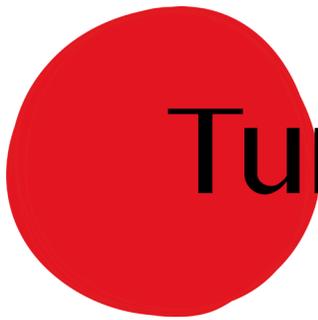


**Projet d'Établissement de la
SAS Turbulences !**

SOMMAIRE

1 Préambule	5
L'accueil	9
2.1 Ouverture, agrément	9
2.2 Le parti pris de diversité : une richesse	10
2.3 Formules d'accueil	10
2.4 Procédure d'accueil	11
3 La personne et ses projets	12
3.1 Le respect de la personne	12
3.1.1 Définition des droits fondamentaux	12
3.1.2 Une même dignité, une même valeur	13
3.1.3 L'intimité	14
3.1.4 Respect de l'intégrité physique et psychique	15
3.2 Les droits et devoirs de la personne	16
3.2.1 Confidentialité des informations concernant la personne	16
3.2.2 Les droits et devoirs de la personne	16
3.3 Sa participation à la vie collective	17
3.4 Un projet personnalisé	18
4 Travail et soutiens	19
4.1 L'activité professionnelle	19
4.1.1 La mise au travail	19
4.1.3 Ouverture vers l'extérieur	20
4.1.4 L'apprentissage au quotidien	21
4.4 L'épanouissement de la personne	22
4.5 Le bien-être de la personne	23
5 Cadre et méthode	25
5.1 L'organisation générale	25
5.2 Horaires	25
5.3 Les congés	25
5.4 Usage des locaux	25
5.5 Une équipe pluridisciplinaire	26
5.6 L'organigramme	27
5.7 Les compétences	27
5.8 Les fiches de poste	27
5.9 Formation permanente, formation en cours d'emploi	27
5.10 Une équipe qui soutient	28

5.11 Administration	28
5.12 Le financement des actions	28
5.5 La sécurité des personnes	29
5.5.1 L'hygiène et la sécurité	29
5.5.2 Perspectives	29
5.6 Organisation du fonctionnement de l'établissement	29
5.6.1 Définition d'un cadre adéquat aux missions	29
5.6.2 Construction du cadre institutionnel et de fonctionnement	31
5.6.3 Coopération avec la famille et l'environnement	32
6 Résultats et perspectives	33
6.1 La qualité du service	33
6.2 Les priorités d'action permanentes	33



Turbulences!

'Association' 



L'association Turbulences ! est née en 1992, à Paris, de l'initiative et la volonté de ses créateurs -un réseau de professionnels du soin et des artistes- d'offrir à des personnes présentant des troubles du spectre autistique, un projet pédagogique, culturel, qui leur permette de mieux répondre de manière spécifique à un besoin d'intégration dans la vie sociale.

L'association Turbulences ! se donne ainsi, depuis son origine, l'ambition de construire et de développer un projet de vie ouvert sur la société dans son ensemble par la dimension artistique et événementielle de ses activités et qui serve de médiation culturelle entre deux mondes dont Turbulences souhaite progressivement qu'ils établissent des liens durables.

La dignité des personnes, la protection de ceux qui se trouvent ainsi en situation de fragilité dans notre société constituent le devoir d'engagement de tous les acteurs de Turbulences !.

Le projet de l'association Turbulences ! résulte de la considération de la situation des personnes présentant des troubles du spectre autistique dans le monde environnant et de la volonté d'en favoriser les interactions.

La difficulté de construire des interactions sociales, par la nature même de ce handicap et la représentation qu'il suscite, nécessite la mise en œuvre de solutions qui allient accompagnement personnel, suivi thérapeutique et création de situations favorisant l'expression sous toutes les formes possibles. Créer ainsi des passerelles et favoriser, en conséquence, l'émergence de regards croisés.

L'association Turbulences ! inscrit au centre de sa démarche la recherche des critères matériels, culturels et sociaux qui doivent permettre de reconnaître et valoriser le potentiel, l'épanouissement de ces personnes exclues des canaux habituels de communication et de socialisation.

L'association Turbulences ! a créé, depuis 2007, 3 établissements médico sociaux :

- Une Section d'Adaptation Spécialisée (SAS ouverte depuis le 1er janvier 2007)
- Un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT ouvert depuis le 1er janvier 2007)
- Un Foyer d'hébergement (ouvert en 2015)

La SAS permet à travers le développement d'activités liées aux pratiques artistiques et événementiels et dans une relation personnalisée d'accompagnement, d'explorer toutes les voies possibles favorisant la construction d'un rapport à l'autre et aux autres.

Offrir, de la sorte, la possibilité d'une inscription de chacun dans le pacte social, avec une implication réelle.

Le partage d'un même système de valeurs fondé sur le respect de la personne, la diversité des situations et le droit d'être différent, constituent le ciment d'une volonté de vivre ensemble.

Associer les familles, les bénéficiaires, les membres du personnel, les partenaires publics et privés à ce projet global est une condition essentielle de réussite qui se trouve au cœur du projet de l'association Turbulences !.

Consciente de l'importance des moyens qui lui sont confiés, l'association Turbulences ! soumet à l'évaluation son projet en liaison avec les spécialistes du domaine médico-social, sanitaire, les autorités de contrôle et de tarification.

L'association s'efforce de définir et de mettre en œuvre des moyens d'évaluation des progrès réalisés à partir des Projets Personnalisé d'Accompagnement (PPA), co-construits avec chaque bénéficiaire.

L'association s'engage à faire évoluer ses méthodes de travail de façon transparente afin de partager, avec d'autres, son expérience dans l'accompagnement des personnes présentant des troubles du spectre autistique.

Les interrogations et les observations des familles et des partenaires sont prises en compte et nourrissent la réflexion de l'équipe pluridisciplinaire.

Turbulences !

'Esat / Sas' 



2 L'accueil

2.1 Ouverture, agrément

La SAS Turbulences ! a ouvert son établissement, sur agrément du 13 Avril 2005, le 1 janvier 2007.

Elle accueille 12 bénéficiaires dont le domicile de secours est situé à Paris, comme le préconise les autorités de tarification, et dont le dossier MDPH relève de la ville de Paris.

L'âge minimum d'admission est de 20 ans, avec possibilité de demande de dérogation à 18 ans.

L'agrément spécifique permet de recevoir des personnes présentant des troubles du spectre autistique.

Ces pathologies revêtent différents handicaps et particularismes selon chaque personne, dans le domaine intellectuel, psychique, relationnel et celui de l'inscription sociale.

Ils doivent rester compatibles avec un désir et une capacité minimale à s'inscrire dans un processus d'apprentissage.

Le fonctionnement de l'établissement ne répond pas aux besoins d'accueil de personnes présentant des troubles moteurs appareillés, des troubles majeurs de la conduite et du comportement.

2.2 Le parti pris de diversité : une richesse

La SAS accueille des bénéficiaires jeunes ou plus âgés, ayant plus ou moins de capacités à apprendre les savoir-faire proposés, mais chacun en exprimant une forme de perception et de désir.

La diversité des ateliers existants et des travaux à effectuer permet cet accueil de personnes ayant des niveaux de réalisation différents. Une partie du travail de l'équipe accompagnante consiste à proposer un projet d'accompagnement professionnalisant adapté à chacun, en fonction de cette diversité d'aptitudes, au service d'un projet collectif.

Les bénéficiaires de la SAS TURBULENCES !, sont donc en mesure de suivre une sensibilisation à des savoir-faire et des pratiques, avec un rythme satisfaisant. Ces personnes peuvent néanmoins présenter des troubles du comportement, donnant à voir une incapacité temporaire ou durable à s'insérer professionnellement en milieu protégé et/ou ordinaire.

Dans ce contexte de diversité et de complémentarité, le potentiel n'est pas la seule finalité de la politique d'admission. Sélectionner exclusivement les meilleurs niveaux serait une dérive, contraire aux orientations de l'association.

2.3 Formules d'accueil

L'accueil s'organise selon un régime d'externat avec une ouverture de 220 jours par an, de 9h à 16h, du lundi au vendredi.

Certains week-ends et soirées sont mobilisés pour les besoins de mise en situation professionnelle.

Les repas sont pris sur place.

Des temps de pause se prennent à l'intérieur du site.

Pour une pause à l'extérieur du site une autorisation orale supplémentaire est nécessaire.

Il est convenu trois temps de pause quotidienne :
une le matin (11h/11h15), une après le repas (13h30/14h00),
une l'après midi (15h00/15h15). L'accueil peut aussi s'adapter
à des nécessités ponctuelles de prise en charge partagée et
concertée entre le secteur sanitaire et le secteur médico-social.

2.4 Procédure d'accueil

L'admission et l'accueil font l'objet d'un protocole détaillé : étude
de dossiers, rencontres puis stage de quinze jours. Elle permet au
bénéficiaire potentiel et aux personnels d'accompagnement :

- de faire connaissance mutuellement,
- d'évaluer l'intérêt du candidat pour le travail et ses capacités,
- d'évaluer sa motivation, son aptitude à respecter les règles,
compatibles avec une vie collective,
- d'évaluer si l'établissement SAS propose des prestations adaptées
aux besoins du candidat.

L'expérience démontre que le temps d'élaboration constitué par
la procédure d'admission est déterminant. Il doit être mené de
façon soigneuse, sans précipitation. L'équipe d'accompagnement y
participe activement en délivrant une validation clinique et un avis
technique motivés qui, dès cette phase, concourent à la pertinence
d'une première évaluation, de la décision d'admission et de la
définition des premiers éléments de projet.

Lorsque les effectifs sont au complet, l'examen des candidatures se
poursuit néanmoins avec inscription sur une liste d'attente.
Cette disposition permet de garder un lien avec la réalité des
besoins du département, du nombre de places nécessaires et de la
nature de la demande sociale.



3 La personne et ses projets

3.1 Le respect de la personne

3.1.1 Définition des droits fondamentaux

La SAS promeut les orientations de l'association Turbulences!. La personne en situation de handicap est une personne, avant d'être handicapée. Parce qu'elle est reconnue en tant que personne, il convient de tenir compte de la réalité et de recenser ses difficultés. Cette bonne connaissance nécessite :

- d'entreprendre des bilans actualisés sur les différents aspects de sa situation, notamment l'entourage immédiat et l'environnement,
- de formuler des objectifs opératoires et hiérarchisés,
- d'actualiser régulièrement bilans et objectifs,
- de prendre un temps de concertation personnalisé avant l'élaboration de la mise à jour du PPA.

Les droits fondamentaux figurent dans la charte des droits et libertés et le règlement de fonctionnement remis à chaque personne admise qui bénéficie en plus d'explications orales claires et compréhensibles sur ces questions. Une présentation approfondie de l'établissement avec visite des locaux est essentielle.

La signature du règlement de fonctionnement par le bénéficiaire intervient après s'être assuré de son consentement éclairé.

3.1.2 Une même dignité, une même valeur

Respecter la dignité de chaque bénéficiaire, c'est porter attention à la personne dans le cadre d'un travail collectif, en équipe et à titre personnel. Ce travail s'effectue dans un esprit d'ouverture, d'entraide et de tolérance. On veillera à respecter et faire respecter les positions distinctives, les bonnes distances entre accompagnants et bénéficiaires.

La prise en compte de la dignité de chaque personne est indissociable de la reconnaissance de ses spécificités qui lui permettent de conserver clairement une place de bénéficiaire d'un service.

Participer à un service sans nier la réalité d'un environnement productif avec ses contraintes nécessite aussi l'identification, la définition et le maintien d'un cadre. Ces attributions sont exercées par l'équipe accompagnante, sous le contrôle du directeur et directeur adjoint. Elles font l'objet d'une analyse institutionnelle régulière.

La courtoisie, le respect de l'autre, l'adaptation au niveau de compréhension de chacun, les usages actuels dans le cadre du travail, la promotion d'un compagnonnage bienveillant sont d'usage. À l'autre pôle, les moqueries ou les plaisanteries sur le handicap ou les appellations irrespectueuses sont prohibées.

Des actions de prévention et de traitement de la maltraitance sont développées dans la diversité de ses aspects, en particulier :

- en étant vigilant aux pressions négatives que peut exercer l'environnement interne tant qu'externe et en exerçant un droit et un devoir d'alerte aux services compétents,
- en portant la vigilance aux signes d'inadaptation de la prise en charge, à la violence verbale, aux problèmes de promiscuité,
- en respectant la confidentialité.

3.1.3 L'intimité

Les bénéficiaires disposent simultanément du droit à exprimer des questions intimes et à voir respecter cette intimité par les personnels qualifiés auxquels ils font appel.

La demande et le besoin peuvent aussi porter sur des aspects qui relèvent des liens du bénéficiaire avec ses autres lieux d'accueil ou familiaux.

Outre l'attention permanente et la disponibilité quotidienne de l'équipe, il lui est nécessaire d'inciter à ne pas divulguer des informations trop personnelles dans n'importe quel lieu et à n'importe quel moment, et apprendre à différer une demande pour prendre du recul par rapport à un événement vécu.

Ce droit à l'intimité est mis en œuvre par un cadre d'écoute :

- valoriser la fonction de l'accueil du matin,
 - définir clairement mais sans rigidité les moments, les lieux, les interlocuteurs relais pertinents,
 - savoir qu'écouter, suggère d'établir des relais institutionnels, la disponibilité, la sollicitation circonstanciée des familles.
- Il ne peut s'agir de se substituer aux foyers ni aux parents.

Le cadre d'écoute et d'entretien doit s'effectuer dans des locaux respectant tout à la fois la discrétion nécessaire à la préservation de l'intimité et du secret de la personne, ainsi que le caractère professionnel de l'entretien. Dans l'intérêt du bénéficiaire, c'est une nécessité impérative que de ne pas s'enfermer dans la confiance duelle à caractère privé et partager ces informations en équipe pluridisciplinaire, elle-même soumise au secret professionnel. Mais le bénéficiaire doit savoir que les informations qu'il donne, en dehors de celles qui sont recueillies par le psychologue, sont transmissibles sous condition.

Une attention spécifique doit être portée à la compréhension de l'hygiène personnelle et au respect de la communauté.

Il convient d'aborder ces sujets dans un esprit de respect qui ne porte pas atteinte à l'estime de soi.

3.1.4 Respect de l'intégrité physique et psychique

Une personne en difficulté ou qui souffre a besoin d'un environnement rassurant, cohérent et solide.

Elle a besoin d'être écoutée. La SAS assure tout à la fois protection physique et psychique aux personnes.

Elle a le souci d'offrir :

- un cadre organisé qui donne des repères,
- un cadre stabilisant qui mette en confiance, rassure, et permette de progresser avec des bases solides.
- un cadre défini avec des règles, que l'institution s'engage à faire respecter scrupuleusement. En cas de transgressions par un bénéficiaire ou à fortiori par un accompagnant, les engagements sont ouvertement rappelés, les responsabilités clairement énoncées et, en cas de situation grave, les mesures prises en conséquence.

Ce dispositif est assorti d'une vigilance face aux expériences négatives qui mettraient les personnes dans un environnement où elles risqueraient de souffrir et où elles pourraient être en situation d'échec. Cette nécessité vaut en premier lieu pour les conditions de travail internes où il convient de prendre en compte le potentiel physique, les difficultés et assurer la sécurité personnelle en adaptant le PPA. En récusant surprotection et maternage, la SAS aide, soutient, suscite les progrès en confrontant chacun à la réalité.

3.2 Les droits et devoirs de la personne

3.2.1 Confidentialité des informations concernant la personne

L'intérêt de la personne nécessite la compréhension et la transmission interne d'informations qui le concernent.

Leur élaboration collective et pluridisciplinaire dans un cadre de réunions et de temps de réflexion cliniques est donc indispensable. Elles permettent ainsi un ancrage au travail des équipes.

Ce dispositif doit être organisé dans la plus stricte confidentialité vis-à-vis de tiers extérieurs.

Toutefois, avec l'accord du bénéficiaire, et sous réserve de la responsabilité des représentants légaux, les familles peuvent être associées au projet et peuvent bénéficier d'une restitution orale des éléments de bilan et de projet.

Il est établi un dossier pour chaque bénéficiaire pour lequel il dispose, avec le concours d'un interlocuteur référent, d'informations, d'un droit d'accès réglementé et clairement formalisé.

Son autorisation est requise pour obtenir des compléments auprès des établissements et services qu'il a fréquentés ou qu'il fréquente, ou pour en transmettre des éléments sollicités par d'autres institutions appelés à relayer la SAS.

3.2.2 Les droits et devoirs de la personne

Droits et devoirs éclairent les responsabilités et les engagements pris de part et d'autre. Là encore, l'établissement s'assure de leur bonne compréhension et de l'adhésion du candidat à l'organisation du travail et ses règles. De façon caractéristique, la SAS promeut le droit à une reconnaissance de la qualité du bénéficiaire, à la formation et au soutien professionnel, aux choix d'orientation, dans une perspective qui le rapproche du statut commun.

On insistera sur quelques autres principes :

- le droit à la différence, au soutien physique et moral, à un suivi médical adapté,
- le droit à la parole et l'expression, au respect et à l'écoute, à la communication des informations,
- le droit de recours : délégués, direction, association, gendarmerie, services sociaux, personne qualifiée...
- le devoir de respecter les règles et l'organisation du travail, les engagements de travail et l'exécution de la mission,
- le devoir de respecter l'intimité des autres,
- le devoir de réserve entre bénéficiaires, vis-à-vis de l'extérieur,
- le devoir de dignité pour soi-même.

3.3 Sa participation à la vie collective

Participer à la vie collective, c'est faire partie activement d'un atelier, d'une équipe, d'un groupe de travail. Les bénéficiaires sont représentés par leurs élus au Conseil de la Vie Sociale (CVS). Ils participent à des groupes de parole par des réunions hebdomadaires.

Cette participation s'inscrit dans un cadre de respect de l'outil de travail, d'intervention dans l'entretien des ateliers, de respect des règles civiques internes et externes, appuyée par des réunions d'informations qui la favorisent :

Sensibilisation à l'environnement professionnel, autonomie dans les transports, civisme, citoyenneté, sécurité, droits juridique, prévention des risques, hygiène et sécurité...

Au-delà du pôle de compétence défini, l'ouverture à des ateliers complémentaires contribue à l'élaboration d'un projet d'avenir qui renforce la capacité de participation à une vie collective.

3.4 Un projet personnalisé

La durée d'accompagnement étant déterminée sur 5 ans (renouvelable sous condition) il paraît opportun de rapidement proposer à l'apprenti des expériences à l'extérieur pour préparer son avenir : établissement médico sociaux à vocation professionnelle (ESAT), médico sociale à vocation occupationnelle, soignant, éducative).

Le droit à un projet personnalisé est inscrit dans la loi, le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement, remis à chacun avec explications à l'admission.

Un contrat de séjour est remis aux bénéficiaires SAS.

Celui-ci pose les engagements respectifs de l'établissement et de la personne.

Une synthèse régulière est effectuée pour chaque bénéficiaire : c'est un temps de bilan qui pose les bases du projet ou de sa révision. La négociation de projet précède et suit la synthèse. Elle est organisée avec le bénéficiaire, assisté s'il le souhaite par sa famille.

L'avancement de ce projet personnalisé est évalué lors des réunions de synthèses de l'équipe accompagnante.

Les troubles psychiques que présentent certains bénéficiaires peuvent poser la nécessité de soins réguliers et contrôlés, inscrite dans son projet dès l'admission et/ou par la suite, si nécessaire.

La définition, la mise en oeuvre du projet personnalisé mobilise les ressources internes de l'établissement, mais conduit aussi à multiplier les coopérations, les conventions, le travail en réseau et les relais.

Le respect du PPA, établi en synthèse, discuté et validé est prioritaire.



4 Activité et soutiens

4.1 L'activité de sensibilisation au travail

La mise au travail par des personnels chargés d'animer des équipes de personnes présentant des troubles du spectre autistiques est un ensemble d'opérations complexes, préparées, faisant appel à l'anticipation et qui ont l'ambition de mobiliser les ressources d'intelligence de la personne, valorisante au sein de l'organisation sociale.

Il convient d'éviter de voir un apprenti se précipiter sur la tâche sans en avoir intégré le sens ni l'aboutissement et de se mettre en échec.

La SAS évolue et participe au bon fonctionnement d'un espace culturel et artistique, animé par l'ESAT Turbulences.

Les bénéficiaires en situation d'apprentissage à la SAS sont donc constamment au contact de personnes en situation de travail.

Cet espace dispose de 6 pôles de compétence.

Un pôle d'apprentissage est privilégié pour chaque bénéficiaire en diversifiant toutefois quelques centres d'intérêt.

Il s'agit d'offrir un cadre diversifié, de développer les capacités de chacun dans diverses activités.

La variété des savoirs-faire et des pratiques est un facteur de maintien de l'intérêt.

Sur l'ensemble des activités, les acquis antérieurs sont mis en valeur.

4.1.2 Ouverture vers l'extérieur

L'établissement met en œuvre un dispositif progressif, permettant au bénéficiaire de s'inscrire dans un processus d'insertion adapté à ses projets et son évolution. La faculté de découvrir de nouvelles tâches est ouverte à chacun. La sensibilisation au travail est un mode d'insertion pour tous et la question du changement est cruciale.

La SAS est un lieu d'évolution : Le PPA de chaque bénéficiaire correspond à un trajet que chacun suit sur le réseau des ateliers en empruntant un parcours singulier et en utilisant chaque strate comme un tremplin pour la suivante. Cette densité du réseau est donc un réel outil pour tous les projets d'insertion quels qu'ils soient.

4.1.3 L'apprentissage au quotidien

L'accompagnement proposé par la SAS n'est ni qualifiant ni diplômant mais l'apprentissage se poursuit au quotidien et s'opère dans une démarche progressive :

- d'observation
- d'apprentissage des activités générales,
- d'apprentissages spécifiques qui peuvent durer le temps nécessaire à l'individu,
- de connaissance réelle,
- de mises en situation professionnelle au cours desquelles les bénéficiaires développent leur autonomie et leur assurance en face des situations rencontrées,
- de vigilance sur les risques de perte éventuelle des acquis, temporaire ou dans un processus de régression.

La formation dans les ateliers est collective et/ou individuelle. Elle est permanente et dispensée auprès de chaque bénéficiaire par les moniteurs d'atelier.

Elle est essentiellement basée sur un accompagnement éducatif et technique pour tendre vers l'acquisition de savoir-faire et de savoir être mais ne garantit pas d'acquisition de compétences formalisées ni reconnues. La durée des apprentissages est variable dans le quotidien de production et selon les travaux. Leur mise en place se fait selon le PPA du bénéficiaire.

La demande de formation procède d'une volonté de progression du travailleur, ou de l'observation des accompagnants sur les capacités de celui-ci.

Un principe de mise en situation professionnelle, inscrit dans le cadre de la réalité de production ESAT, est régulièrement proposée aux bénéficiaires SAS.

Ponctuellement des actions complémentaires de sensibilisation sont proposées sous forme de modules in situ ou en partenariats (artistes extérieurs, lieux culturels, intervenant sur site, formateur extérieur, tournées...).

Les perspectives de sensibilisation individuelles ou collectives s'organisent en fonction des réalités de chaque pôle d'activité.

4.4 L'épanouissement de la personne

Accompagnement, écoute et progrès sont les constituants de la mission de la SAS. Proposer un soutien des bénéficiaires pour leur vie quotidienne et leur épanouissement personnel est une condition nécessaire afin d'offrir un cadre d'apprentissage adapté.

Il convient donc de veiller attentivement à la mise en œuvre des soutiens pour l'ensemble des bénéficiaires, de porter attention à leurs pensées, à leurs aspirations et à leurs désirs, en créant un espace inventif et fertile, un espace qui ne se réduit pas aux seules obligations de production.

Le soutien est un levier, il aide à porter de l'intérêt et de l'aide réelle aux personnes – lesquelles deviennent en retour de plus en plus visibles, stimulantes et intéressantes. Il a un effet bénéfique, profitable pour la pratique de l'ensemble des intervenants, sorte de spirale ascendante, pour autant que l'organisation de la vie institutionnelle offre suffisamment de moments valables de mise en commun de la communication.

L'attention portée aux difficultés extra-professionnelles des personnes améliore leur capacité de s'inscrire dans un processus d'apprentissage. Et tout autant, le soutien professionnel qui développe les compétences et élargit le champ de l'insertion, appelle lui-même un besoin accru de soutiens au plan psychique, social et culturel.

4.5 Le bien-être de la personne

Il est pris en compte en intégrant trois dimensions :

1) Celle d'un projet adapté, valorisant offrant.

Au plan des perspectives :

une fierté de soi, une dimension d'apprentissage, de découverte et d'évolution personnelle, de responsabilité personnelle, un regard porté vers l'extérieur, une recherche de l'autonomie la plus large possible.

Au plan de l'expression :

la prise en compte des désirs des bénéficiaires (ateliers, activités, soutiens), une écoute individuelle et collective.

Au plan des accompagnements :

un soutien personnalisé dans le cadre de l'apprentissage et de l'épanouissement global.

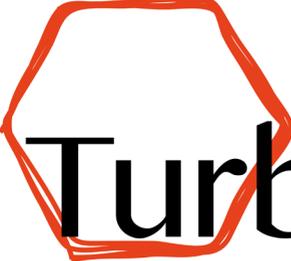
2) Celle de l'appui technique :

Un personnel qualifié et disponible formant une équipe de travail soudée, soucieuse des évolutions techniques de l'équipement et de l'accès réel à l'apprentissage.

3) Celle du soutien dans des activités proposées, choisies et revues une fois tous les 2 ans :

Soutien individuels médico-sociaux internes dispensés soit en interne par le psychiatre et la psychologue, soit en externe ;

des accompagnements éducatifs et sociaux dispensés par l'équipe d'accompagnement mais aussi par des partenaires extérieurs (SAVS, foyers, GEM...).



Turbulences !

'Chapiteaux Turbulents' 



5.1 L'organisation générale

5.2 Horaires

Les horaires sont précisés dans le règlement de fonctionnement. Ils intègrent des temps d'écoute et d'entretien en fonction du projet du bénéficiaire.

Ces soutiens peuvent être effectués par les professionnels de l'établissement, ou à l'extérieur de la SAS, sur le temps d'accueil.

5.3 Les congés

La SAS est ouverte 220 jour/an.

Un planning d'ouverture annuel est proposé.

Le droit d'absence des bénéficiaires et ses modalités d'exercice sont aussi traités dans le règlement de fonctionnement. Les demandes spécifiques sont remises aux responsables, validées par la direction.

5.4 Usage des locaux

Sur le site du 12 Bd de Reims Paris 17ème, l'établissement, espace Chapiteaux, en conformité ERP (établissement recevant du public) veille à ce que les locaux soient maintenus dans le meilleur état possible pour permettre des prestations de qualité.

Il est demandé aux bénéficiaires de participer activement, dans le cadre de leur projet d'apprentissage professionnel, au maintien de cet entretien en veillant à ne pratiquer aucune dégradation.

Cette participation à l'entretien du site fait partie intégrante d'un état d'esprit collectif et d'un engagement solidaire à partager un espace commun.

Circulation dans les locaux

Le principe de base est celui de la libre circulation au sein de l'établissement. Cependant certaines restrictions d'accessibilité sont édictées en raison d'obligations :

- De discrétion (roulotte administrative, espace de la psychologue et du médecin psychiatre),
 - De sécurité (cuisine, chaufferie, local technique),
- Pour ces lieux précités, les conditions d'accessibilité ne sont possibles qu'en étant accompagné ou autorisé par une personne compétente et responsable.
- Déplacement à l'extérieur de l'établissement

Déplacements accompagnés :

Dans le cadre des ateliers, les bénéficiaires sont sous la responsabilité des accompagnants. Tous les déplacements organisés par l'établissement se déroulent sous son entière responsabilité.

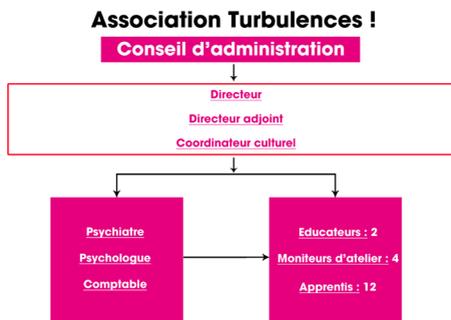
Déplacements sur des sites d'atelier extérieur (artistiques, liés à la restauration,...) :

Les modalités de déplacements autonomes de la part des bénéficiaires font l'objet au préalable d'un document écrit signé par la personne ou ses représentants légaux.

5.5 Une équipe pluridisciplinaire

Elle constitue le patrimoine de l'institution, permettant de centrer les interventions de cette dernière sur les rapports humains, sur la trame dans laquelle ils s'inscrivent en cohérence avec les activités proposées. L'existence d'une équipe pluridisciplinaire, riche de ses spécificités et de ses complémentarités, du partage de ses compétences, d'un esprit d'équipe acceptant sa diversité, pose la question de l'altérité, c'est-à-dire aussi l'acceptation de la personne en tant que sujet pensant et autonome par chacun des acteurs sociaux qui entretient avec lui des relations affectives et des liens intellectuels.

5.6 L'organigramme (affiché dans l'établissement)



5.7 Les compétences

Turbulences ! assoit la qualité de son action sur le recrutement de personnel qualifié. Outre la qualification conventionnelle nécessaire à la fonction d'accompagnant direct auprès des bénéficiaires, la diversité des transmissions techniques et des expériences initiales des accompagnateurs est recherchée, dans un esprit d'enrichissement et de complémentarités.

5.8 Les fiches de poste

Chaque fonction doit être clairement identifiée, dans la précision, la souplesse et l'esprit de continuité, de telle sorte que les bénéficiaires disposent d'apports multiples et différenciés.

Les fiches de postes permettent de définir les champs d'interventions respectifs.

5.9 Formation permanente, formation en cours d'emploi

Elles constituent un outil d'actualisation des connaissances, de mise en œuvre des projets. Les actions individuelles, en se conjuguant aux actions collectives, sont des facteurs de motivation et de mobilisation institutionnelle. Après un fort investissement sur la formation en cours d'emploi nécessitant une cohésion d'équipe, une analyse des possibilités et des contraintes devra déterminer le niveau auquel pourra être maintenu cette formule.

5.10 Une équipe qui soutient

L'équipe est au contact direct avec en son centre, l'atelier. Elle accompagne dans une perspective pluridimensionnelle de valorisation de chacun et de promotion des projets personnels et collectifs.

5.11 Administration

Tout en différenciant avec netteté l'administration de l'accompagnement direct, il importe que le service rendu soit un service intégré sur le site et dans l'action, articulé à la prise en charge des bénéficiaires et sous l'autorité du directeur.

Des qualités humaines sont indispensables pour exercer ces fonctions, en relation directe avec les bénéficiaires.

L'appartenance à un lieu de travail où chacun prend sa place paraît une piste de meilleure intégration. L'existence de contacts entre les personnels administratifs et les bénéficiaires nécessite une écoute et une attention à prévenir des difficultés de part et d'autre.

5.12 Le financement des actions

2 sources de financement permettent la mise en oeuvre des projets institutionnels :

Un budget social financé par les pouvoirs publics,

Un budget complémentaire spécifique dédié au développement artistique et culturel fait l'objet de recherches annuelles, de partenariats.

Ces budgets sont clairement différenciés quant à leur usage.

Les frais de personnel embauché pour l'établissement SAS sont entièrement intégrés au budget social.

5.5 La sécurité des personnes

La configuration des locaux et les affectations fonctionnelles font l'objet d'une signalétique adaptée.

La SAS met en oeuvre de façon permanente la législation concernant le travail et celle relative aux établissements médico-sociaux dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

5.5.1 L'hygiène et la sécurité

La SAS veille à l'hygiène des locaux, à préserver un environnement propre, fonctionnel, adapté à chaque personne et en bon état.

Les vestiaires et sanitaires hommes/femmes sont séparés.

Dans un souci permanent d'assurer un accueil de qualité, une dynamique d'équipe veille à proposer de nouveaux aménagements pour apporter plus de sécurité et de confort aux travailleurs.

Une sensibilisation des bénéficiaires aux normes d'hygiène et aux consignes de sécurité est assurée.

5.6 Organisation du fonctionnement de l'établissement

5.6.1 Définition d'un cadre adéquat aux missions

Le cadre général est défini par la réglementation, indiqué dans le livret d'accueil, développé, en termes d'objectifs généraux par le projet institutionnel et les projets annuels remis aux autorités de tarification et de contrôle, pour la préparation de chaque exercice budgétaire.

Le fonctionnement d'un établissement regroupant 12 personnes bénéficiaires, et des salariés, confrontés aux effets du handicap des troubles envahissants du développement, présupposent la coexistence :

- D'aspects organisationnels évidents propres à toute communauté de travail.

Doivent y être traités de façon rationnelle et satisfaisante :
l'autorité et la responsabilité.

- la prise en compte des informations et des processus hétérogènes :
sociaux, culturels, économiques, psychiques.

Des logiques différentes y fonctionnent dans des espaces qui
communiquent et interfèrent.

Ayant vocation à incarner le bien commun, la structure possède des
normes particulières et des systèmes de références servant de loi
organisatrice aussi bien de la vie physique que de la vie mentale et
sociale des personnes qui les fréquentent.

Aussi, la SAS se donne un cadre évolutif de réflexion et de décisions
correspondant étroitement à la tâche qui lui incombe.

Ce cadre permet un fonctionnement créateur, animé par une équipe
incarnant les échanges d'idéaux qui forgent le projet institutionnel,
laissant une place différenciée à l'expression de ses membres et la
pluralité des points de vue. En maintenant un désir d'amélioration,
la SAS a mis en place des instances de mise en commun nombreuses
(CVS, CA, réunion de parole, réunion de coordination, évaluation)
riches et variées, bien repérées par ses agents et ses bénéficiaires
qui font partie des fonctions participative et saines du groupe.

Responsabilisation des personnes, délégation des tâches d'une
manière contrôlée, vérification des pratiques mises en oeuvre,
planification des projets soumis à des révisions périodiques,
confrontation à d'autres groupes, consentement à se mesurer à de
nouveaux problèmes qui n'ont pas encore été pris en compte,
ces éléments forts d'un lien avec la réalité extérieure caractérisent le
fonctionnement institutionnel.

5.6.2 Construction du cadre institutionnel et de fonctionnement

1) Le cadre général est assuré par Turbulences ! qui fixe les orientations générales, les valeurs à défendre Turbulences dispose d'un siège associatif, avec un Conseil d'Administration qui organise les procédures générales de travail mises en oeuvre.

Elle garantit l'application d'un cadre législatif et réglementaire et en confie, pour partie, la responsabilité au directeur. L'équipe dirigeante organise le travail de l'équipe pluridisciplinaire, en cohérence avec la mission dévolue par Turbulences.

2) La SAS dispose de documents de référence

Projet associatif de Turbulences !

Document unique de délégation

Règlement intérieur

Règlement de fonctionnement

Livret d'accueil,

Contrat de séjour

Projet Personnalisé d'Accompagnement

3) Les réunions SAS

Les réunions d'équipe hebdomadaires sont des réunions de synthèse clinique puis d'information, d'organisation, de réflexion, de décisions pour la semaine à venir, après un bilan de la semaine passée. Les réunions SAS mobilisant la participation de l'ensemble des bénéficiaires constituent des espaces de paroles, d'échanges et de réflexions. Elles font aussi l'objet de dynamique spécifique pour des thématiques institutionnelles ou d'information.

Une réunion d'information générale réunissant bénéficiaires et salariés ouvre chaque semaine.

5.6.3 Coopération avec la famille et l'environnement

1) L'entourage : la famille ou représentants légaux :

- Sont impliqués au cours de la procédure d'admission dans un 2nd temps puis à l'entretien d'admission et signature du contrat.

- Peuvent être consultés lors de l'élaboration des PPA qui suivent la synthèse à la demande ou avec l'accord du bénéficiaire.

En général elle est représentée par les parents, la fratrie, parfois si nécessaire la famille plus lointaine, voire par alliance.

- Peuvent être reçus en entretien à sa demande ou à celle du personnel.

Les représentants élus des familles participent au conseil de vie sociale (CVS)

2) L'environnement :

Il s'agit :

des autres services du secteur médico-social : ESAT, IMPRO, Services d'accompagnement à la vie sociale, Sections d'accueil spécialisé, services d'accueil de jour,... les équipes d'insertion et de suivi de la personne, les services publics, les services de soins, les associations, le réseau pôle autisme.



6.1 La qualité du service

À intervalles réguliers une appréciation qualitative est portée sur la mise en œuvre concrète du projet institutionnel.

Cette appréciation est prévue sous les deux formes définies par la loi.

- Une évaluation qualitative interne
- Une évaluation qualitative externe

L'évaluation qualitative interne est engagée par l'ensemble du personnel de l'établissement. Cette disposition permet une meilleure appréciation de la réalité, une appropriation des projets par chacun et une implication dans la mise en œuvre des décisions et des évolutions. Elle constitue enfin un outil indissociable du projet d'établissement : par la mise en lumière des écarts entre la pratique et les nécessités elle en est, à échelons réguliers, l'instrument de révision.

6.2 Les priorités d'action permanentes

La cohérence des diverses orientations à mettre en œuvre et le choix des méthodes sont développés dans le corps du projet.

Parmi celles-ci, et pour les années à venir, prévalent les priorités suivantes :

- Diversifier les réponses aux besoins des bénéficiaires.

- Rechercher activement des orientations adaptées aux bénéficiaires. Co-construire avec les bénéficiaire leurs projet d'insertion et proposer des expériences alternatives (stage) pour anticiper une continuité dans son parcours de vie (professionnel, soins,médico-social...).
- Mieux évaluer les potentialités de chacun pour construire les projets.
- Généraliser la politique de formation collective pour chaque atelier.
- Améliorer la qualité du cadre de vie.
- Généraliser les protocoles en matière d'hygiène des matériels et locaux.
- Poursuivre la mise en conformité réglementaire.
- Assurer la mise à jour des mesures de prévention des risques.



