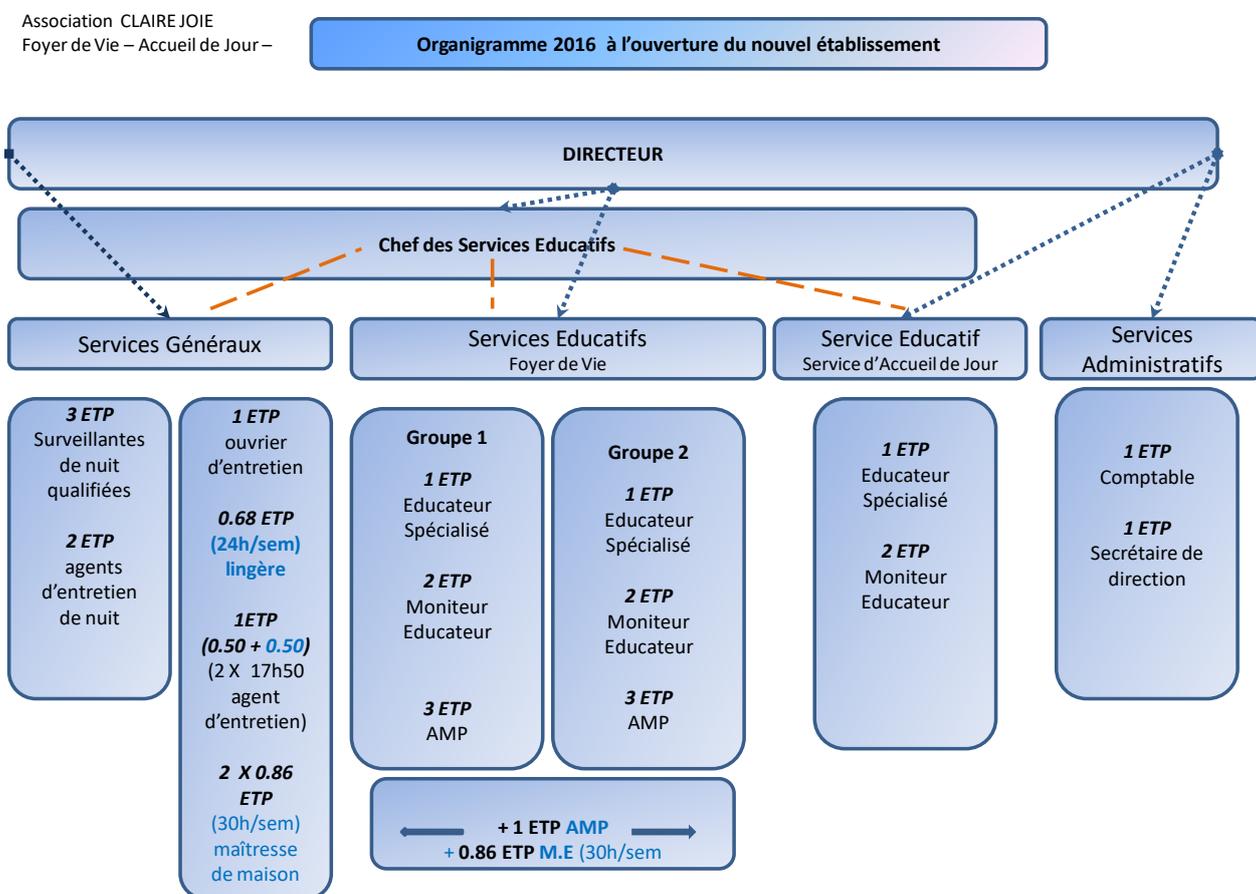
I) L'ORGANIGRAMME

L'emménagement dans de nouveaux locaux et l'augmentation d'effectif entraînent une nouvelle organisation du travail qui fait apparaître de nouveaux acteurs : Deux maîtresses de maison, une lingère, deux agents d'entretien de nuit, un demi poste d'agent de service cuisine et en services éducatifs sur le foyer de vie , un poste d'A.M.P pour assurer les remplacements éducatifs sur les deux groupes et un moniteur éducateur, rattaché à l'internat, dont la mission première est d'animer deux ateliers éducatifs par jour.

Le personnel de cuisine : un cuisinier du lundi au vendredi et son aide, les jeudis et vendredis (afin d'assurer la préparation des repas du week-end) n'apparaissent pas sur l'organigramme car il s'agit d'un prestataire de service extérieur qui met à disposition son propre personnel.

Des fiches de poste individualisées seront créées au cours de la première année de l'entrée dans la nouvelle structure.

Pour assurer l'organisation humaine des services un certain nombre de réunions professionnelles sont mises en œuvre et détaillées après la présentation des différents acteurs :



A) LES SERVICES GENERAUX

a) Les surveillantes de nuit qualifiées

Construit sur trois niveaux, le bâtiment hébergement doit être surveillé en permanence par une personne responsable de la sécurité. Rassurer, réconforter, accompagner... après la sécurité, le bien être des résidents doit être la mission principale de la surveillante de nuit. Des tâches annexes leur sont confiées comme la préparation des petits déjeuners ou la mise en marche de machines à laver le linge, tâches qui seront décrites dans les fiches de poste. Le soir et le matin, la transmission des informations aux membres de l'équipe éducative est un moment clef de leur fonction.

b) Les agents d'entretien de nuit

Afin de ne pas laisser seule la surveillante de nuit avec trente résidents, il est demandé alternativement à deux agents d'entretien de nettoyer les locaux collectifs du bâtiment « hébergement », la nuit. (Couloirs, escaliers, lieux de vie, sanitaires collectifs...). Mobilisables en renfort des surveillantes de nuit en cas de nécessité, leur responsabilité première est de garantir des locaux en bon état d'hygiène et de propreté aux résidents.

c) L'ouvrier d'entretien

Responsable de l'entretien des bâtiments, l'ouvrier d'entretien coordonne les différents contrôles de légalité et de sécurité : attestations pour la détection incendie, pour la conformité électrique, l'entretien des ascenseurs, le contrôle technique des 6 véhicules de l'association... Réparations et amélioration du cadre de vie sont après la sécurité, les fonctions principales de l'ouvrier d'entretien.

d) Les agents d'entretien du bâtiment jour

Deux personnes assurent deux missions distinctes : L'une travaille le midi et en début d'après midi pour assurer le service de repas (mise de table, service, nettoyage des locaux...l'autre travaille tôt le matin et tard le soir afin de conserver les bâtiments « activité » en bon état de propreté après ou avant leur utilisation.

e) Les maîtresses de maison

Nouvel acteur de l'organigramme, sur chacun des deux lieux de vie, les deux maîtresses de maison à temps partiel (86%) prennent en charge les conditions matérielles de la vie quotidienne des résidents : repas du soir, rangement du linge, nettoyage des salles de bain individuelles et économat. Elles participent à l'accompagnement des personnes accueillies en lien avec les équipes éducatives.

f) La lingère

Le linge des 30 résidents et le linge de l'établissement sera collecté, lavé, séché, plié et rangé sur place. Un poste de lingère à temps partiel (68%) est donc créé. Elle travaillera en collaboration étroite avec les deux maîtresses de maison ainsi que les surveillantes de nuit.

B) LE PERSONNEL ADMINISTRATIF

a) La comptable

La comptable travaille en étroite collaboration avec le directeur pour monter des projets, pour les budgets prévisionnels, les comptes administratifs, les investissements... Elle gère la comptabilité, la trésorerie, la paye, la prévoyance, la formation professionnelle.... Elle est garante, avec le directeur, de la tenue des comptes et de toutes les obligations légales y afférentes. Elle travaille en lien étroit avec la chef des services éducatifs et la secrétaire de direction.

Elle collabore aussi avec les équipes éducatives pour la gestion des comptes éducatifs, des sorties, des séjours...

b) La secrétaire de direction

L'accueil, le standard téléphonique, le secrétariat, la facturation, la tenue des dossiers, l'argent des résidents... au sein du pôle administratif, la secrétaire de direction, en plus de ses nombreuses tâches, à une place centrale dans la distribution de l'information.

En lien direct avec le directeur, mais aussi la chef des services éducatifs et la comptable elle assure la bonne marche des services sur le plan administratif.

Elle est également responsable du suivi administratif de l'association.

C) LE PERSONNEL EDUCATIF

Le choix de la pluridisciplinarité

Les équipes éducatives sont toutes composées de personnes ayant une formation initiale différente et complémentaire. Aide médico-psychologique, éducateur spécialisé, moniteur éducateur composent les équipes sans aucun lien hiérarchique entre eux, juste une pluralité de regards, d'analyses, d'actions... qui en font leur richesse. Il s'agit d'un vrai choix de management dont l'objectif premier est la répartition des rôles, des tâches, des responsabilités, ..., sur l'ensemble des acteurs de l'équipe. Chacun, en fonction de sa formation initiale, est amené à assurer tous les accompagnements des résidents, qu'ils soient médicaux, familiaux ou autres. Chaque membre de l'équipe doit assurer aussi bien l'encadrement des toilettes que la rédaction des projets individuels. Chacun s'enrichit du savoir faire de l'autre et progresse en prenant des responsabilités.

Par choix, mais aussi, par nécessité, l'ensemble du personnel éducatif de l'association est, soit diplômé, soit en cours de formation.

Deux lieux de vie

Sur chaque lieu de vie l'équipe éducative est composée d'un éducateur spécialisé (E.S), de deux moniteur-éducateurs (M.E) et de trois aides médico-psychologiques (A.M.P). Afin de faire face à l'augmentation du nombre de résidents accueillis et à la mise en place de l'accueil temporaire, deux postes sont créés : un temps plein d'A.M.P qui interviendra sur les deux groupes afin de pallier aux absences (congés, formations...) ainsi qu'un poste de M.E à temps partiel (86%) dont la mission est de renforcer l'encadrement des activités (dix activités par semaine).

La référence

Le principe retenu pour la prise en charge des résidents et usagers est celui de la référence éducative. Dès son admission, l'adulte bénéficie d'un éducateur référent qui est l'interlocuteur privilégié et repéré par l'adulte, la famille, le représentant légal et les différents partenaires concernés.

L'éducateur référent est le garant du projet personnalisé, Il assure les démarches administratives l'accompagnement médical, ce dans le respect du choix de l'adulte et du devoir de discrétion.

Il fait le lien entre le projet personnalisé de l'adulte et le travail d'équipe. Afin d'éviter toute dépendance affective, il est procédé au changement de référent au minimum tous les trois ans.

Le travail en équipe

Chaque salarié qui travaille à l'association « Claire Joie » s'engage à adhérer aux principes et aux objectifs définis dans le projet d'établissement. Il s'engage également à mettre au service de l'établissement toutes ses compétences et à faire preuve de motivation, de professionnalisme, de respect des résidents, des familles, des partenaires et de ses collègues. Enfin, il mettra à profit son expérience, ses observations, ses recherches et les effets de sa formation lors des différentes réunions d'équipe afin de contribuer à l'amélioration des prises en charge.

Le travail d'équipe sera efficace et réel si ses engagements sont tenus et si chaque salarié, quelque soit son statut, son rôle et sa fonction, agit dans le même sens et en totale adéquation avec les objectifs et les moyens définis en équipe pluridisciplinaire.

La finalité du travail d'équipe est d'offrir aux adultes accueillis une prestation de qualité sans cesse évaluée et adaptée.

D) LA DIRECTION

a) Le directeur

Missions, rôles et fonctions du directeur d'établissement sont décrits dans le document unique de délégation en conformité avec le décret N°2007-221 du 19 février 2007 du C.A.S.F relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnels chargés de la direction d'un ou plusieurs établissements sociaux ou médico-sociaux. Il s'articule autour de quatre axes :

la conduite et la mise en œuvre des projets, la gestion budgétaire, financière et comptable, la gestion et l'animation des ressources humaines, la coordination avec les institutions et intervenants extérieurs.

b) La chef des services éducatifs

La chef des services éducatifs à un rôle d'encadrement, d'animation et de coordination.

Les différentes missions de la chef des services éducatifs sont : Encadrer et garantir le bon fonctionnement des services éducatifs en relation avec les orientations fixées par le projet associatif et le projet d'établissement, participer à la prise de décision, être le relais entre les équipes éducatives et la direction ainsi que le lien entre les personnes accueillies et les partenaires extérieurs.

2) LES REUNIONS INSTITUTIONNELLES

Le calendrier de réunion d'une institution est sa colonne vertébrale. Il renseigne en un clin d'œil le mode de passage d'information ainsi que la communication entre les différents professionnels. Sans pour autant tomber dans la « réunionite » un certain nombre de rencontres institutionnelles sont programmées :

- K) Réunion de direction
- L) Réunion administrative
- M) Réunions des services généraux
- N) Réunions des surveillantes de nuit
- O) Réunions des équipes éducatives
- P) Réunions éducatives du Foyer de vie
- Q) Réunions de projets individuels
- R) Groupe d'analyse des pratiques professionnelles
- S) Réunions de travail en commission
- T) Les journées de réflexion

A) Réunion de direction

Programmée en début de semaine, elle permet au directeur et à la chef des services éducatifs de préparer les réunions de la semaine, construire des projets, gérer et résoudre les problèmes, préparer l'avenir...

B) Réunion administrative

Programmée également en début de semaine elle réunit la secrétaire de direction, la comptable et la direction : organisation du travail de la semaine, gestion des agendas, résolutions de problèmes....

C) Réunion des services généraux

Le personnel des services généraux va constituer une équipe de pas moins de huit personnes : 4 agents d'entretien pour le ménage, un homme d'entretien, une lingère et deux maîtresses de maison. Avec la direction il s'agira de planifier, répartir, coordonner le travail ...

D) Réunions des surveillantes de nuit

Trois surveillantes de nuit assurent de nuit la sécurité des personnes accueillies, sans jamais se croiser. Il s'agit de prendre le temps, trois fois dans l'année, de se réunir avec la direction pour échanger autour de leur pratique professionnelle, aborder les problèmes rencontrés, étudier les propositions....

E) Réunions des équipes éducatives

Chaque équipe de l'hébergement ainsi que celle de l'accueil de jour travaillent deux heures chaque semaine avec la chef des services éducatifs : échanger sur les résidents et usagers, organiser la vie des groupes, les ateliers, les activités, les sorties, les week-ends...Construire et étudier les projets, planifier le suivi médical, échanger autour de ses pratiques...

F) Réunions éducatives du Foyer de vie et du S.A.J

Une fois par mois le directeur anime et la réunion du S.A.J et celle qui réunit les deux groupes de l'hébergement : les projets de l'association, les budgets, la gestion du personnel, des réflexions par thèmes....

G) Réunions de projets individuels

La loi nous oblige à réaliser un projet individuel par an pour chaque résident et chaque usager. Après une réunion de mise en commun d'information en équipe, le projet individuel est travaillé avec la direction. Au bout de six mois, une évaluation du projet individuel doit être faite en équipe. L'idée force de ce projet d'établissement concernant les projets individuels est d'ouvrir la réunion à d'autres acteurs qui peuvent être la famille, les détenteurs d'une mesure de protection ainsi que, lorsque cela prend sens, l'intéressé lui-même.

H) Groupe d'analyse des pratiques professionnelles

« S'inscrire dans un groupe d'analyse des pratiques permet aux professionnels de se rencontrer pour échanger ensemble sur le fond de leurs pratiques, de mettre en mots leurs difficultés, de poser et de partager un questionnement pour pouvoir élaborer individuellement et collectivement des éléments de réponse, de réassurance. En se distanciant du quotidien et des aléas institutionnels, il s'agit pour le professionnel de s'assurer acteur de sa pratique et de voir celle-ci valorisée. Il s'agit aussi pour lui de travailler son lien au collectif et de se positionner au sein d'une équipe en tant que sujet ».*

Bien qu'aujourd'hui non financé par le Conseil Départemental, cet outil à destination des équipes éducatives est indispensable à l'exercice de leurs fonctions. Sur la base du volontariat, une fois par mois les professionnels du foyer de vie et du S.A.J ont la possibilité d'échanger autour de leurs pratiques avec un psychologue.

I) Réunions de travail en commission

Chaque fois que cela s'avère nécessaire il est possible de travailler en groupes restreints par thème : Prévention des risques professionnels, suivi des évaluations internes et externes par une commission d'amélioration de la qualité, « commission nouveaux projets, nouveaux locaux », commission repas, accueil des stagiaires... Cette méthode de travail, plus souple, permet d'avancer plus vite dans la réflexion et oblige chaque participant à restituer le travail aux autres qui sont alors dans l'obligation de travailler la notion de confiance.

J) Les journées de réflexion

Après les congés d'été, début septembre, afin de préparer la « rentrée », chaque équipe éducative bénéficie d'une journée de réflexion : bilan de l'année écoulée, échanges sur les pratiques éducatives, questionnement concernant les règles de fonctionnement, remises en question, montage de projets, organisation des ateliers, activités, sorties, fêtes...

L'idée force de ces journées est de permettre aux équipes éducatives d'avoir le temps, une fois par an, de se poser, de prendre du recul, de faire de la régulation ... alors que durant l'année il s'agit d'un passage de relais perpétuel.

* Définition donnée par Mme Isabelle Basset, psychologue qui anime le G.A.P.P.

M) LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION

Ce projet d'établissement, travaillé, réfléchi entre 2012 et 2015 pour une mise en œuvre réelle en 2016 constitue déjà une feuille de route pour le passage d'une organisation en structures éclatées au regroupement des services au sein de deux bâtiments, le passage d'une structure atypique et innovante (en 1982), à ce qui ressemble fort à une « institution » ! Avant même sa création, avant même l'installation dans les nouveaux locaux il nous faut imaginer l'avenir :

Quelles risquent d'être les évolutions entre 2016 et 2021 ?

- °) La mise en place de l'accueil temporaire va certainement réinterroger nos pratiques.
- °) Le nouveau fonctionnement du planning individuel et hebdomadaire d'activités va également bouleverser nos habitudes de travail, questionner nos organisations. Va t'on conserver un foyer de vie qui prend en charge l'organisation des activités de journée, ou va t'on vers une spécialisation de la prise en charge de type externat-internat ?
- °) La prédominance des admissions d'usagers ou de résidents relevant du handicap psychique risque à terme de compromettre l'équilibre déjà bien fragile des groupes. A terme, il faudra peut être, voire sûrement revoir l'organigramme afin d'y adjoindre du personnel médical (infirmier), mais aussi et surtout un psychologue, voir un médecin psychiatre.
- °) Une des nombreuses inconnues de ce nouveau projet d'établissement est de quantifier l'attractivité de ce nouveau dispositif, de ces nouvelles installations au niveau des jeunes sortant d'Impro, ayant une orientation foyer de vie avec ou sans hébergement. Des chambres individuelles de 20m² avec une salle de bain intégrée, un emplacement proche du centre ville, des activités attractives, vont peut être à terme modifier fortement la moyenne d'âge des usagers et résidents et par la même demander de nouvelles adaptations.
- °) Aujourd'hui comme hier nous avons une vraie volonté de nous intégrer dans la vie du quartier, d'ouvrir nos portes aux habitants du quartier, être un lieu de convivialité. A ceci près que nous serons vécus par les autres comme étant une institution, un établissement ! Comment cultiver notre identité de petite structure de dimension familiale, notre différence en devenant un « établissement », une institution ?
- °) Un des grands enjeux de ce nouveau projet d'établissement et de réussir à poursuivre nos partenariats extérieurs (clubs sportifs, centres culturels, prestataires extérieurs...) alors que nous avons à notre porte et à notre disposition, sept salles d'activités. Faute de place et d'équipements suffisants nous étions obligés de nous externaliser. Il faut donc se méfier du repli sur soi et lutter contre une certaine tendance à la facilité qui consiste à ne plus faire l'effort de sortir de l'institution puisqu'on y est si bien à l'intérieur ! Une donnée facilement quantifiable est le nombre de conventions avec des partenaires, le nombre de sorties culturelles avant et après l'emménagement dans les nouveaux locaux. La volonté clairement affichée est de poursuivre et d'augmenter nos partenariats en continuant à s'ouvrir sur l'extérieur.
- °) Enfin, l'association « Claire Joie » réussira-t-elle à conserver son indépendance à l'heure des fusions-absorptions ? Serons-nous contraints de subir ou allons nous décider de nous associer avec un autre partenaire ? Le conseil d'administration de l'association va avoir la lourde tâche de prendre la bonne décision afin de préserver la pérennité de nos missions.

REMERCIEMENTS

Un projet d'établissement est toujours l'œuvre d'un collectif même si son écriture revient au directeur. C'est pourquoi il me semble important d'en remercier tous les acteurs :

- **Marie Madeleine Lasnier**, qui certes n'a pas collaboré directement à la réalisation de ce projet d'établissement mais qui, par son engagement dans les années 60 a créé l'association Claire Joie qui essaye aujourd'hui, par son nouveau projet de cultiver une forme d'avant-gardisme dans le secteur médico-social.

- **M. Frederick Anselme**, directeur de l'association entre 2003 et 2009 qui a eu la responsabilité d'écrire le premier projet d'établissement en 2006.

- **Le conseil d'administration** dans son ensemble et surtout sa Présidente, **Madame Michèle Pinchinat**, qui n'ont pas hésité à se lancer dans l'aventure d'imaginer un autre possible pour les résidents et les usagers de l'association.

- **La commission « nouveau projet, nouveaux locaux »** composée de salariés de tous les services et représentant toutes les fonctions qui travaillent depuis septembre 2011 à la réflexion qui m'a permis l'écriture de ce nouveau projet d'établissement : Mme Pascale Bruyant, chef des services éducatifs ; M. Gilbert Daride, E.S ; M. Geoffrey Pernes, E.S ; Mme Christine Lesieur, M.E; M. Fabrice Roger, M.E ; Mme Katia Fossier, A.M.P ; M. Eric Formentel, homme d'entretien ; Mme Karine Abdallah, surveillante de nuit qualifiée.

- **L'ensemble des salariés** qui, par leur questionnement a pu faire avancer le débat, faire évoluer des idées...

- **Les résidents et les usagers** qui, par leurs questions, via le conseil de la vie social, ont permis à certaines idées de mûrir.

- **Les hommes et femmes politiques** qui nous ont soutenus, défendus afin que ce projet se réalise : M.Gilles Demailly, maire d'Amiens ; Mme Isabelle Graux, Maire adjoint ; Mme Isabelle Demaison, Vice Présidente du Conseil Général ; Mme Brigitte Fouré, conseillère générale puis maire d'Amiens.

- **Les techniciens du Conseil Départemental**, Mme Anne Marie Poulain, directrice de l'autonomie, Mme Beatrice Kwapisz, chef de service et Mme Valerie Detey, Mme Françoise Mangel, responsable du service suivi des établissements et services ainsi que Mme Sylvie Georges.

- **Le personnel de l'O.P.S.O.M** et notamment M. David Quint, directeur General mais aussi Messieurs Laurent Crampon, Pascal Enault, Jeremy Niset.

- **L'agence d'architecture M.A.P** et l'architecte, M. Philippe Chamblas

M. Patrice Bourgois.

Ce projet d'établissement a été validé :

- par le conseil d'administration de l'association « Claire Joie » du vendredi 30 octobre 2015,
- par le conseil de la vie social du lundi 30 novembre 2015.

Il sera mis en application dès l'entrée dans les nouveaux locaux, au cours du premier semestre 2016.