

**FOYER OCCUPATIONNEL  
« LA RESIDENCE DES CEDRES »**



**PROJET D'ETABLISSEMENT**

**2018 - 2022**

**Pôle Adultes Henri Cros**

**Foyer Occupationnel pour adultes  
en situation de handicap  
« La Résidence des Cèdres »**

Route d'Auvillar - 82400 Valence d'Agen

<b>LE MOT DU DIRECTEUR .....</b>	<b>5</b>
<b>I. HISTOIRE, MISSION, CADRE DE REFERENCE ET PRESENTATION DES DISPOSITIFS.....</b>	<b>6</b>
1.1 Présentation de l'Arseaa .....	6
1.2 Valeurs et principes d'action.....	7
1.3 Présentation du Pôle Adultes Henri Cros.....	7
1.4 Le projet de Pôle et son schéma d'organisation.....	9
➤ Définition et objectifs.....	9
➤ Le cadre légal et les orientations médico-sociales.....	10
➤ Les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM.....	13
➤ La capacité d'accueil, l'autorisation et le financement.....	14
1.5 Les missions du Foyer Occupationnel .....	14
1.6 L'établissement et son organisation.....	15
<b>II. DEFINITION ET CARACTERISTIQUES DES PERSONNES ACCUEILLIES.....</b>	<b>18</b>
2.1 Définition, caractéristiques et évolution.....	18
2.2 Analyse des besoins en lien avec l'évolution des populations .....	18
<b>III. REFLEXIONS ETHIQUES ET NOTIONS CLES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT.....</b>	<b>21</b>
3.1 Les fondamentaux liés à l'accompagnement proposé : valeurs et éthique d'intervention ..	21
3.2 Les concepts clés mobilisés au sein de l'établissement .....	22
<b>IV. PRESENTATION DES DISPOSITIFS D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT.....</b>	<b>23</b>
4.1 Les modes d'accompagnement et les prestations proposées.....	23
➤ Les formes de l'accompagnement au quotidien : les activités de jour .....	25
4.2 Le projet de soins et la continuité des soins en lien avec le Projet de Pôle.....	31
➤ Les orientations du Projet de soins.....	31
➤ Le projet de soins selon une approche portée par le Pôle.....	32
<b>V. LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSEES : ACCUEIL, ADMISSION, PROJET PERSONNALISE, ORIENTATION.....</b>	<b>32</b>
5.1 Les critères d'admission .....	32
5.2 Les étapes de l'admission .....	33
5.3 La dynamique autour de la fluidité des parcours de vie.....	34
<b>VI. LES METHODES ET LES OUTILS DE MISE EN ŒUVRE.....</b>	<b>36</b>
6.1 La mise en œuvre de la Loi du 2 janvier 2002 et de la personnalisation de l'accompagnement .....	36

I – La charte des droits et libertés de la personne accueillie.....	36
II - Le livret d'accueil.....	36
III - Le règlement de fonctionnement .....	36
IV - Le contrat de séjour .....	37
V - Le conseil de la Vie Sociale .....	37
VI - Le projet personnalisé et sa méthodologie .....	37
VII - La Personne Qualifiée.....	38
VIII - Le projet d'établissement .....	38
➤ La notion de référence du projet d'accompagnement personnalisé.....	38
➤ Les activités liées à la parole citoyenne des usagers à la résidence des cèdres .....	39
6.2 Les instances et les outils de travail en équipe .....	40
➤ La notion d'équipe .....	40
➤ Les réunions d'analyse et de coordination.....	40
➤ Les différents écrits professionnels et outils de coordination des professionnels.....	40
<b>VII. LES RESSOURCES MOBILISEES.....</b>	<b>41</b>
7.1 Les ressources professionnelles.....	41
➤ Les divers professionnels et leurs fonctions .....	41
➤ Les fonctions supports / mutualisations au niveau du Pôle .....	45
7.2 La Gestion des Ressources Humaines (GRH) et gestion administrative.....	47
<b>VIII. LE TRAVAIL AVEC LES FAMILLES ET / OU REPRESENTANTS LEGAUX.....</b>	<b>48</b>
8.1 Principes, définition et objectifs.....	48
8.2 Les modalités concrètes de travail avec les familles et / ou représentants légaux .....	48
<b>IX. LE PARTENARIAT, LE RESEAU ET L'OUVERTURE SUR L'ENVIRONNEMENT .....</b>	<b>49</b>
9.1 La définition des notions de partenariat et de réseau .....	49
9.2 Les principaux partenaires / réseaux identifiés et formalisés .....	51
<b>X - LA DEMARCHE D'EVALUATION ET LE SUIVI DU PLAN D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE (PACQ).....</b>	<b>52</b>
10.1 Une démarche d'amélioration continue de la qualité des activités et des prestations du Pôle qui prend appui sur l'évaluation .....	52
10.2 Une démarche d'amélioration continue de la qualité qui présentent de réels atouts .....	54
<b>XII. ANNEXES .....</b>	<b>58</b>
Annexe 1 : Présentation synthétique des composantes du Pôle Adultes Henri Cros .....	58
Annexe 2 : Quelques données statistiques.....	60
Annexe 3 : Les modes d'accompagnement et les prestations proposées .....	64

<i>Annexe 4 : Projet « Matins détente »</i> .....	64
<i>Annexe 5 : Projet des Activités Physiques &amp; Sportives Adaptées</i> .....	67
<i>Annexe 6 : Schéma de représentation de l'organisation quotidienne des activités occupationnelles</i> .....	69
<i>Annexe 7 : La Commission de bienvenue</i> .....	70
<i>Annexe 8 : Tableau récapitulatif des principaux lieux et modes d'expression citoyenne des personnes accueillies</i> .....	71
<i>Annexe 9 : Projet Vie Affective &amp; Sexuelle (VAS)</i> .....	72
<i>Annexe 10 : Les modes de coordination</i> .....	74
<i>Annexe 11 : Organigramme</i> .....	78
<i>Annexe 12 : PACQ</i> .....	79

## LE MOT DU DIRECTEUR

Ce Projet d'Établissement a été élaboré à partir d'une réflexion transdisciplinaire. Il définit les orientations conceptuelles et techniques générales sur lesquelles, tout professionnel devra prendre appui pour mettre en œuvre et développer son action quotidienne auprès de la personne en situation de handicap et de sa famille. Ce projet tient compte des conditions théoriques et pratiques de mise en œuvre d'activités culturelles, physiques et de loisirs ainsi que de celles nécessaires au développement d'actions d'inclusion dont toute forme doit être recherchée.

La dynamique de cette démarche d'élaboration du projet d'établissement du FO « Les Cèdres » du Pôle Adultes Henri Cros s'inscrit tout d'abord dans la logique du projet associatif de l'Arseaa : « L'Arseaa a toujours fait le choix, dans son organisation et son fonctionnement, de la co-construction fondée sur l'intelligence collective ». Puis dans les orientations du plan stratégique médico-social de l'association et particulièrement : « mettre en adéquation les projets avec les besoins des usagers et prendre en compte leurs besoins spécifiques ». Enfin dans le développement du projet de Pôle notamment au travers de ses 2 axes stratégiques : « Promouvoir le droit des usagers, la participation, la bientraitance et l'éthique d'intervention » et « Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du Pôle ».

Depuis 2013, des groupes de travail transversaux se sont réunis régulièrement pour s'accorder sur le document final proposé. Celui-ci s'articule avec les recommandations issues des évaluations interne, externe, des Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles ainsi que des objectifs du Plan d'Amélioration Continu de la Qualité afin de garantir une cohérence globale. La participation des personnes a été constamment recherchée singulièrement au travers des réunions hebdomadaires de groupes, des travaux du club citoyen et du CVS, mais aussi dans les différentes commissions comme celle de la restauration ou des comités de suivi du PACQ. Cette démarche peut s'illustrer par exemple lors de la création de nouveaux projets comme « les matins détente », un espace socio-culturel « Cabrel » ou de l'invitation de proches à leur spectacle annuel : propositions émanant directement des résidents eux-mêmes.

Plus globalement, d'une manière continue et personnalisée, la participation des personnes se met en œuvre par une écoute attentive et un dialogue permanent précisément lors de la co-construction des projets d'accompagnement personnalisés. L'élaboration de ces derniers se veut transdisciplinaire, en lien avec les usagers, leurs familles et représentants légaux. Ces derniers sont élaborés à partir de l'identification et de la prise en compte des besoins spécifiques du sujet, et tiennent compte des modalités les plus ajustées à l'accompagnement de celui-ci vers l'optimisation de ses aptitudes propres à l'inscrire dans les dimensions affectives et sexuelles, relationnelles, professionnelles, culturelles et sociales de la vie.

Le présent Projet d'Établissement prend également en compte les dispositions réglementaires et légales applicables dans ce domaine aux institutions sociales et médico-sociales. Il constitue le document par lequel l'équipe, sous la responsabilité et l'autorité de la direction, a traduit les orientations du Projet Associatif, du projet de Pôle et a défini les orientations générales de son travail institutionnel.

Il expose les attendus conceptuels, les modalités pratiques et organisationnelles visant la conduite de la mission d'accueil et d'accompagnement des personnes qui sont accueillies au titre de l'autorisation de l'établissement.

Destiné en premier lieu aux professionnels pour lesquels il constitue une référence indispensable à la pratique quotidienne, il est aussi un outil de communication à destination des différents partenaires de l'établissement. Il permet tout à la fois de clarifier pour chacun ce que sont les orientations données au travail institutionnel et ce que sont les perspectives de développement de l'offre de services dans les prochaines années.

# I. HISTOIRE, MISSION, CADRE DE REFERENCE ET PRESENTATION DES DISPOSITIFS

## 1.1 Présentation de l'Arseaa

Créée en 1943, l'**Arseaa** est une association loi 1901, **reconnue d'utilité publique (RUP)**. Elle est **labellisée ESUS** (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale), gestionnaire de multiples **missions d'intérêt général**.

Elle se donne pour buts :

- « *d'assurer à des enfants, adolescents et adultes en difficulté toute aide et accompagnement spécifiques tout au long de leur vie,*
- *de lutter contre toute forme d'exclusion, de ségrégation, et d'enfermement,*
- *de participer à la recherche en travail social et à la formation des professionnels de ces secteurs d'activités,*
- *de participer à l'œuvre de prévention et à l'information de la population<sup>1</sup> ».*

Son siège social et sa direction générale sont basés à Toulouse. Elle accueille près de **16 600 personnes** en Midi-Pyrénées dans ses **54 structures** (autorisations), réparties sur **80 sites**, regroupées en pôles (10) et établissements (2). Ces structures couvrent pratiquement toutes les catégories d'établissements et services du secteur médico-social (ITEP, IME, SESSAD, CMPP, Accueil familial, SAVS, SAMSAH, MAS, Foyers, ESAT, Maisons d'Accueil pour Personnes Handicapées Vieillissantes, etc.). L'association intervient également dans le **secteur sanitaire** (hôpitaux de jour, CMP, CATTP) et sur le **volet social, elle intervient dans le champ de la protection de l'enfance et dans celui de l'inclusion**. Elle gère ainsi des MECS, des services d'AED, un service d'AEMO, un Centre d'Accueil de Demandeurs d'Asile (CADA) et un Centre Provisoire d'Hébergement (CPH) pour réfugiés. Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015, **elle assure également une mission d'accompagnement et de prévention socio-judiciaire** et intervient sur ordonnance du juge ou du procureur de la République, notamment dans le cadre de mesures alternatives à la détention.

**L'Arseaa intervient aussi dans le secteur de la formation des professionnels**, au travers de son Pôle Formations en Travail Social **et de l'apprentissage adapté** grâce au Centre de Formation d'Apprentis Spécialisés (CFAS Midi-Pyrénées).

L'Arseaa emploie environ **1 600 salariés** avec une dominante médico-socio-éducative, 160 travailleurs handicapés et gère un budget annuel global avoisinant les 100 millions d'euros.

N° FINESS : 310782446

Adresse : 7, chemin de Colasson - 31100 Toulouse Tél. : 05 61 19 24 00 Télécopie : 05 62 94 63 30

Courriel : [accueil.directiongenerale@arseaa.org](mailto:accueil.directiongenerale@arseaa.org) Présidente du Conseil d'Administration : Hélène Mignon

---

<sup>1</sup> Extrait de l'Article 2 des Statuts 2013 de l'Arseaa, [en ligne], [http://www.arseaa.org/sites/default/files/atoms/files/STATUTS\\_2013.pdf](http://www.arseaa.org/sites/default/files/atoms/files/STATUTS_2013.pdf) (Page consultée le 31 juillet 2017).

## 1.2 Valeurs et principes d'action

L'Arseaa a réaffirmée ses valeurs dans son projet associatif 2017-2027<sup>2</sup>. Celles-ci « *guident son action, s'ancrent dans son histoire et se nourrissent des enjeux sociétaux présents et à venir* ».

Ainsi l'Arseaa est une **association solidaire, humaniste, productrice de lien social, laïque, pluraliste et militante**<sup>3</sup>.

L'association s'appuie sur **9 grands principes d'actions** qu'elle détaille dans son projet associatif<sup>4</sup> :

1. « Donner consistance à notre spécificité associative (...) »
2. « Garantir la qualité et la continuité de la prise en charge et/ou l'accompagnement des personnes (...) »
3. « Adapter, au regard de l'évolution des problématiques sociétales notre offre d'accompagnement et/ou de prise en charge (...) »
4. « Favoriser l'innovation et les expérimentations (...) »
5. « Investir résolument dans la prévention et pas seulement dans le soin ou la réparation (...) »
6. « Promouvoir la participation active de tous (...) »
7. « Faire vivre une organisation collaborative (...) »
8. « Renforcer [son] ancrage territorial (...) »
9. « S'inscrire dans une logique de développement durable (...) »

## 1.3 Présentation du Pôle Adultes Henri Cros

Le Pôle Adultes Henri Cros est une entité administrative composée des services suivants :

- **Le Foyer Occupationnel « La Résidence des Cèdres », situé sur la commune de Valence d'Agen et autorisé en 2013 pour 63 places en hébergement et 3 places en accueil de jour ;**
- La Résidence « Las Canneles », située sur la commune de Valence d'Agen, composée des deux dispositifs suivants :
  - ✓ La Maison d'Accueil pour Personnes Handicapées Vieillissantes (MAPHV), créée et autorisée pour 30 places en 1999 et disposant de 20 places depuis décembre 2012 ;

---

<sup>2</sup> ARSEAA, *Projet associatif 2017-2027*, [en ligne], [http://www.Arseaa.org/sites/default/files/atoms/files/02-projet\\_associatif.pdf](http://www.Arseaa.org/sites/default/files/atoms/files/02-projet_associatif.pdf) (Page consultée le 26 juillet 2017).

<sup>3</sup> Ibid p. 10.

<sup>4</sup> Ibid p. 10-11.

- ✓ Le Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM), 10 places (décembre 2012) par transformation de places de la MAPHV.
- L'ESAT « Terres de Garonne », situé sur la commune de Pommevic, est autorisé pour 67 places en 2004 ;
- Le Foyer d'Hébergement « La Glacière », situé sur la commune de Goudourville, est autorisé pour 29 places en 2013 ;
- Le SAVS, situé sur la commune de Valence d'Agen, est autorisé pour 22 places en 2013.

\*\*\*

### **Le projet d'établissement du foyer occupationnel « La Résidence des Cèdres ».**

L'accompagnement des résidents aux Cèdres a conduit de longue date à la mise en œuvre d'un projet suivant les différentes capacités des personnes accueillies :

- Un groupe de vie nommé « Toutain » où résident 11 personnes ;
- Un groupe de vie composé de 3 unités d'hébergement nommées : « Nougaro, Ingres, Garonne » destiné à 29 personnes;
- Un groupe de vie nommé « Perret » pour 17 personnes ;

La démarche d'évaluation interne menée depuis 2007 et la démarche projet en cours ont mis en évidence une grande hétérogénéité interne des besoins et des capacités des résidents et par conséquent la nécessité d'élargir le panel d'accompagnement pour répondre à ces derniers. D'où, l'ouverture de

- "La villa", unité composée de 6 personnes, permettant d'expérimenter et de valoriser les capacités des résidents.

Ajoutons que l'ensemble de ces modalités permet, de manière adaptée, une plus grande fluidité des parcours au sein du foyer occupationnel (entre ses différents dispositifs) et au sein de son environnement (le pôle et le territoire).

### **La diversité des besoins au sein du territoire conduit aussi à créer un accueil de jour pour 3 personnes.**

En effet, des personnes en situation de handicap vivent chez leurs parents et dans le bassin de vie de la Communauté de Communes des Deux Rives.

Elles sont les premières bénéficiaires de cet accueil qui est à la fois :

- Un espace permettant de maintenir une socialisation et développer des capacités ;
- Un espace de répit ou de soutien à un engagement familial.

Ajoutons que la progressivité et la sécurité de ce mode d'accueil permet de graduer le passage vers une vie plus collective.

**De la même façon, cette diversité a conduit à revoir nos modes d'accompagnements au quotidien.** Aux deux modes d'accompagnements « historiques » des Cèdres :

- D'une manière générale, celui du Foyer occupationnel centré sur la capacité des résidents à se structurer autour de l'activité et des ateliers ;



- Plus spécifiquement, celui lié aux résidents de l'Unité « Toutain » qui peuvent bénéficier, selon leur rythme de vie, de toutes les matinées sur le lieu de vie ;

S'est ajouté un troisième mode d'accompagnement destiné aux personnes qui ne peuvent plus s'accorder entièrement aux propositions des ateliers d'une manière continue :

- Ponctuellement, celui appelé « Matin détente », destiné à s'adapter à une demande d'un rythme plus souple sur certaines matinées et pour quelques personnes (max 7), où l'objectif primordial est un accompagnement individualisé, qui réside dans le soin de soi, de son environnement proche, et dans une ouverture sur l'extérieur (ceci concerne les unités Nougaro, Garonne et Ingres). (cf. projet en annexe 2)

Apparaît ainsi une dynamique de projet tournée vers une adaptation permanente en fonction des besoins repérés et priorisés des personnes accueillies, et favorisant la fluidité des parcours. Que ce soit au niveau du type d'accueil (en hébergement ou en accueil de jour) que dans le cadre des activités occupationnelles proposées.

## 1.4 Le projet de Pôle et son schéma d'organisation

### ➤ **DEFINITION ET OBJECTIFS**

Dans le contexte associatif présenté ci-dessus, les grands axes du projet du Pôle Adultes Henri Cros (Foyer Occupationnel, ESAT, Foyer d'hébergement, SAVS, MAPHV et FAM Las Canneles) sont les suivants :

#### ▶ **Mieux prendre en compte le passage du temps**

Le vieillissement des personnes reçues, le passage des différents âges de la vie, les transformations d'activités, de liens qui ont pu être structurants durant un temps de la vie, la venue de pathologies somatiques demandent à être plus largement prises en compte dans leurs effets.

Cette évolution implique aussi de mieux discerner ce qui fait le fil de la jeunesse d'aujourd'hui et les nouvelles relations à soi-même, à ses proches, à l'activité, au travail... qui s'instaurent aujourd'hui et ne sont pas celles de la jeunesse d'hier.

#### ▶ **Poursuivre la mutualisation des ressources du Pôle**

La constitution du Pôle appelle à renforcer le partage des savoir-faire autour des accompagnements des personnes. Il s'agit de promouvoir plus avant encore la capacité des professionnels à co-agir, à inventer de nouvelles possibilités d'accompagnement : temps partiels à l'ESAT, activité de mise au travail, stages internes, accueils de jours, accompagnements en partenariat...

#### ▶ **S'ouvrir plus encore vers l'environnement**

Les accompagnements des parcours de vie réalisés au sein du pôle doivent s'appuyer sur les ressources du bassin de vie de la Communauté de Commune des Deux Rives et du bassin de santé.

Deux ordres de raisons à cela : des raisons éthiques et de bonnes pratiques, il s'agit de ne pas tenter de tout être pour les personnes reçues, mais de développer notre ouverture sur l'environnement. Il s'agit aussi de

participer à une logique d'efficacité en agissant en synergie avec les ressources déjà identifiées dans une proximité.

### ► **Développer un cadre éthique et de valeurs au sein du Pôle Adultes Henri Cros**

Dans le cadre de ses principes, valeurs et orientations, le Projet du Pôle Adultes Henri Cros souhaite développer une approche éthique déclinant ses modes d'accueil, d'accompagnement et d'intervention respectueuse de la personne, de ses besoins et de ses droits.

Ainsi, les grandes lignes directrices de **la philosophie du Pôle Adultes Henri Cros insistent sur :**

- La prise en compte de la personne dans une approche du « prendre soin » ;
- Une attention particulière à la personne et à ses besoins ;
- Une culture professionnelle (identité du Pôle) centrée sur l'importance du travail social / médico-social et de ses fondamentaux éthiques et méthodologiques ;
- La nécessité que les professionnels (divers métiers / fonctions mais aussi territoires d'intervention) se connaissent mieux pour des réponses adaptées et respectueuses des besoins des personnes;
- La définition d'une éthique d'intervention partagée autour du « être professionnel » ensemble au sein du Pôle ;
- L'intérêt d'une culture de « Pôle » au service de réponses complémentaires qui dépassent les simples difficultés ou limites de chaque établissement / service ;
- Une identité du Pôle Adultes Henri Cros envisagée sous l'angle de la multiplicité / complémentarité des actions et non exclusivement sur la singularité de chaque dispositif ;
- L'importance de développer une culture de l'évaluation de l'action (efficacité...) et d'un pilotage pertinent et adapté ;

**Les orientations du Projet du Pôle Adultes Henri Cros ont fait l'objet d'une définition et d'approfondissements dans un document de référence validé lors du 1<sup>er</sup> semestre 2014.**

Le cadre légal et de référence de l'établissement : lois 2002-2, 11 février 2005, HPST, PERS, Schéma départemental et les recommandations de l'ANESM

## ➤ **LE CADRE LEGAL ET LES ORIENTATIONS MEDICO-SOCIALES**

### ► **La Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002**

La Loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale<sup>5</sup> replace la personne accueillie en établissement au centre du dispositif et réaffirme ses droits. Elle met l'accent sur sa participation, que l'on retrouve dans l'élaboration du projet personnalisé et par voie de représentation au sein du Conseil de la Vie Sociale.

Il en est ainsi des dispositions du 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article L.311.3 du code de l'action sociale et des familles qui prévoit que « *les structures médico-sociales doivent offrir à leurs bénéficiaires : une prise en charge et un*

---

<sup>5</sup> La Loi du 2 janvier 2002 rénove la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales complète la première, en s'attachant au fonctionnement et à la création des établissements.

*accompagnement individualisé de qualité, favorisant le développement, l'autonomie et l'insertion adaptés à l'âge et aux besoins de chacun, en recueillant le consentement des personnes concernées ».*

Ce principe est complété par le 7<sup>ème</sup> alinéa de ce même article qui dispose que « *chaque personne prise en charge doit, seule ou avec l'aide de son représentant, participer à la conception et à la mise en œuvre de son projet d'accueil et d'accompagnement personnalisé* ».

L'évaluation de la qualité des activités et des prestations constitue également une disposition importante de cette loi. De ce fait, les établissements et services sont constamment amenés à évaluer les prestations proposées et à mettre en place un plan d'actions. L'évaluation contribue à repenser de façon continue les manières de travailler dans le secteur social et médico-social.

De plus, la loi du 2 janvier 2002 met en avant les outils / supports suivants visant à garantir les droits des personnes:

- Le livret d'accueil ;
- Le règlement de fonctionnement ;
- La charte des droits et libertés des personnes accueillies ;
- Le contrat de séjour ;
- Le Conseil de la Vie Sociale ;
- Le projet d'établissement ;
- La personne qualifiée.

► **Loi n° 2005-102 du 11 février 2005**

Avec la Loi du 11 février 2005<sup>6</sup>, le législateur crée une Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Les COTOREP et les CDES sont ainsi remplacées par la CDAPH<sup>7</sup>.

La loi définit les missions et le fonctionnement de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).

De plus, un droit à compensation est énoncé. Il constitue l'un des principes fondamentaux de la loi. Ainsi la personne en situation de handicap a droit à la compensation de son handicap, quel que soit l'origine ou la nature. Plusieurs décrets apparaissent concernant différents domaines tels que l'emploi, la scolarité, la citoyenneté, l'accessibilité, les ressources, l'inclusion, le droit commun.

► **Loi HPST n° 2009-979 du 22 juillet 2009**

La Loi HPST, portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé, et aux territoires (dite Loi HPST) formalise une nouvelle organisation régionale de la santé, en créant notamment les ARS (Agence Régionale de Santé). Celles-ci regroupent sept structures complémentaires, dont le pôle médico-social.

Dans le cadre de l'actualisation des projets de service, la prise en compte du Plan Régional de Santé (PRS) de l'ARS Midi Pyrénées s'avère nécessaire pour que les dispositifs inscrivent leurs actions et leurs projets en lien avec les orientations régionales concernant notamment le Schéma Médico-Social.

---

<sup>6</sup> Loi du 11 février 2005 n° 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

<sup>7</sup> Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

Dans ce contexte, le Plan Stratégique Régional de Santé Midi Pyrénées<sup>8</sup> (2012-2017) se décline autour de trois axes prioritaires et 16 chantiers majeurs. Parmi ces chantiers, les thèmes suivants sont en lien avec la mise en œuvre des objectifs du Projet d'établissement du Foyer Occupationnel de la Résidence des Cèdres :

- **Les trois objectifs prioritaires du plan stratégique du PRS :**
  - Viser à réduire les inégalités sociales de santé ;
  - Placer la personne accueillie au cœur du système de santé ;
  - Adapter l'offre aux besoins de santé.
  
- **Les axes en lien avec la mission et les objectifs du Foyer Occupationnel et/ou du Projet de Pôle Adultes Henri Cros :**
  - Faciliter l'accès aux soins des résidents ;
  - Prendre en compte les personnes en situation de handicap : dépister précocement les handicaps, développer les services d'accompagnement en milieu ordinaire de vie ;
  - Organiser les soins du premier recours visant à garantir l'accès aux soins en urgence sur les bassins de santé... ;
  - Améliorer l'accès aux soins spécialisés dans les territoires ;
  - Structurer l'offre médico-sociale : accompagner les mutualisations, voire les regroupements entre organismes gestionnaires, formaliser des conventions entre établissements sanitaires et médico-sociaux ;
  - Promouvoir les démarches pluri professionnelles : protocoles de coopération en ambulatoire, développement professionnel continu intégrant les priorités régionales.
  
- ▶ **Le Schéma départemental des adultes en situation de handicap (DSD – Conseil Départemental 82)**

Le Schéma Départemental des adultes en situation de handicap<sup>9</sup> a été élaboré par la Direction de la Solidarité Départementale du Tarn et Garonne pour la période 2011-2015.

Ce dernier définit 6 grandes orientations dont certaines sont en lien direct avec la mission et les objectifs de l'établissement (notamment l'orientation n° 4) :

- **Orientation 1 : Evolution et adaptation de l'offre d'accompagnement** (selon 4 niveaux : l'offre d'équipement, taux d'équipement ; les listes d'attentes, l'origine géographique des personnes handicapées accueillies dans les structures pour adultes : FO/FH/FAM/HV) ;
- **Orientation 2 : Clarifier l'articulation entre tuteur et SAVS et/ou autres établissements d'hébergement ;**
- **Orientation 3 : Prise en compte du vieillissement des travailleurs en ESAT ;**
- **Orientation 4 : Optimiser l'accompagnement des personnes vieillissantes en situation de handicap** (prendre en compte les réalisations récentes sur le département, faire aboutir les orientations du précédent schéma, rechercher des solutions pour la médicalisation de l'établissement pour ces personnes de la résidence Las Canneles à Valence d'Agen, ainsi qu'au Foyer Occupationnel de la Résidence des Cèdres avec une adaptation en fonction des besoins des personnes vieillissantes) ;

---

<sup>8</sup> Plan Stratégique Régional de Santé de l'ARS Midi Pyrénées, 2012-2017.

<sup>9</sup> Schéma départemental des adultes en situation de handicap (2011-2015), DSD, Conseil Départemental du Tarn et Garonne.

- **Orientation 5 : Mutualisation des moyens et des compétences au niveau du fonctionnement des établissements et de l'accompagnement des résidents ;**
- **Orientation 6 : S'assurer de la mise en œuvre effective et dans la durée de la démarche qualité** (communication par les établissements des démarches réalisées, le recueil des attentes des résidents et de leurs familles dans les bilans d'activité annuels...).

► **Le cadre de référence pour les Foyers Occupationnels**

Les foyers occupationnels sont apparus dans les années 1970 pour faire face aux besoins spécifiques des personnes adultes en situation de handicap qui ne possèdent pas une capacité suffisante pour exercer une activité professionnelle même en milieu protégé mais qui, néanmoins, ont une autonomie suffisante pour se livrer à des occupations quotidiennes : activités ludiques, éducatives ainsi qu'une capacité à participer à une animation sociale. Elles sont par conséquent notablement moins dépendantes que les personnes accueillies en Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) ou en Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM).

A ce jour il n'existe pas de définition spécifique propre aux Foyers de Vie, Foyers Occupationnels. Ils entrent cependant dans les définitions du Livre III du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) consacrées aux conditions techniques minimales d'organisation et de fonctionnement (articles D. 312-11 et suivants).

A défaut, il est possible d'envisager une approche des Foyers Occupationnels à partir du décret n° 2009-322 du 20 mars 2009 qui, à proprement parler, porte sur les personnes accueillies en FAM, et MAS caractérisées par un financement médical conjoint, mais qui à partir des FAM désigne les publics proches.

Le nouvel article D. 344-5-2 définit les besoins auxquels il faut répondre :

- Besoin d'une aide pour la plupart des activités relevant de l'entretien personnel et, le cas échéant, de la mobilité ;
- Besoin d'une aide à la communication et à l'expression de leurs besoins et attentes ;
- Besoin d'une aide pour tout ou partie des tâches et exigences générales et pour la relation avec autrui, notamment pour la prise de décision ;
- Besoin d'un soutien au développement et au maintien des acquisitions cognitives ;
- Besoin de soins de santé réguliers et d'accompagnement psychologique.

Pour appeler une réponse, les besoins mentionnés et en premier et en troisième doivent résulter de difficultés dans la réalisation effective des activités concernées qui, lorsqu'elles sont accomplies, ne peuvent l'être qu'avec l'aide d'un tiers ou avec une surveillance continue.

Dès lors, les questions qui se posent actuellement au Foyer Occupationnel sont à la fois leur adaptation à de nouvelles demandes, mais aussi l'accompagnement à long terme voire jusqu'en fin de vie de personnes très dépendantes et parfois sans plus de liens avec des proches.

➤ **LES RECOMMANDATIONS DE BONNES PRATIQUES DE L'ANESM**

Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP) instaurent une culture de la bientraitance. Différentes recommandations ont été élaborées et validées par l'ANESM..

*« L'objet de l'Agence est de développer, à travers la promotion des pratiques d'évaluation, une culture de la bientraitance, au sein des établissements et services qui accueillent des personnes vulnérables ».*

Le Pôle Adultes Henri Cros et la Résidence des Cèdres s'appuient sur ces recommandations et mettent en place une veille juridique sur celles à venir. Les recommandations sont un support pour élaborer les différents piliers d'un accompagnement adapté et guidé par la notion de bientraitance.

Les dispositifs d'accueil, d'accompagnement et d'hébergement prennent en compte (information et diffusion, formations, groupes de réflexion, appropriation des recommandations et des synthèses existantes...) les recommandations transversales et celles spécifiques à la réalisation de leurs missions et objectifs. Il s'agit notamment des recommandations suivantes transversales, spécifiques ou proches :

- La bientraitance : définition et repères pour la mise en forme (juillet 2008) ;
- Les attentes de la personne et le projet personnalisé (décembre 2008) ;
- Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement (novembre 2009) ;
- Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux (octobre 2010) ;
- Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridiques (juillet 2012) ;
- L'accompagnement à la santé de la personne en situation de handicap (juillet 2013) ;

Mais aussi les diverses recommandations liées au management de l'établissement/service et au soutien des équipes (projet d'établissement/service, évaluation interne, stratégie d'adaptation des professionnels face aux populations accompagnées, prévention et traitement de la maltraitance...).

L'encadrement du site et les professionnels se tiennent informés et assurent une veille concernant les évolutions législatives et les recommandations adaptées.

De manière plus globale, le Pôle Adultes Henri Cros envisage de poursuivre une réflexion permanente sur l'éthique d'intervention et l'intégration des recommandations de bonnes pratiques au sein de l'ensemble des établissements et services. Pour exemple, le travail autour de la co construction de ce projet d'établissement, de la démarche intégrée du PAP (projet d'accompagnement Personnalisé), de l'ouverture de l'établissement et de la prévention et le traitement des questions d'agressivité et de violence, s'inspire largement des repères contenus dans les RBPP (Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles).

## ➤ **LA CAPACITE D'ACCUEIL, L'AUTORISATION ET LE FINANCEMENT**

Le Foyer Occupationnel « Résidence des Cèdres » (créé en 1958 comme IME et en 1981 comme Foyer Occupationnel) est autorisé en 2013 (Arrêté du 11 janvier 2013) pour l'accueil de 66 résidents : 63 places en hébergement et 3 places en accueil de jour (soit plus 8 places par rapport à l'ancienne autorisation).

Le financement de l'établissement est assuré par le Conseil Départemental de Tarn et Garonne qui fixe le prix de journée.

### **1.5 Les missions du Foyer Occupationnel**

Les missions du Foyer Occupationnel « Résidence des Cèdres » s'appuient sur les références de l'article D. 344-5-3 du 20 mars 2009 :

- Favoriser, quelle que soit la restriction de l'autonomie des personnes accueillies ou accompagnées, leur relation aux autres et l'expression de leurs choix et de leur consentement en développant toutes leurs possibilités de communication verbale, motrice ou sensorielle, avec le recours à une aide humaine et, si besoin, à une aide technique ;

- Développer les potentialités des personnes accueillies ou accompagnées par une stimulation adaptée tout au long de leur existence, maintenir leurs acquis et favoriser leur apprentissage et leur autonomie par des actions socio-éducatives adaptées en les accompagnant dans l'accomplissement de tous les actes de la vie quotidienne ;
- Favoriser la participation des personnes accueillies ou accompagnées à une vie sociale, culturelle et sportive par des activités adaptées ;
- Porter une attention permanente à toute expression d'une souffrance physique ou psychique des personnes accueillies ou accompagnées ;
- Veiller au développement de la vie affective des personnes accueillies ou accompagnées et au maintien du lien avec leurs familles ou leurs proches ;
- Garantir l'intimité des personnes accueillies ou accompagnées en leur préservant un espace de vie privatif ;
- Assurer un accompagnement médical coordonné des personnes accueillies ou accompagnées qui leur garantisse la qualité des soins ;
- Privilégier l'accueil des personnes par petits groupes au sein des unités de vie comme sur les temps d'activités de jour.

## 1.6 *L'établissement et son organisation*

### ***La situation géographique du foyer***

Le Foyer Occupationnel est situé sur le territoire de la commune de Valence d'Agen. Plus précisément, il est situé à environ 3 km du bourg de Valence d'Agen. Cet emplacement retiré a longtemps été conforme à l'idée que l'accompagnement de personnes en situation de handicap impliquait une certaine distance avec la vie urbaine.

Les évolutions architecturales, accompagnées par le Conseil Départemental du Tarn & Garonne ont permis la modernisation des équipements de ce site et en particulier la mise en place de logements indépendants au sein d'unités de vies distinctes, avec des chambres individuelles dotées d'une salle de bain, répondant au besoin d'intimité de chacun.

### ***Le cadre architectural d'accueil et l'organisation proposée***

Le cadre architectural de la Résidence les Cèdres a évolué avec les années : depuis son ouverture (en 1958), jusqu'en 2007, les personnes accueillies se partageaient le Château et le bâtiment des Cèdres comme lieu de résidence. De 2002 à 2004, une demande de mise en conformité au niveau de la sécurité ainsi que l'augmentation du nombre de résidents a conduit à un travail de réflexion autour de la réalisation de nouveaux bâtiments.



Le 6 février 2004 a eu lieu la pose de la première pierre des locaux d'hébergement ; ces nouveaux locaux, appelés bâtiment Sirat, (capacité d'accueil de 40 personnes) ont été terminés fin 2006 et inaugurés au printemps 2007. Puis c'est au tour du bâtiment Les Cèdres de subir des rénovations pour accueillir 18 personnes et être renommé « espace Perret ».

Le château voit alors les résidents le quitter pour accueillir aujourd'hui les bureaux de la direction et les services administratifs du Pôle.

A ce jour, la « Résidence des Cèdres » comprend les espaces de vie suivants :

✓ **Espace « TOUTAIN »**

Cet espace d'hébergement est réservé aux résidents répondant à un accompagnement dit « **de l'assistance à l'aide** ». Il comprend 11 chambres individuelles avec salle d'eau et W-C et une pièce bureau. Les espaces collectifs sont constitués de : 1 salon climatisé, 1 salle à manger et son office, une grande terrasse ombragée, 1 salle de bain agrémentée d'une baignoire élévatoire adaptée, et sa potence-lève personne. Ce corps de bâtiment est situé au plus proche de l'infirmerie.



✓ **Espaces NOUGARO, INGRES et GARONNE :**



Ces trois espaces d'hébergement sont réservés aux résidents ayant des besoins d'accompagnement dits « **de l'aide à l'accompagnement** ». Ils sont constitués de 3 ailes qui communiquent entre elles, comprenant respectivement 12, 10 et 8 chambres (dont une consacrée aux personnes accueillies en stage). Elles sont équipées de salle d'eau privée. Chaque aile comprend : un espace sanitaire, une salle de bain, un salon TV incluant le bureau des éducateurs et une terrasse.

✓ **Lieux de restauration des espaces « Toutain », « Ingres », « Garonne » et « Nougaro »**

Cet espace est à l'articulation des trois lieux de résidence décrits ci-dessus et leur est commun. Il comprend un office et une grande salle de restauration divisible en trois salles distinctes pour une capacité globale de 50 places environ.





Le repas du soir accueille une trentaine de personnes dans la salle commune. Une modularité a été introduite de façon à amener une oxygénation dans ce grand groupe, avec la possibilité de prendre le repas du soir sur l'espace Ingres (7 pers), ou d'être invité sur l'espace Toutain.

Chaque midi en semaine, environ 30 personnes sont installées par petites tables, et servies par du personnel spécialisé. L'espace Toutain reçoit pour sa part une dizaine de personnes, quant à l'espace Perret, environ 20.

✓ **Espace « Villa » et Espace « Perret »**

Deux espaces d'hébergement sont destinés aux personnes répondant à un accompagnement dit « **de l'accompagnement vers l'autonomie** » :

« **Perret** » : cet espace comprend 18 chambres individuelles avec salle d'eau dont 8 (4 fois 2) communiquant par une porte intérieure. Un salon TV, 1 office, 1 salle à manger, 2 salles de bain, 1 salon confidentiel avec téléphone ligne extérieure, un fumoir et une terrasse constituent l'espace Perret ;



« **La Villa** » : elle comprend : 7 chambres individuelles, 2 salles de bain, 2 cuisines, 1 terrasse et 1 salle à manger/salon comprenant le bureau des éducateurs. La Villa est construite en 2 parties, avec 2 accès possibles.

La résidence comprend deux autres espaces de « soins et bien-être » permettant aux résidents de prendre soin d'eux et de leur santé.

✓ **L'infirmierie :**

L'espace infirmerie comprend : une salle de soins claire et spacieuse, un « bureau / accueil » à l'entrée, deux salles de repos. Il comprend enfin 2 chambres individuelles et une salle dédiée au stockage des médicaments et à la préparation des traitements.

Les personnes accueillies s'y rendent pour tous types de soins (physiques, ou psychiques) et particulièrement ceux résidants sur l'espace Perret/Villa, en exerçant leur capacité d'être acteur de leur santé pour la prise des traitements.

✓ **L'espace « esthétique » :**

Cette salle est destinée aux soins esthétiques (soins du corps, maquillage, bien-être...) pour toute personne qui en fait la demande, sur rendez-vous. Elle est aménagée de mobilier spécifique.

L'analyse actuelle des besoins des personnes accueillies ainsi que du contexte institutionnel interne et externe du foyer occupationnel nous conduit à porter collectivement les objectifs suivants, axes de progrès pour les 5 ans à venir :

<b>AXE 1</b>	<b>Objectifs opérationnels et actions relatifs au cadre de vie et au cadre Objectifs opérationnels et actions relatifs au cadre de vie et au cadre architectural.</b>
	Faire progresser les travaux d'amélioration des locaux et de l'environnement
	Développer le « faire ensemble » par l'appropriation de l'espace socio-culturel (Salle Cabrel)

## II. DEFINITION ET CARACTERISTIQUES DES PERSONNES ACCUEILLIES

### 2.1 Définition, caractéristiques et évolution

Certains résidents encore présents aujourd'hui à la Résidence des Cèdres y sont arrivés dans les années 1970 dans leur enfance alors que l'établissement était un IME. Pour quelques personnes, le Foyer Occupationnel apparaît comme le seul lieu de leur enracinement ; néanmoins, il représente le lieu principal de résidence pour tous. Le foyer a su faire évoluer son autorisation au fil des ans, passant d'IME à IMPRO, puis à FO, dans l'objectif de mieux prendre en compte l'évolution des besoins des personnes accueillies.

Aujourd'hui, l'évolution des besoins des personnes accueillies, les problématiques liées au vieillissement, les nouveaux besoins médicaux, sont des questions saillantes. L'établissement veille à y répondre en cherchant à s'adapter, en puisant dans les ressources environnementales à travers divers partenariats ou en développant des réseaux tant en interne qu'en externe.

Dans le même temps, il s'agit aussi de prendre en compte les demandes des résidents les plus jeunes qui arrivent à la Résidence avec de toutes autres perspectives. Il est à préciser que, de façon croissante, ces personnes disposent d'un entourage familial. Pour ces dernières, l'entrée en Foyer Occupationnel apparaît comme une décision éclairée, avec une volonté de préserver le lien avec les proches.

Dès lors, l'établissement est vigilant à développer un dispositif qui puisse, à partir de ses ressources propres, mais aussi en lien avec une ouverture sur un réseau de ressources tierces, accompagner la diversité des trajectoires des personnes accueillies. Celles-ci manifestent des attentes vers le plein exercice de leur citoyenneté et le renforcement de leurs droits. L'objectif du Foyer étant de favoriser cette démarche d'inclusion et citoyenne.

### 2.2 Analyse des besoins en lien avec l'évolution des populations

Il est important de noter la diversité des besoins des résidents. Ce constat renvoie à l'histoire spécifique du foyer, et s'inscrit dans le contexte des changements sociétaux dont les lois de 2002 et 2005 se font l'écho : il s'agit d'accompagner des trajectoires individuelles à l'intérieur de dynamiques collectives. Nous relevons donc les besoins suivants:

- Ceux de personnes souffrant de déficiences psychiques ;
- Ceux de personnes vieillissantes présentes depuis de nombreuses années ;
- Ceux d'une nouvelle génération de jeunes gens, tournés vers les nouvelles technologies, exprimant des désirs de vie individualisée ;
- Ceux d'une plus grande ouverture sur l'environnement ;

- Ceux liés aux soins médicaux.

Ces questions, si elles sont présentes au Foyer Occupationnel « Les Cèdres », ne sont évidemment pas propres à ce lieu. Elles sont le reflet d'évolutions sociales plus larges. Ajoutons que ces distinctions ne valent que comme moyen d'identifier la diversité des problématiques rencontrées. Le travail au quotidien montre que ces questions peuvent être exprimées simultanément ou alternativement par des mêmes personnes.

### ***Les déficiences psychiques***

Les foyers occupationnels sont plus particulièrement sollicités pour ce qui concerne les personnes en situation de handicap psychique stabilisé sur un versant déficitaire. Les spécificités de ces personnes s'expriment sur plusieurs plans :

- Dans le quotidien, ces personnes s'inscrivent, au même titre que tous, dans l'ensemble des propositions de vie et d'activités du FO, dont la fonction répond au besoin fort de repérage et de réassurance.
- Cependant, leurs besoins évoluent en fonction de leur état psychique, et l'accompagnement quotidien doit s'adapter à ces fluctuations. Il s'agit de répondre en proposant des espaces et des temps de respiration divers : suivis psychologiques et/ou psychiatriques, salle de repos, hospitalisations, adaptation des traitements ... qui sont des réponses individualisées. D'autre part, toutes les sept semaines, des séjours vacances en petits groupes permettent cette oxygénation.
- Pour ces personnes, des moments de crise ne peuvent être traités sur le seul mode de l'urgence, mais doivent aussi être compris comme partie prenante de la prise en charge ordinaire de la personne. Dans cette optique, le recours éventuel à l'hôpital psychiatrique reste exceptionnel, et des alternatives pour ces moments de rupture sont toujours recherchées.

### ***Le vieillissement de la population***

Au sein de la Résidence, la question du vieillissement des résidents est une donnée prise en compte. Ainsi, il est fréquent d'observer des « phénomènes de déprise », plus ou moins intenses, plus ou moins rapides, survenant entre 40 et 60 ans. Il s'agit, en fait, de phénomènes de désadaptation, de rupture d'équilibre qui prennent souvent l'aspect de déprise, de désinvestissement des activités. Ces passages sont marqués par de la fatigabilité, des plaintes, des affections psychosomatiques ou des phénomènes de décompensation que la personne a pu connaître dans son passé et qui réapparaissent au fil de l'âge.

Parler, pour l'établissement, du vieillissement des résidents signifie d'une part : une réduction de l'attrait pour les activités de jour telles qu'elles s'organisent au présent (organisation d'un planning hebdomadaire personnalisé), et d'autre part : un accroissement des besoins en soin et d'une aide autour des actes de la vie quotidienne.

Au-delà d'adaptations individuelles, il s'agit d'envisager la poursuite du parcours de vie de certaines personnes vers d'autres dispositifs. Mais il s'agit aussi de prendre en compte le besoin d'adaptation collectif des rythmes de vie proposés.

La nécessité d'un accompagnement médical plus important face à une altération de l'état général des personnes (pathologies organiques) est une donnée à prendre en compte en lien avec les orientations du Projet de soins développé au niveau du Pôle. Il découle de ce besoin accru en soins le recrutement (en 2015) d'une Cadre de Santé au sein du Pôle, ainsi que le développement d'un travail en partenariat avec des professionnels de santé divers, extérieurs à l'établissement.

## ***L'arrivée d'une population plus jeune***

Les jeunes gens qui peuvent aujourd'hui être amenés à entrer au Foyer Occupationnel, ont pour l'ensemble une relation au secteur médico-social bien différente de celles des plus anciens.

Si ces derniers se sont construits au travers d'un parcours spécifique engagé souvent dès l'enfance et dans un monde dit « protégé », les changements liés aux orientations de la loi de 2005, conduisent les plus jeunes à des attentes plus importantes de liens et d'échanges avec leur environnement, ayant en effet connu par leur passé, des expériences d'inclusion en matière scolaire et sociale (expériences que les plus anciens ont connu de façon moins prononcée).

***Face à ces données, les besoins d'accompagnement en lien avec l'évolution des besoins de la population peuvent être les suivants :***

⇒ ***Besoins physiologiques :***

- Besoins fondamentaux : manger, boire, dormir, y compris avoir une vie sexuelle... ; autour de l'accueil et de la qualité des lieux de vie ; accompagnement dans les gestes de la vie quotidienne...

⇒ ***Besoins de sécurité et de contenance :***

- Besoin d'un accompagnement sécurisé : par les soins physiques et psychiques, le cadre, les règles de vie...;
- Besoin de continuité dans l'accompagnement, besoin de repères, d'être rassuré, de se sentir en sécurité, de développer son identité, d'un cadre de vie rassurant...

⇒ ***Besoin d'appartenance et de réalisation de soi :***

- Besoin de créer des liens sociaux et familiaux, de s'inscrire dans la cité ;
- Besoin d'accessibilité à ses droits et devoirs de citoyen... ;
- Besoin d'être acteur de projets, de choisir, de se réaliser, d'être acteur de sa vie ;
- Besoin d'identification à un groupe de vie, à un atelier d'appartenance...

⇒ ***Besoins d'estime de soi :***

- Besoin de respect de l'intégrité et l'intimité de chacun (groupe de parole, CVS...), accepter les différences de soi et des autres...
- Besoin de reconnaissance comme sujet par autrui ; besoin de confiance en soi ...
- Besoin de valoriser des progrès

⇒ ***Besoins liés à l'autonomie du résident :***

- Besoin de développer des capacités ;
- Besoin de prendre des décisions, d'agir en tant qu'acteur de son projet ;

⇒ ***Besoins d'individualisation et/ou d'émancipation***

- Besoin de personnalisation et de se développer comme sujet ;

⇒ **Besoin d'une vie affective et sexuelle.**

- Besoin d'accessibilité aux informations concernant le corps, les relations affectives, amoureuses et sexuelles et d'être accompagné pour expérimenter en sécurité.

La déclinaison de ces besoins chez les résidents prend sens aussi autour des 5 champs d'interventions présents au sein de la Résidence des Cèdres :

- **Social** : accompagnement administratif (travail de l'animateur du service social du Pôle, du tuteur, des professionnels administratifs du pôle), aide et soutien à l'inclusion sociale, culturelle et citoyenne, les loisirs (rôle des référents de projet) ;
- **Educatif** : identification des potentialités, règles de vie en collectivité, maintien du cadre, besoin de référence (référent du Projet d'Accompagnement Personnalisé : PAP), développement et maintien des capacités, aide dans la gestion des interrelations, des relations familiales et des proches, accueil des personnes, accompagnements divers à l'intérieur comme à l'extérieur... ;
- **Médical** : prendre soin, évaluation et diagnostic, conseil, surveillance médicale et médico-psychologique, suivi et réajustement des traitements, travail en partenariat avec les spécialistes présents sur le bassin de santé... ;
- **Bien être** : écoute, recueil de la parole de la personne, réassurance, suivi psychologique... ;
- **Vie quotidienne** : accompagnement autour des repas et de l'alimentation (prévention...), hygiène corporelle, achat / vêture, entretien des espaces de vie (privé et collectif...).

### III. REFLEXIONS ETHIQUES ET NOTIONS CLES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

#### 3.1 Les fondamentaux liés à l'accompagnement proposé : valeurs et éthique d'intervention

Le Foyer Occupationnel, comme nombre d'établissements sociaux et médico-sociaux, se situe dans une dynamique d'évolution à travers une démarche de réflexion sur ses fondements. Il tend à s'organiser de façon à ne pas être le seul lieu, le seul repère du parcours de vie des personnes accueillies, mais considère néanmoins ceux pour qui leur histoire de vie est ancrée dans les lieux.

Les besoins des résidents suggèrent qu'il s'agit aujourd'hui d'accompagner des chemins de vie qui ne sont plus, pas autant que par le passé, déterminés par le dispositif institutionnel et font preuve d'une ouverture sur l'environnement indispensable.

Les fondamentaux de l'accompagnement proposé par les professionnels de l'établissement visent à prendre en compte les dimensions suivantes en lien avec les besoins de chaque résident :

- Les trajectoires institutionnelles des personnes accueillies;
- Une écoute des personnes et la recherche de leur consentement éclairé ;
- La volonté d'une prise en compte bienveillante au quotidien ;
- Les relations avec les tiers ;
- Les coopérations institutionnelles et les partenariats ;

- Les droits et la participation des personnes accueillies ;
- Une éthique professionnelle basée sur une quête de sens permanente ;
- Une dynamique de projet ;
- La transversalité organisationnelle et la pluri professionnalité ;
- La volonté d'une dynamique formative.

### 3.2 Les concepts clés mobilisés au sein de l'établissement

**Au sein de la Résidence des Cèdres, cinq axes forts guident les interventions des professionnels :**

- **« Prendre en compte avant d'accompagner », « réfléchir pour agir »**

L'accompagnement institutionnel des personnes en situation de handicap inclut des approches éducatives quotidiennes tournées vers le développement des capacités, des approches médicales et thérapeutiques dont une des priorités est de permettre à chaque personne **confort, bien-être et plaisir dans le respect des différences et des situations de handicap.**

- **La personnalisation de l'accompagnement**

Le projet institutionnel est basé sur la reconnaissance de la personne en situation de handicap en tant que **personne à part entière, auteure et actrice de son projet.**

L'altérité, l'instauration d'une relation la plus individualisée possible tendant à **renforcer des repères humains et sociaux** se traduit par la mise en place et le développement d'activités relatives à la vie quotidienne et sociale adaptées.

- **La dynamique du mode projet**

La déclinaison du projet d'établissement est centrée sur les personnes accueillies, leur accueil, leurs accompagnements socio-éducatifs, thérapeutiques, sanitaires et de soin.

Le projet d'accompagnement personnalisé tient compte d'une priorisation des besoins de chacun, et développe les objectifs personnalisés.

Cette dynamique du mode projet s'est construite au sein du Pôle avec une adaptation nécessaire sur le FO. Elle s'est nourrie du partage par les professionnels du Pôle des recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM spécifiques à ce thème. Elle nous permet de prendre en compte les apports de la personne elle-même ainsi que ceux des différents professionnels de l'établissement ou des intervenants externes, afin de co-construire des objectifs partagés par l'ensemble des équipes de façon transversale. Elle permet également d'évaluer les objectifs à l'aide d'indicateurs, et de les faire évoluer. L'entourage est aussi associé à cette démarche, selon le souhait ou non de la personne accueillie.

- **L'inscription dans un environnement et le maintien des liens sociaux et familiaux**

Ces différentes activités tendent également à favoriser la création et le renforcement de liens sociaux et d'intégration sociale extérieurs à la Résidence et à multiplier les occasions de contact avec les acteurs de l'environnement.

La continuité des **relations familiales et de l'entourage** est encouragée et accompagnée. En effet, dans le souci du maintien d'un équilibre affectif des personnes, et en référence à une approche systémique, il apparaît

essentiel de prendre en considération et de favoriser ces relations, qui sont, soit préexistantes à l'entrée dans la structure, soit nées et développées au cours de l'accompagnement proposé.

#### - **L'organisation apprenante**

La volonté de promouvoir une qualité de service aux résidents nécessite de développer :

Les **compétences pluri professionnelles** au niveau de toutes les fonctions présentes au sein de l'établissement et dans son environnement : (administratives, éducatives, médicales, techniques...)

- La **participation à la démarche d'amélioration continue de la qualité et de l'évaluation**;
- La **diversification des approches** et la transmission des compétences, au travers de formations (internes ou externes), de groupes d'analyse des pratiques professionnelles, de recherche en travail social afin de favoriser l'innovation...
- **L'accueil de personnes en formation diplômante ou de stagiaires** en immersion ou en formation, ainsi que l'accompagnement par un tuteur de terrain formé, dans le cadre d'un tutorat individuel.

Un accompagnement quotidien de la part des équipes éducatives ainsi que des services administratifs, médicaux, techniques, de directions..., présentes dans l'établissement vient compléter ce dispositif.

- **La prise en compte de l'expertise et des compétences des personnes accueillies** afin de s'enrichir collectivement des connaissances et capacités de chacun. C'est la transformation de passer de la notion « d'utilisateur » (qui utilise des dispositifs) au concept de « personne participante » (inscrite et impliquée dans la dynamique du dispositif et qui y contribue). Elle se traduit par la mise en œuvre de formations organisées directement à l'intention des personnes accompagnées dans le but de développer l'exercice de leur citoyenneté et leur participation à la co construction de projets.

## IV. PRESENTATION DES DISPOSITIFS D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT

### 4.1 *Les modes d'accompagnement et les prestations proposées*

Les fondements du projet de l'établissement tendent à proposer aux résidents d'organiser leur vie autour de moments articulés à la fois dans le quotidien, mais aussi selon un rapport au temps plus long (année...).

Le quotidien est rythmé à la fois par les moments de vie au sein des lieux d'hébergement et par ceux relatifs à la participation à diverses activités.

Cette différenciation amène une organisation autour d'équipes de professionnels distinctes intervenant dans le dispositif « d'activités de jour » (journées du lundi matin au vendredi matin) et le dispositif « d'hébergement » (levers, soirées, nuits, et fins de semaine).

Par ailleurs, la prise en compte de la diversité des possibilités et des besoins des résidents conduit à distinguer différents modes de prise en charge (« *De l'Assistance vers l'Aide* », « *De l'Aide vers l'Accompagnement* », « *De l'Accompagnement vers l'Autonomie* ») inscrites dans les propositions tant d'activité que de vie quotidienne à la Résidence.

Il est à noter que le projet du Foyer Occupationnel (incluant celui plus spécifique de Toutain) reste fondé sur une distinction entre « hébergement » et « activité de jour ».



Au-delà de cette distinction entre hébergement et activités de jour, les objectifs de travail visent un accompagnement global et cohérent de la personne. La réunion PAP est l'outil permettant de capitaliser les expertises techniques de chaque professionnel, de la personne elle-même, de son entourage et de proposer ensemble des axes de projet pertinents et personnalisés.

### **Notions d'accompagnement éducatif différencié :**

Plus qu'une différence entre espace privé et collectif, une attention particulière a été donnée aux lieux « intermédiaires », à la possibilité de se tenir « entre deux ». Il existe plusieurs espaces de vie, intérieurs ou extérieurs, permettant aux résidents d'évoluer entre vie privée et collective. L'environnement immédiat permet des circulations et des détours (lieux de passage vers les ateliers...) ; les bâtiments eux-mêmes, (couloirs, recoins, salons) constituent des espaces de liberté que chacun habite selon son désir : rencontrer l'autre, observer les mouvements divers, se poser, participer à la vie commune...

D'une manière générale, pour les personnes accueillies, le besoin de repères stables est commun aux 3 dispositifs. C'est autour de l'accompagnement lors des temps de la vie quotidienne que les axes éducatifs vont varier, en fonction des besoins repérés, et visant la recherche permanente d'un développement des capacités de chacun.

- **Du côté de Toutain** : les axes éducatifs et de soin évoluent « de l'assistance vers l'aide » : les résidents bénéficient d'un accompagnement prenant en compte leurs besoins en termes de rythme sur la vie quotidienne. En effet, les matins (jusqu'à midi) sont l'occasion de personnaliser le lever, la toilette, le petit déjeuner en fonction de l'activité et des besoins et du rythme de chacun. Ceci est favorisé par la petite taille de ce groupe (11 personnes) et l'encadrement éducatif renforcé le matin. La proximité géographique avec les locaux de l'infirmerie rappelle une attention particulière aux besoins médicaux de ces personnes, tout comme une vigilance qui se doit d'être quotidienne concernant les difficultés telles que : déglutition, chûtes...

Egalement, le besoin de stabilité dans l'encadrement nécessite la présence d'un personnel éducatif repéré y compris pendant les périodes de vacances (dans comme hors de l'établissement).

- **Du côté de Nougaro, Garonne, Ingres** : les axes éducatifs et de soin évoluent « de l'aide vers le soutien » : les personnes accueillies au niveau des 3 ailes d'un même bâtiment ont un besoin fort de stabilité dans leurs repères quotidiens. L'accompagnement éducatif tient également compte des besoins variables de ces personnes, où l'articulation activité / vie personnelle est structurante. Entre aspiration à une individuation et besoin d'immersion dans une routine, ces personnes demandent une grande stabilité et présence. Cet équilibre entre leurs aspirations et leurs possibles impose de leur proposer un cadre de vie rassurant, mais aussi de vivre des moments (comme en vacances) où leur capacité à l'individuation puisse s'éprouver.

**Matins détentes** : pour quelques personnes de Nougaro, Garonne et Ingres, la présence en atelier à plein temps constitue un engagement trop important, soit durablement, soit temporairement. Il est prévu à ce titre que ces personnes puissent rester sur leur lieu de vie entre 1 et 2 matinées par semaines. Tout en restant dans le libre choix de chacun, elles y sont là accompagnées dans l'entretien, la décoration tant de leur lieu de vie que dans des petits services qu'elles peuvent rendre à la collectivité. Elles sont aussi tournées vers des actes liés au soin de soi (bain relaxant...) dans l'établissement comme en dehors (coiffeur...). (cf. projet en annexe 4).

- **Du côté de Perret / Villa** : les axes éducatifs évoluent « du soutien vers l'autonomie » : ces personnes ayant des capacités à développer des interrelations à l'extérieur de l'établissement, l'accompagnement éducatif est donc moins prégnant autour des actes de la vie quotidienne, mais plus prononcé vers le développement d'une vie citoyenne.

Les locaux de la Villa se prêtent à développer le plus possible pour les personnes y habitant (6), leurs capacités d'autonomie sur les temps de la vie quotidienne (préparation de certains repas, entretien



des locaux avec l'aide d'un professionnel...). Les potentialités des résidents sont stimulées par les échanges formels entre résidents et professionnels autour de la vie collective de ces espaces de vie, tout en tenant compte des besoins d'individuation de chacun. La capacité à agir par soi-même est présente et encouragée chez les personnes de ce dispositif.

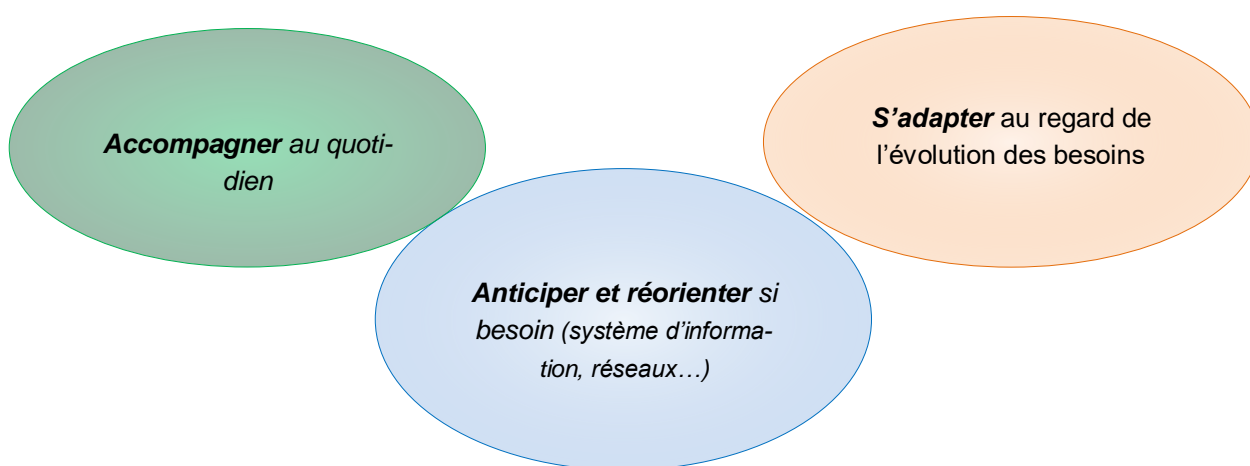
Si les « activités de jour » s'inscrivent plus particulièrement autour d'un engagement dans des règles collectives autour du « faire », les temps d'hébergement agissent autour de propositions et d'échanges à travers les choix de chacun. Ils prennent en compte le droit de rester seul après une journée d'activité. Ils permettent aussi, de rester dans une inscription sociale, sous une forme plus personnelle, plus intime, qui sera plus ou moins étayée et accompagnée par les professionnels suivant les besoins et les désirs de chacun. On repère dans la vie quotidienne différents moments :

- **Le quotidien** : du côté du quotidien se trouve l'exploration de la vie citoyenne : les achats en ville, un pot au café, la présence à des rencontres sportives, ou à des séances de cinéma... Le désir d'accomplir ces actes implique une dimension technique incluant une pratique adaptée des codes sociaux. L'objectif de « l'hébergement » est aussi de favoriser le plus possible la notion d'ancrage de chacun dans un chez-soi, repère stable et rassurant, où une vie privée reste possible.
- **La nuit** : La mission des surveillants de nuit consiste en un accompagnement de ces trois temps que sont : l'endormissement, le sommeil et le réveil. Temps qui peuvent connaître de grandes variations selon les individus et les moments.

Pour certains, le simple passage du surveillant de nuit peut constituer une réassurance suffisante pour s'autoriser à dormir. Pour d'autres, l'angoisse face au sommeil conduit à des conversations.

Le moment et l'heure du réveil sont des formes d'accueil de la personne. Les surveillants de nuit s'inscrivent dans cette démarche, en ayant connaissance des spécificités de chacun à de tels moments.

Au regard des besoins identifiés du côté de ces 3 espaces de vie, il s'avère nécessaire de mettre en lumière les axes de travail qui permettront de tendre vers une cohérence, dont voici les 3 directions générales d'action :



### ➤ **LES FORMES DE L'ACCOMPAGNEMENT AU QUOTIDIEN : LES ACTIVITES DE JOUR**

Les activités de jours au FO sont organisées et prennent place dans le système plus large du Foyer Occupationnel, elles sont en lien avec les services hébergement, soin, thérapeutique, services généraux, administratifs et surveillants de nuit.

L'identité de l'établissement s'est construite autour de la notion "d'occupationnel". Celle-ci ne renvoie pas à une simple "occupation" des personnes mais envisage les activités proposées comme prodiguant, par le biais de diverses médiations, des soutiens sociaux éducatifs. Il s'agit en effet, tout en tenant compte des besoins, des capacités, du rythme, des possibilités motrices, sensorielles, relationnelles, cognitives, affectives et sociales des personnes accueillies, d'être un soutien dans le développement de leur potentialités, de leur autonomie par la réalisation d'activités adaptées.

Depuis de nombreuses années, l'accent a été mis à la « La Résidence des Cèdres » sur la capacité des résidents à « agir » dans le cadre des ateliers, à prendre confiance en soi et en autrui à travers les médiations que constituent la relation à l'objet fabriqué, la relation aux collègues dans ce moment et plus largement la relation à autrui à qui s'adressent ces objets.

Ainsi, on peut retrouver dans chaque d'activité :

- De la création ;
- De l'expression ;
- De la réalisation.

L'orientation et l'accompagnement des adultes dans ces différents ateliers sont déclinés dans le projet d'accompagnement personnalisé. Il se construit en fonction du choix de la personne, des éléments cliniques et d'analyse des divers professionnels.

Il est établi 6 mois après l'admission des personnes, après leur avoir permis de découvrir les différents ateliers et de pouvoir déterminer un choix. Il est contractualisé avec la personne, son représentant légal, le chef de service.

Les activités de jour constituent pour les résidents des engagements réguliers et durables dans le temps. Cet engagement peut cependant être révisé à l'occasion de la réunion PAP annuelle. Il peut être aussi remis en cause à la demande de la personne. En effet, si l'engagement reste de l'ordre du long terme, cela n'exclut pas des moments de découverte des autres activités par l'intermédiaire de "passerelles" régulières ou ponctuelles.

### **Organisation**

Les animateurs proposent un univers de stimulations, motivations, réalisations propre à leur média :

- Un cadre horaire (9 h 00 – 16 h 45 / encadrement du repas de midi par les animateurs d'atelier)
- Un espace défini (8 locaux d'activités différents, distincts des locaux de l'hébergement) pour certains cela comprend aussi les espaces extérieurs (parc)
- Un support spécifique (8 domaines d'activités différents)
- Un (e) (ou 2) encadrant (e) (s) (10 animateurs / animatrices d'atelier ou moniteurs/monitrices d'atelier au total)
- Des règles internes propres à chaque atelier

Tous ces éléments répondent à la nécessité de repères forts et d'un cadre sécurisant qui donnent sens aux actions et permettent aux participants d'étayer leurs besoins notamment de points d'ancrage, de sens, de sécurité, de repères.

### **Les activités de jour se déclinent autour des principaux types d'ateliers suivants :**

**Les ateliers d'appartenance** : La notion d'atelier d'appartenance situe la personne dans une identité en lien avec l'activité pratiquée. Elle nourrit le besoin de se sentir appartenir à un collectif, d'avoir des projets commun,

de réaliser des choses ensemble et d'en porter le sens ; de vivre des activités significatives dans des environnements significatifs où chacun a sa place

- « **Accompagnement au travail** », propose 2 activités : le travail du fer, qui permet aux participants d'effectuer des réalisations en utilisant des machines spécifiques (grilles, portails, encadrements, barrières, objets en métallerie, ferronnerie...) et l'entretien des espaces verts du site du foyer occupationnel (tonte, taille, désherbage, ratissage...). Un des axes de travail est de tendre vers une plus large autonomie car les pratiques de cet atelier étant proche du milieu professionnel, l'objectif pour certains des participants peut être de déboucher sur une orientation vers l'ESAT.
- « **Agricole** », propose une activité de maraîchage : plantation de salades, tomates, tomates cerises, poivrons, piments... Qui comprend également l'entretien de la serre et des jardins carrés personnalisés (réalisés et montés en 2016). Une activité de taille des arbres, coupe et rangement du bois du parc, livraison du bois. Enfin une activité d'élevage et abattage de poulets une fois par an (entretien de la volière). Enfin, tous les ans, la saison est clôturée par un repas confectionné avec les légumes produits par l'atelier.
- « **Arts plastiques** » Le travail de cet atelier arts plastiques a une fonction de socialisation, et contribue au développement personnel. C'est un travail sur la valorisation, sur la réussite, sur l'imaginaire, parfois même, un travail sur la maîtrise du geste jusqu'à la technique. C'est un atelier où l'on produit et l'on expose, où l'on autorise la rencontre au travers de la création (ateliers et projets partagés). Les œuvres produites sont individuelles ou collectives, mais souvent des créations à deux mains, puisque fréquemment les personnes accueillies dans cet atelier demandent à être aidées. Ainsi, cela permet à chacun de pouvoir entrer dans une démarche créatrice. Il n'y a donc pas de réponse unique, on autorise et on favorise le langage pictural de chacun.
- « **Les mots s'en mêlent** » est une activité où se réalise le travail de collaboration entre la peinture et l'écriture. Elle a été conçue suite au constat du lien et de l'utilisation des mots, de manière quasi inéluctable, dans le cadre du travail des Arts Plastiques de l'atelier « à 2 mains ». Cette activité traite donc de tous les aspects de l'expression orale permettant aux « peintres » de mettre leurs mots et donc leur sensibilité, leurs pensées, leurs idées, leurs ressentis dans leurs œuvres par le biais de l'écriture. Que ce soit avant, pendant ou après la réalisation, la mise en mots, selon le thème traité, habillera, complètera, donnera un autre éclairage à la réalisation. En tout cas permettra une expression supplémentaire de l'artiste. Les mots se mêlent à la peinture dans la réalisation. Les mots et la peinture se regardent, communiquent, se mêlent l'un de l'autre, se mêlent l'un et l'autre.
- « **Jardin des saveurs** », basé sur la réalisation de confitures, huiles, vinaigres aromatisés, différentes sauces, pâtisseries, amuses bouches (pour des anniversaires et autres festivités du foyer). Il possède son propre jardin aromatique (découverte de saveurs, entretien des plantes), un jardin artificiel (plantes aquatiques, poissons, grenouilles, insectes...) permettant l'observation de la vie et un travail d'identification. L'autre volet de cet atelier développe un travail en partenariat (réseau) avec les organismes locaux (croix rouge, maison de retraite, centre médico-social) permettant de faire vivre le droit à la citoyenneté, la reconnaissance des personnes accueillies en tant qu'acteur dans leur localité
- « **Graines et Bois** » ; propose la réalisation d'articles principalement à base de bois de récupération (palettes...) ayant pour vocation l'aménagement et l'embellissement du parc et des extérieurs de la résidence : bancs, tables, chaises, tabourets... refuges à insectes, nichoirs, ... panneaux de signalisa-

tions... Il propose également des temps de réalisations tournés vers les résidents : fabrication d'articles de décoration et/ou d'aménagement personnels, et aussi bricolages divers les concernant (réparations d'objets personnels...).

Concernant le travail du bois, un autre volet est développé dans la transversalité avec la fabrication d'articles pour les autres ateliers et l'hébergement : boîtes de rangements, étagères, assises de chaises, jeux, panneaux divers... ainsi que pour le spectacle de l'établissement avec la réalisation d'accessoires et décors.

Graines et Bois est aussi tourné vers l'extérieur avec la plantation et l'entretien des massifs de l'établissement.

Enfin cet atelier est aussi amené à s'ouvrir sur l'environnement et les partenaires extérieurs dans le cadre d'actions spécifiques : éco geste, semaine bleu, ... réalisation de décoration pour un commerce de la cité...

- « **Ergo-Ludo** », cet atelier s'adresse prioritairement aux personnes résidentes de l'espace Toutain. Cependant, depuis 2013, une ouverture progressive est proposée à d'autres participants, soit qui en font la demande, soit intéressés par les activités menées. Il fonctionne de 14 h 30 à 16 h 45 et inclut le goûter. Il est encadré par 2 animatrices.

Il se caractérise par la diversité des supports proposés (ludique, expressif, créatif) et sont à visée de stimulation, dynamisation, maintien des acquis : activités manuelles, jeux, musique, marionnettes, contes, bibliothèque, peinture... Cet atelier est particulièrement attentif au rythme de chaque personne et peut s'adapter en souplesse à l'évolution des besoins de chacun au cours du temps.

- **Activités sportives**, ce ne sont pas des ateliers d'appartenance pour les personnes accompagnées. Cependant, la participation est déterminée suivant le projet personnalisé et revêt un caractère d'engagement (pouvant aller jusqu'à 3 ½ journées par semaine pour un résident, descriptif en annexe 5)
- **Une activité de stimulation cognitive** : « le petit + » est proposée de manière hebdomadaire pour chaque membre des ateliers d'appartenance. Les accompagnements sont personnalisés au sein d'un même groupe. Elle permet à chacun de maintenir les acquis cognitifs existants dans une globalité (écriture, lecture, calcul...). Il est proposé divers supports permettant aux participants de faire lien avec le quotidien (panneaux de signalisation, notion d'argent, connaissance en ferronnerie, calligraphie de la signature pour les réalisations d'art plastiques...). Pour certains, peuvent émerger des apprentissages et de nouveaux intérêts.  
Dans un premier temps, un travail individuel est proposé en fonction des capacités de chacun et aussi en lien avec les besoins repérés sur les autres secteurs de vie de la personne (atelier, hébergement) permettant une aide dans sa vie de tous les jours.  
Dans un second temps, il est proposé des jeux de sociétés permettant une cohésion de groupe au travers des différentes règles de jeux.
- **Les activités d'expression** (théâtre, mouvement, terre, voix, peinture-collage) sont des dispositifs repérés dans l'espace et le temps sur 4 matinées. Elles fonctionnent par cycle annuel et sont basées sur le volontariat. Elles s'appuient sur un cadre et un fonctionnement spécifique faisant rupture avec celui des activités occupationnelles habituelles (petit collectif, lieu de création intime non soumis au regard extérieur, protocole de début et de fin, la personne exerce librement sa créativité, temps de parole, l'animatrice est garante du cadre et du respect des règles établies). Elles mettent à disposition différents médias permettant à la personne de contacter et d'expérimenter librement sa capacité à créer, inventer, réaliser. La personne est alors dans la position d'utilisateur de son propre savoir-faire et de son propre savoir être.
- **Le journal** : dédié à la présentation de la vie des ateliers, fonctionne tous les mardis matin selon une organisation spécifique.

- **Deux activités ponctuelles et sur la base du volontariat :**

- ♦ **Le spectacle annuel (mai à juillet - depuis 2005) :** chaque année est proposé aux personnes le souhaitant, de participer au spectacle annuel. Il est conçu et réalisé par et avec les personnes (réflexion, montage..). Il est joué lors de la fête institutionnelle de l'été.

Il propose un temps de création et d'expression différent des activités habituelles et permet à chacun de s'investir en fonction de ses capacités, de vivre un temps de partage collectif autour d'un projet fort. D'autres ateliers et d'autres services sont sollicités pour étoffer ce projet à travers la commande d'articles et accessoires spécifiques (graines et bois, accompagnement au travail, arts plastique, administratif, services généraux...).

- ♦ **La poésie** (réalisée au printemps, remise des prix en hiver, concours organisé par l'association "Toi et Moi, le Cœur et la Raison") : pour ceux qui le souhaitent un temps d'échange et de création orale autour d'un thème imposé ;

des textes sont élaborés, une sélection est envoyée à l'association Toi et Moi, le recueil complet est mis à disposition à l'accueil de l'établissement.

**Les activités s'articulent autour de 4 axes qui sont :**

- **Accroître les rôles sociaux, la citoyenneté ;**
- **Améliorer les liens sociaux pour développer l'inclusion sociale ;**
- **Favoriser les aspects créatifs et ludiques ;**
- **Renforcer le maintien des acquis et le développement des capacités.**

Proposer des activités significatives, éviter stagnation et monotonie, donner sens à sa vie à travers la possibilité d'agir et de se réaliser par le biais des supports proposés, s'éprouver soi et au contact des autres, être stimulé... sont autant d'orientations mises en œuvre au quotidien.

Toutes ces expériences ont la possibilité de se vivre pour chacun selon ses possibilités, à sa façon, en fonction de ses capacités. Tout est mis en œuvre pour permettre le développement de l'identité de la personne, pour répondre à son besoin d'autonomie (se sentir à l'origine de ses propres actions, voir que ses propres choix sont respectés...) et au besoin de se sentir compétent (être efficace dans son environnement, exercer sa curiosité, le goût d'explorer, de relever des défis...). Il est à noter l'adaptation permanente mise en œuvre entre des stimulations douces et des propositions plus toniques suivant et respectant le rythme d'évolution de la personne.

***Les rythmes différents de la vie institutionnelle : les séjours de vacances, les séjours thématiques...***

✓ **Les vacances**

Les personnes accueillies au FO bénéficient de 10 semaines de vacances dans l'année, avec une rythmicité de 1 semaine de vacances toutes les 7 semaines d'atelier, 2 semaines à Noël et 4 au mois d'août. Cela répond à un besoin régulier de rompre avec le rythme institutionnel ainsi qu'avec les « contraintes » liées aux activités de jour, et apporte une oxygénation dans la vie quotidienne rythmée et codifiée du reste de l'année.

#### Les objectifs de ces séjours sont de :

- S'adapter aux demandes des personnes (repos, sorties, temps en individuel favorisés...);
- Vivre ensemble, favoriser la convivialité en vivant en groupe plus restreint que dans l'année ;
- Axer les journées sur le domaine culturel, le loisir, la découverte (activités « à la carte », orientées sur les demandes des résidents);
- Vivre autrement, se permettre d'être différent, en bénéficiant d'un encadrement et d'un fonctionnement différent (éducateurs extérieurs à l'établissement, horaires flexibles pour les repas, les activités...);
- Varier les lieux de vacances par l'intermédiaire de locations dans différentes régions, de nouveaux lieux sont proposés régulièrement ;
- Favoriser une organisation participative autour de la vie quotidienne (repas, courses, tâches collectives...).

#### Les différentes formes de séjours vacances :

- ✓ Séjours thématiques, vacances à l'extérieur du FO :
  - Vacances en location dans une région de la France, en groupe restreint ;
  - Vacances en petits groupes organisées par des organismes de vacances adaptées, en France ou à l'étranger ;
  - Vacances individuelles avec des organismes de vacances adaptées, ou en famille (en fonction des contraintes ou des demandes de la famille) ;
- ✓ Séjours « rester chez soi » : ce sont des vacances sur la résidence, avec des professionnels extérieurs à l'établissement, mais connus car revenant régulièrement pour encadrer ces séjours ; les groupes sont restreints ;
- ✓ Autres types de séjours :
  - « séjours Toutain » : ils sont spécifiques à ce groupe et se déroulent en supplément des 10 semaines de l'année : il existe 4 séjours d'une durée d'une demie semaine chacun ; ils garantissent que chaque résident bénéficie d'un séjour à l'extérieur du FO. Ils sont organisés dans une proximité géographique du FO ;
  - Séjours de rupture individuels, inscrits dans le projet d'accompagnement personnalisé de la personne ; ils sont liés à des besoins individuels de sortir plus fréquemment du collectif, de se ressourcer dans un lieu différent (petit séjour en famille d'accueil par exemple ou dans une autre structure proposant un accueil temporaire...).

L'organisation de ces temps de vacances au FO représente le cœur de la dynamique institutionnelle, puisqu'elle repose avant tout sur les besoins des personnes, en termes de rupture d'avec un rythme institutionnel et en termes de découverte et d'ouverture sur l'extérieur. Elle offre ainsi une richesse de vie à la fois relationnelle et culturelle.

## 4.2 Le projet de soins et la continuité des soins en lien avec le Projet de Pôle

### ➤ **LES ORIENTATIONS DU PROJET DE SOINS**

Autour du soin somatique ou psychique, la « Résidence des Cèdres » se donne pour objectif d'assurer, maintenir et améliorer l'état physique et psychologique des personnes accueillies.

La prise en charge médicale est assurée essentiellement par le personnel infirmier, le médecin psychiatre et la cadre de santé de l'établissement, qui sont les membres composant l'équipe de soins, auxquels peuvent s'ajouter régulièrement des stagiaires en formation d'infirmier(e). Cette équipe a construit et développe encore aujourd'hui tout un réseau et partenariat avec des spécialistes et généralistes du bassin de santé local (dentistes, pharmacies, kinésithérapeutes, orthophonistes, opticiens, etc.) afin de répondre au mieux aux besoins médicaux divers des personnes accueillies.

L'analyse des observations des besoins des personnes en termes de soins a conduit à identifier 2 domaines principaux:

- ▶ **Les soins physiques** qui impliquent plus particulièrement :
  - D'accueillir et écouter de façon personnalisée les personnes présentant un symptôme organique en vue d'établir un diagnostic et la mise en place d'un protocole de soins ;
  - D'assurer les soins infirmiers chroniques ou aigus (pansements, bilans sanguins...)
  - D'assurer une politique de prévention (hygiène de vie, alimentation, tabagisme, etc.) en association avec les équipes éducatives ;
  - De constituer les dossiers médicaux des personnes et en assurer le suivi ;
  - D'accompagner ces personnes dans toute démarche médicale les concernant.
  
- ▶ **Les soins psychiques** qui impliquent:
  - D'accueillir et écouter de façon personnalisée les personnes présentant une souffrance psychique en vue d'établir un diagnostic et la mise en place d'un protocole de soins ;
  - Sur la durée et sur indication médicale, d'accompagner les personnes accueillies dans des séjours à l'infirmerie en raison de troubles psychiques (la durée varie d'une demi-journée à plusieurs jours en fonction de la situation de la personne) ; en effet, un accueil plus médicalisé au sein de l'établissement peut ainsi éviter le recours à des hospitalisations psychiatriques.

Une réorientation temporaire ou plus durable vers une structure plus adaptée (hôpital, foyer médicalisé...) peut avoir lieu en cas de besoin. Un travail de partenariat est également recherché dans ce cas avec les spécialistes de la structure qui reçoit la personne.

### ▶ **LES OUTILS DU PROJET DE SOINS**

- Les locaux de l'infirmerie disposent de : une salle de soins, 2 salles de repos à usage différencié (convalescence ou besoin de rupture avec le collectif), 2 chambres individuelles en cas de maladie avérée, 1 salle de pharmacie pour le stockage des médicaments ;

- Un travail d'accompagnement pluridisciplinaire avec les équipes éducatives (hébergement et activités de jour) tant au quotidien que lors des réunions de projet d'accompagnement personnalisé, avec un support écrit spécifique (tableau) ;
- Des rendez-vous individuels avec le psychiatre ou le psychologue ; suivi à court ou long terme en fonction des besoins et des demandes de la personne accueillie ;
- Entretiens individuels avec les infirmières dans les cas de suivis de protocole de soin spécifique ;
- Des réunions mensuelles réunissant les équipes de soin du pôle : MAPHV, FAM, FH, ESAT et FO, pour une mutualisation des pratiques et du travail de réflexion ;
- Des formations continues pour le personnel de l'équipe de soin.

### ➤ **LE PROJET DE SOINS SELON UNE APPROCHE PORTEE PAR LE POLE**

Une réflexion autour de la notion de projet de soins / santé se structure au niveau du FO afin de mutualiser les ressources sur ce thème (IDE, médecins, psychologues...) en lien avec le personnel éducatif de la Résidence. L'analyse actuelle des besoins des personnes accueillies ainsi que du contexte institutionnel interne et externe du foyer occupationnel nous conduit à porter collectivement les objectifs suivants, axes de progrès pour les 5 ans à venir :

<b>AXE 2</b>	<b>Objectifs opérationnels et actions relatifs au projet de soins :</b>
	Améliorer et si possible conventionner avec les ressources médicales locales.
	Prévenir et rendre actrices les personnes en matière de santé.

## V. LES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSEES : ACCUEIL, ADMISSION, PROJET PERSONNALISE, ORIENTATION

### 5.1 *Les critères d'admission*

Les futures personnes accueillies doivent bénéficier d'une orientation (ou d'une demande en cours) de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) notifiant l'entrée au Foyer Occupationnel. Elles doivent être âgées de 18 ans à minima.

Au-delà de cette dimension administrative, l'admission est fondée sur la possibilité de concrétiser un accompagnement, centré sur :

- Une identification de l'origine de la demande, et plus particulièrement la parole de la personne et sa volonté à soutenir ce projet, à y participer comme individu ;
- Une évaluation des besoins et des capacités de la personne, mais aussi de ses demandes, ce qui se fait lors des périodes de stages proposés aux personnes.



## 5.2 Les étapes de l'admission

Les premiers contacts sont déterminants, et appellent une modalité d'intervention, une façon d'accueillir repérante et fiable pour toute personne introduite dans une structure nouvelle à ses yeux. Il lui est nécessaire de se sentir en confiance, de se sentir sécurisé pour pouvoir se projeter. Il s'agit de créer des conditions facilitant le repérage des lieux, de l'environnement et des personnes (les pairs, les équipes éducatives...), de l'aider à comprendre le fonctionnement de l'établissement et de l'éclairer sur le mode de vie qui lui est proposé.

Une procédure liée au fonctionnement de la Commission d'Admission au Foyer Occupationnel prend sens et s'articule avec la Commission d'Admission et de Fluidité des Parcours des résidents, définie au niveau du Pôle.

Les grandes lignes de la procédure d'admission sont les suivantes :

1. **Pour toute demande**, qu'elle émane directement d'une personne, sa famille, son représentant légal ou d'un professionnel, qu'elle se manifeste par courrier, téléphone ou déplacement physique, celle-ci est dirigée vers l'animateur du service social et/ou la secrétaire de direction du Pôle ;
2. **Une première visite** est proposée par l'animateur du service social à la personne adulte en situation de handicap, accompagnée de la personne de son choix (représentants légaux, famille...) afin de découvrir l'environnement institutionnel ;
3. Si les conditions administratives, de faisabilité d'un futur projet d'hébergement ou d'accueil de jour sont réunies et validées par le chef de service avec l'appui technique de l'animateur du service social, **un dossier de candidature** est remis et devra être retourné à l'animateur du service social qui en assure le suivi. Toute information médicale est mise sous pli cacheté, puis transmise à l'infirmerie pour traitement et conservation. Si nécessaire, une information partagée est transmise au chef de service et/ou à la direction.
4. **Une période de stage** est alors proposée, généralement d'une durée de 15 jours (weekend compris) ; ces modalités sont modulables en fonction de la situation particulière de la personne (1 semaine supplémentaire, pas de weekend...).

Toute personne en stage bénéficie d'un référent provisoire (1 en hébergement et 1 en activités de jour), et chaque stage fait l'objet d'une évaluation en équipe pluri professionnelle afin de statuer sur une possible admission, ou proposer un éventuel stage complémentaire.

### **La Commission d'admission et de fluidité des parcours :**

- Le professionnel chargé du service social met à jour le tableau de suivi de la Commission d'Admission et assure la gestion de la liste d'attente en la transmettant au chef de service et aux éducateurs spécialisés chargés de la coordination.
- **La Commission d'Admission** se réunit de façon régulière. Elle est composée du chef de service, du psychologue, du psychiatre, de la cadre de santé, d'une infirmière, de l'animateur du service social et de la direction.
- La **Commission de fluidité des parcours** : elle s'adresse aux personnes présentes au FO :
  - elle organise des expériences innovantes (stages à l'extérieur, échanges avec des structures partenaires, essais, périodes de répit...). Elle est saisie par le chef de service en fonction de l'évolution des projets d'accompagnement personnalisés ou sur demande de la personne accueillie, avec la collaboration de l'équipe pluri professionnelle. Cette instance a la possibilité d'inviter des partenaires et/ou des personnes ressources.

- Elle facilite, en interne au FO, le changement de lieu d'hébergement et d'accompagnement lorsque cela s'avère nécessaire pour la personne, après concertation de l'équipe pluri professionnelle et des référents de projet.

**Les réponses apportées :**

- Si la décision en termes d'admission est négative, l'animateur du service social informe la personne et produit un courrier destiné aux différents acteurs concernés ;
- Afin de valider ou invalider la réponse, une période de stage complémentaire peut être proposée à la personne si la précédente s'avérait trop courte, soit pour la personne qui a besoin d'un temps d'expérience supplémentaire, soit pour l'équipe afin d'affiner les observations ;
- Si la décision en termes d'admission est positive, un courrier est également envoyé afin de proposer, si une place est disponible, une date et un lieu d'hébergement en fonction des besoins d'accompagnement de la personne ; si le FO ne peut proposer une place à l'issue du stage, la personne est inscrite sur une liste d'attente ;
- Dans le cas de l'accueil de jour, la procédure est identique.

Idéalement, les accueils concernant les stages ont lieu vers 16 h 00 par le référent hébergement provisoire. Un résident du FO participe à l'accueil, afin de favoriser l'intégration (cf. la Commission d'Accueil : annexe 7).

L'analyse actuelle des besoins des personnes accueillies ainsi que du contexte institutionnel interne et externe du foyer occupationnel nous conduit à porter collectivement les objectifs suivants, axes de progrès pour les 5 ans à venir :

<b>AXE 3</b>	<b>Objectifs opérationnels et actions relatifs à l'admission et aux modalités d'accueil :</b>
	Améliorer l'accueil des personnes accueillies

Les accueils pour une admission en hébergement se font le soir directement sur le groupe concerné, afin de permettre à la personne de prendre des repères et de s'installer avec le soutien de l'équipe d'hébergement.

Le dossier unique de la personne accueillie comprend 3 volets :

- administratif, géré par la secrétaire de direction,
- médical, par l'équipe de soignants,
- et socio-éducatif par les professionnels de l'accompagnement dans le respect des règles de confidentialité.

### 5.3 La dynamique autour de la fluidité des parcours de vie

La question de la fluidité des parcours conduit à s'interroger sur les limites de l'établissement en termes d'accompagnement face au vieillissement de certains résidents, ou face à leurs demandes de mobilité ou de changement d'établissement.

Dans ce contexte, une réflexion au niveau du Pôle vise à asseoir l'analyse et l'adaptation des réponses à proposer aux personnes accueillies. Depuis juillet 2013, la **Commission d'admission et de fluidité des parcours de vie** a pour mission de réfléchir dans ce sens.

- En premier lieu, elle se fixe pour objectif : d'évaluer les situations, de repérer les besoins au niveau interne, et de préparer les admissions ou les départs.
- Pour cela, le Pôle est en lien avec la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) afin de valoriser l'expertise technique mise en œuvre dans l'établissement, et faciliter les prises de décision les plus adaptées aux personnes.

Le travail autour de la fluidité des parcours de vie s'envisage :

► ***Au sein de Foyer Occupationnel « Résidence des Cèdres » :***

- Il est observé de nos jours que des passerelles souples existent entre les différents espaces de vie ;
- La notion de souplesse est à poursuivre en favorisant les mouvements inter ou intra lieux d'hébergement pour les résidents ; soit proposer davantage de changements d'espaces lors des réunions de projet d'accompagnement personnalisé, soit proposer des changements de chambre sur le même lieu de vie : mobilité interne, dynamique nouvelle au sein même des dispositifs... ;
- La notion de fluidité est possible également au niveau des activités de jour selon divers axes : activités satellites, passerelles, stages...

Cette dynamique interne de décloisonnement permet de prendre davantage en compte la parole et le souhait des personnes. Ceci permet de ne pas rester cloisonné dans un même atelier et garantit une ouverture et un enrichissement vers des activités diverses.

► ***Au sein du Pôle Adultes Henri Cros :***

- Par convention et sans changer la notification de la CDAPH de la personne, nous pouvons proposer un échange de services, par exemple des stages pour les travailleurs de l'ESAT vers le FO et du FO vers l'ESAT et le FH ;
- Les liens avec la MAPHV Las Canneles et le Foyer Occupationnel se concrétisent à travers divers projets (ex : participation de quelques résidents du FO à l'atelier « Clown en route »), invitations réciproques à des festivités intra-établissements ; utilisation de certains locaux du FO par la MAPHV ; propositions de stages pour certaines personnes du FO vers la MAPHV, prêts de matériel ou de véhicules...

► ***Au sein d'un réseau constitué :***

- La notion de fluidité externe au Pôle Adultes Henri Cros est une réflexion menée au sein de la Commission d'admission et de fluidité des parcours de vie. Au sein de cette instance est abordée la question du développement du travail en partenariat et en réseau pour l'obtention de réponses souples, et les plus adaptées possibles aux besoins des résidents.

## VI. LES METHODES ET LES OUTILS DE MISE EN ŒUVRE

### 6.1 La mise en œuvre de la Loi du 2 janvier 2002 et de la personnalisation de l'accompagnement

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi du 2 janvier 2002, l'ensemble des supports proposés, et adaptés de manière continue, participent à la promotion du droit des personnes accompagnées :

#### **I – LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE ACCUEILLIE**

La charte des droits et libertés (arrêté du 8 septembre 2003) a pour vocation d'affirmer les grands principes éthiques centrés sur la personne accueillie.

Ce document met l'accent sur les droits et libertés de tout individu et insiste sur les principes éthiques guidant l'intervention des professionnels : non-discrimination, libre choix (aux prestations), droits à l'information, au respect de la personne et des liens familiaux, à la protection, à l'autonomie, à un accompagnement adapté... Le FO a construit une charte en langage adapté à destination des personnes accueillies à l'aide de pictogrammes.

#### **II - LE LIVRET D'ACCUEIL**

Le Livret d'accueil (circulaire du 24 mars 2004) est un support qui a pour objectif d'informer de façon claire les personnes en situation de handicap et leurs familles (ou représentants légaux) sur les prestations que propose l'établissement.

#### **III - LE REGLEMENT DE FONCTIONNEMENT**

Le règlement de fonctionnement (décret du 14 novembre 2003) est le support de référence qui précise les droits, les obligations et les règles organisationnelles au sein du FO. Il est élaboré en concertation avec les personnes accueillies et plus précisément sur les unités de vie où elles sont retravaillées régulièrement. Ce support, s'articule autour des points suivants :

- ✓ **Les droits** de la personne accueillie dans l'institution et dans l'intérêt des publics accueillis ;
- ✓ **Les obligations** de la personne, au regard des missions de l'établissement ;
- ✓ **L'organisation institutionnelle** (locaux, biens des personnes, transports et déplacements, organisation et règlement des lieux de vie, des ateliers...).

L'analyse actuelle des besoins des personnes accueillies ainsi que du contexte institutionnel interne et externe du foyer occupationnel nous conduit à porter collectivement les objectifs suivants, axes de progrès pour les 5 ans à venir :

<b>AXE 4</b>	<b>Objectifs opérationnels et actions relatifs au droit des personnes :</b>
	Réviser le règlement de fonctionnement

## **IV - LE CONTRAT DE SEJOUR**

Le contrat de séjour (décret du 26 novembre 2004) définit les objectifs et la nature de l'accompagnement dans le respect des principes déontologiques et éthiques, des recommandations de bonnes pratiques professionnelles et du projet d'établissement. Il détaille la liste et la nature des prestations offertes.

Ce document est signé (personne accueillie et représentant légal et directeur du Pôle), il est remis à la personne dans le cadre de l'accueil et l'accompagnement dispensés dans l'établissement.

Ce document est complété, dans les 6 mois, par un avenant qui précise les objectifs et les « prestations » adaptés à la personne et réactualisés chaque année. Eux-mêmes sont déclinés dans le cadre du Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP).

## **V - LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE**

Le Conseil de la Vie Sociale (décret du 25 mars 2004) est une instance consultative qui donne son avis et fait des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement des établissements/services.

Afin de rendre plus opérant ce dispositif, il est retenu un Conseil de la Vie Sociale commun au Pôle Adultes Henri Cros et composé de membres représentants les divers dispositifs (FO, MAPHV-FAM, FH, SAVS, ESAT) et collèges concernés (usagers, familles et représentants légaux, personnel, direction, représentants de l'organisme gestionnaire et autres).

Conformément au cadre réglementaire, cette instance se réunit au moins trois fois par an et le nombre des représentants des personnes accueillies et de leur famille sont majoritaires. Le président est élu parmi les membres du collège des personnes accueillies.

Dans le cadre de la réflexion du Projet du Pôle Adultes Henri Cros, l'ensemble des outils de la Loi 2002-2 a été mis à jour et proposé aux personnes accueillies et leurs représentants légaux.

Cette démarche vise à favoriser la participation de ces derniers avec une traçabilité du recueil de leurs paroles, souhaits et désirs. Des permanences sur les différentes unités sont mises en place afin de récolter leur parole, par l'intermédiaire de personnes élues pour représenter l'ensemble des résidents.

## **VI - LE PROJET PERSONNALISE ET SA METHODOLOGIE**

Les étapes de la personnalisation de l'accompagnement sont repérées ainsi :

### **- Le contrat de séjour**

Il précède la formalisation du projet personnalisé. Il est proposé dans le mois après l'admission de la personne, il est composé de 2 documents : un état des lieux, un recueil de ses attentes, qu'elle signe, accompagnée ou non d'une personne de son choix.

L'analyse actuelle des besoins des personnes accueillies ainsi que du contexte institutionnel interne et externe du foyer occupationnel nous conduit à porter collectivement les objectifs suivants, axes de progrès pour les 5 ans à venir :

<b>AXE 5</b>	<b>Objectifs opérationnels et actions relatifs à la personnalisation des accompagnements :</b>
	Finaliser la signature des contrats de séjour
	Améliorer le processus participatif

#### - **Le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP)**

Il est formalisé après une période d'observation et d'accompagnement de 6 mois. Il est révisé annuellement. Sa co-construction implique plusieurs temps forts.

- 1) Entretien individuel entre la personne et son référent de projet ; co-évaluation du projet précédent lorsqu'un PAP a été réalisé antérieurement; recueil des attentes et de la parole de la personne ;
- 2) Diagnostic partagé (si la personne le souhaite avec un membre de sa famille, de son entourage ou son représentant légal) ;
- 3) Diagnostic socio-éducatif (données socio-éducatives coordonnées par le référent de projet) avec l'équipe éducative et le psychologue ;
- 4) Proposition d'axes de projets ;
- 5) Réunion de projet de PAP en équipe pluri professionnelle (chef de service, psychologue, psychiatre, infirmière, référent de projet hébergement, référent de projet activités de jour), afin de finaliser les axes du projet à contractualiser ; ces axes sont rendus accessibles par un travail de reformulation et d'appropriation entre le référent de projet et la personne concernée. Formalisation du document et signature.
- 6) Suivi, évaluation et révision (la révision est au minimum annuelle et des ajustements ont lieu si nécessaire).

### **VII - LA PERSONNE QUALIFIEE**

Toute personne accueillie peut faire appel à un tiers désigné par la MDPH et le Préfet du 82 en cas de désaccord sur les objectifs et les prestations dans l'accompagnement qui lui est proposé.

### **VIII - LE PROJET D'ETABLISSEMENT**

Outil de communication auprès des personnes accueillies, il est aussi le fondement du travail des équipes pluri professionnelles de l'établissement comme guide de l'intervention médico-sociale des professionnels et de la co construction des prestations proposées au sein de la structure et plus largement dans son rayonnement extérieur.

#### ➤ **LA NOTION DE REFERENCE DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE**

##### **Définition :**

La référence du Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP) se définit dans un cadre institutionnel propre à soutenir le projet de vie de la personne accueillie.

Elle n'est plus directement liée à la personne accompagnée mais bien au projet personnalisé qui définit la conception et la mise en œuvre de l'accompagnement proposé par l'équipe pluridisciplinaire.

Elle est donc l'expression d'un regard pluriel proposant une vision décloisonnée de l'accompagnement mettant en pratique la notion et la pratique de la pluri professionnalité. Elle ne développe que des compétences professionnelles et son appropriation est partagée par l'équipe évitant ainsi le risque d'une personnalisation excessive de la référence.

Le référent du projet n'a pas vocation à remplacer un intervenant particulier, il représente un relais, une interface, un interlocuteur privilégié dans la mise en œuvre et la dynamique des projets personnalisés au sein du FO.

En somme, la référence du projet consiste à faire vivre le Projet d'Accompagnement Personnalisé avec la personne elle-même et les professionnels internes et externes. Sa fonction principale est de contribuer à l'évaluation de ses objectifs par la valorisation des compétences afin de progresser collectivement.

### ➤ **LES ACTIVITES LIEES A LA PAROLE CITOYENNE DES USAGERS A LA RESIDENCE DES CEDRES**

De manière complémentaire au Conseil de la Vie Sociale, la Résidence des Cèdres développe des espaces dédiés à la parole citoyenne des résidents. La prise en compte des droits fondamentaux que sont l'intimité, le droit d'aller et venir, d'exprimer un désaccord, d'être respecté et de respecter autrui sont l'objet de l'attention de l'équipe depuis de nombreuses années.

Ceci a conduit progressivement à mettre en place **divers groupes centrés sur la vie quotidienne au sein de la Résidence**. Ils sont une occasion régulière pour chacun d'exprimer une opinion sur la vie de l'atelier ou encore celle de l'hébergement. Il s'agit de permettre autant que possible aux personnes accueillies d'exercer leur capacité à faire des choix, à agir sur leur environnement, à être participant tout en pouvant dire « je », qui implique à l'évidence la mise en œuvre d'autres outils.

La participation des personnes accueillies va s'accroître notamment au travers de proposition de modules de formations adaptées à leurs préoccupations et leurs modes de communication.

L'analyse actuelle des besoins des personnes accueillies ainsi que du contexte institutionnel interne et externe du foyer occupationnel nous conduit à porter collectivement les objectifs suivants, axes de progrès pour les 5 ans à venir :

Des commissions ponctuelles peuvent voir le jour en fonction de projets institutionnels naissants (ex : la commission Foyer pour les personnes accueillies).

De plus, il convient d'ajouter à ces activités l'attention accordée à d'autres modes d'expression d'une façon d'être adulte dont l'affectivité et la sexualité font partie. A ce titre et depuis 2004, il existe spécifiquement un groupe de parole (6 résidents) autour du **thème « Affectivité et sexualité »** animé par deux professionnels spécifiquement formés autour d'un protocole validé (cf. projet en annexe 9).

Ce groupe fonctionne par cycle de six mois et propose une rencontre par semaine. Il est aussi en relation avec le Planning Familial avec qui une convention a été signée et qui traite plus spécifiquement dans un lieu extérieur à l'établissement, avec les personnes qui le souhaitent, les questions liées au couple et à toute question ou problématique individuelle sur ce sujet.

L'analyse actuelle des besoins des personnes accueillies ainsi que du contexte institutionnel interne et externe du foyer occupationnel nous conduit à porter collectivement les objectifs suivants, axes de progrès pour les 5 ans à venir :

<b>AXE 6</b>	<b>Objectifs opérationnels et actions relatifs à la participation des personnes et à l'éthique d'intervention :</b>
	Poursuivre l'effort de participation des personnes accueillies
	Refonder un atelier d'échanges et d'infos

## 6.2 Les instances et les outils de travail en équipe

### ➤ **LA NOTION D'EQUIPE**

Des réunions hebdomadaires sont en place au sein de chaque dispositif. Elles permettent d'assurer le suivi des personnes accueillies et de traiter les questions d'organisation, de fonctionnement et de développement des projets.

### ➤ **LES REUNIONS D'ANALYSE ET DE COORDINATION**

Afin de mettre en œuvre et de coordonner l'action en vue d'un accompagnement adapté, diverses instances de régulation et supports sont formalisés dans l'établissement. Celles-ci sont centrées sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap ou liées à l'organisation et à la coordination des interventions de chacun.

A cet effet, sur l'établissement, il existe les cinq principales instances de travail suivantes :

- La commission d'admission et d'orientation (en lien avec le Pôle) ;
- Les réunions de travail des SDN (surveillants de nuit) ;
- La réunion projet personnalisé (réunion PAP) ;
- Les réunions d'équipe pluridisciplinaire ;
- L'analyse de la pratique professionnelle ;
- Les réunions avec les professionnels en charge de la coordination.

De plus, l'établissement crée ponctuellement des groupes de travail et de réflexion en fonction des projets et de l'actualité institutionnelle (projet d'établissement, journée d'accueil des familles et amis...).

### ➤ **LES DIFFERENTS ECRITS PROFESSIONNELS ET OUTILS DE COORDINATION DES PROFESSIONNELS**

Afin d'organiser, de suivre, d'évaluer et de rendre compte de l'action, des objectifs mais aussi des moyens mis en œuvre pour chaque résident, divers outils et supports professionnels sont formalisés en référence aux obligations légales actuelles.

Les principaux supports écrits sont les suivants :

- Le dossier de candidature et d'admission (en lien avec l'animateur du service social du Pôle) ;
- Le dossier unique de la personne accueillie avec ses 3 volets : médical (mis à jour par l'équipe d'infirmières, la cadre de santé, les médecins), administratif (renseigné par le secrétariat de direction) et



d'accompagnement socio-éducatif (livrets d'observations, bilans..., tenus par les professionnels socio-éducatif et en particulier par le référent du projet d'accompagnement personnalisé) ;

- Le projet personnalisé (PAP) et ses avenants ;
- Le projet d'établissement ;
- Les cahiers de liaison ;
- Les comptes rendus de réunions ;
- Les fiches de signalement d'évènements indésirables ;
- Le registre de sécurité (en lien avec le Pôle) ;
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels (en lien avec le Pôle) ;
- Le registre des accidents bénins.

L'analyse actuelle des besoins des personnes accueillies ainsi que du contexte institutionnel interne et externe du foyer occupationnel nous conduit à porter collectivement les objectifs suivants, axes de progrès pour les 5 ans à venir :

<b>AXE 7</b>	<b>Objectifs opérationnels et actions relatifs à l'adaptation des équipements :</b>
	Centraliser et définir les accès aux informations à caractère personnel

## VII. LES RESSOURCES MOBILISEES

### 7.1 Les ressources professionnelles

#### ➤ **LES DIVERS PROFESSIONNELS ET LEURS FONCTIONS**

La convention collective applicable à l'ensemble du personnel est la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966. L'équipe du Foyer Occupationnel est composée à partir des fonctions présentées ci-dessous.

#### **Fonctions socio-éducatives**

De façon globale ces professionnels sont chargés de conduire des actions éducatives avec la personne en situation de handicap dans le cadre d'un projet personnalisé co-construit avec elle et mis en place par l'équipe pluridisciplinaire. Dans ce cadre, les équipes sont amenées à travailler avec l'entourage de la personne, le tuteur, les éventuels partenaires... (développement de la citoyenneté...).

✓ *Moniteur d'atelier 1<sup>o</sup> et 2<sup>ème</sup> classe*

Il est responsable de l'encadrement de personnes en situation de handicap dans des activités occupationnelles et en élabore les projets internes. Il assure la gestion du groupe en organisant les activités. Il participe au travail d'équipe en transmettant les éléments d'observation facilitant l'élaboration et le suivi des projets d'accompagnement personnalisés. Il est référent du projet de certains résidents.

✓ *Moniteur d'activités physiques et sportives*

Travaillant au sein d'une équipe pluridisciplinaire, il est chargé de conduire auprès des personnes accueillies, des activités physiques d'entretien et/ou sportives ajustées à leurs aptitudes motrices et psychomotrices, mais aussi à leur âge. Il est responsable de l'élaboration des séquences permettant de proposer ces activités.

✓ *Animateur(trice)s 1<sup>ère</sup> catégorie*

Travaillant au sein d'une équipe pluridisciplinaire, il intervient dans l'élaboration, la réalisation, la dynamique et l'évaluation des projets d'accompagnement personnalisés dont il est le référent. Il est chargé également d'élaborer, de suivre certains projets spécifiques. Son action s'inscrit dans l'accompagnement des actes de la vie quotidienne ou des activités de jour au travers d'une relation éducative favorisant le développement et la préservation des aptitudes de la personne.

La fonction de coordination fait partie intégrante de ses missions, et se définit au sein du FO par ces aspects :

- Transmission des informations et échanges avec les différents services (services éducatifs, thérapeutiques, soins, chef de service et équipe de Direction) ;
- Animation de réunions d'équipe ou de groupes de travail spécifiques ;
- Coordination des différents objectifs des projets ;
- Appui et soutien au niveau des écrits professionnels ;
- Faire vivre des espaces de vie et des dispositifs (animations, commissions, groupes de travail...).

✓ *Animateur (trice) 2<sup>o</sup> catégorie*

Sa mission principale est la co- construction et la mise en œuvre du volet éducatif du projet personnalisé de la personne accueillie par l'animation, l'organisation de la vie quotidienne, des activités et autres médiations.

La fonction s'exerce essentiellement autour de la proposition de médiations (éducatives, culturelles...) au sein d'un espace collectif, propres à permettre aux personnes accueillies d'instaurer, restaurer ou préserver leur capacité d'adaptation et leur autonomie, par une approche personnalisée.

✓ *Accompagnant médico-psychologique (AMP)*

Il intervient plus particulièrement dans l'accompagnement des actes de la vie quotidienne. Il est garant de l'accompagnement, du confort de vie, de l'hygiène, de la sécurité des personnes accueillies.

Il participe en tant que référent et à travers ses observations à l'élaboration et au suivi des projets d'accompagnement personnalisés. Il anime des activités éducatives à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement. Il participe à l'élaboration et à l'animation des projets de groupe.

### **Fonctions des surveillants de nuit**

#### ✓ *Surveillants de nuit*

Il est chargé de veiller à la sécurité, au bien-être et au confort d'hygiène des personnes accueillies durant la nuit. Il a aussi pour mission de veiller à la sécurité générale des bâtiments. Il participe à des réunions de coordination et effectue la liaison quotidienne avec les équipes éducatives. Il prend part à l'entretien des espaces communs d'hébergement.

### **Fonctions médicales ou paramédicales**

#### ✓ *Infirmières*

Leurs missions principales s'exercent essentiellement autour de 2 axes : la relation au soin et l'ingénierie de projet (Projet d'Accompagnement Personnalisé).

Les infirmières de l'établissement coordonnent, organisent et réalisent des activités de soins (préventifs, éducatifs, curatifs et palliatifs) et la prise en charge des besoins fondamentaux avec l'équipe soignante comme le confort, la sécurité et l'hygiène. Elles participent à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du projet d'accompagnement personnalisé de la personne accueillie. Elles peuvent en être référentes, dans ce cadre, elles coordonnent ces différentes actions.

#### ✓ *Psychiatre*

Il est chargé d'assurer le suivi psychiatrique des résidents et de garantir la cohérence du projet de soin. Il propose les indications ou contre-indications concernant les admissions et les réorientations. Il participe aux réunions de co-construction des projets personnalisés et bilans de prise en charge. Il établit les relais nécessaires avec les différents intervenants du soin et veille à l'organisation de l'infirmierie.

#### ✓ *Infirmière coordonnatrice*

Membre de l'équipe de direction du Pôle, elle met en œuvre, suit et accompagne la politique de soin visant à l'amélioration continue de la qualité et de la sécurité des soins dans les établissements et service.

Elle crée une dynamique de l'ensemble des acteurs de santé en interne comme en externe.

Il encadre, anime et coordonne les équipes de soignantes, gère et développe les compétences des professionnels.

#### ✓ *Psychologue*

Le psychologue conçoit et met en place des actions curatives et préventives à partir des besoins des personnes. Il fait office de référent en termes de santé mentale auprès de l'équipe éducative pluridisciplinaire.

En tant que praticien, sa prise en charge se fonde sur la singularité de chaque résident et s'appuie sur l'approche psychodynamique de la personne. Son expertise lui permet d'évaluer la faisabilité des candidatures à l'admission et la pertinence de leur orientation.

Son rôle implique aussi une dimension de conseil dans la réflexion et l'accompagnement socio-éducatif des professionnels.

### **Fonctions de services généraux**

Pour l'ensemble, et en cas de besoin, ces personnels peuvent être conduits à accompagner les personnes en situation de handicap.

- ✓ *Agent technique chef : cuisinier ; Ouvriers qualifiés : cuisiniers*

Ils assurent l'entretien des matériels, des locaux, et la confection et la délivrance des repas. Ces tâches impliquent, à des degrés divers, suivant les qualifications, la réalisation des menus et la mise en forme des commandes auprès des fournisseurs.

- ✓ *Agents techniques chef d'entretien ; Agents de service intérieur : entretien ; Ouvrier qualifié entretien*

Suivants des formes spécifiques à leurs qualifications, ils sont chargés du maintien et de l'entretien des locaux, du service repas et des équipements du service, du transport des personnes, de veiller à l'entretien des véhicules, d'effectuer les courses pour les besoins du service.

Représentant l'établissement lors des transports, ces personnels sont amenés à entrer en relation avec les proches des personnes accueillies.

### **Fonction d'administration et de gestion**

- ✓ *RAF : Responsable Administratif et Financier et Ressources Humaines*

Membre de l'équipe de direction du Pôle, il est le chef de service administratif, financier et ressources humaines au niveau du Pôle Adultes Henri Cros, il organise les services en lien avec la direction et le siège de l'association. Il accompagne la direction dans les différentes analyses stratégiques (budgétaire, prospective et en matière de ressources humaines).

- ✓ *Technicien supérieur économiste 2ème classe : comptable*

Responsable de l'application des règles comptables, en relation avec le siège et à partir de consignes permanentes, il est chargé de la saisie des informations comptables, du suivi budgétaire, et l'élaboration des situations comptables. Il peut être amené à réaliser des analyses spécifiques ou des travaux de synthèse à la demande de la direction ou du RAF.

- ✓ *Technicien supérieur RH (ressources humaines)*

Travail en collaboration avec les chefs de service du Pôle et du RAF pour l'élaboration des contrats de travail, la préparation des payes et le suivi des dossiers du personnel (DUE, contrats, arrêts maladie...). Il saisit et contrôle les variables de paye et assure la transmission Pôle emploi...

- ✓ *Technicien supérieur secrétaire de direction*

Maîtrisant les outils nécessaires à sa fonction et à partir de consignes permanentes, il est chargé de l'élaboration de tous les courriers administratifs généraux et de direction, du suivi des réunions et de la rédaction des comptes rendus. Il peut être amené à réaliser des travaux spécifiques à la demande de la direction.

- ✓ *Technicien qualifié secrétariat*

Praticien qualifié des techniques de secrétariat, ce professionnel est chargé des tâches administratives simples. Il est aussi chargé de l'accueil, du standard en lien avec les chefs de service et le RAF.

## **Fonctions de direction & d'encadrement**

### ✓ *Directeur*

Le directeur d'établissement est recruté et nommé par le Conseil d'Administration. Il agit par délégation du Directeur Général et lui rend compte de son activité sous tous ces aspects.

Il est responsable de la mise en œuvre permanente des missions sociales, médico-sociales et/ou sanitaires pour lesquelles il a été nommé. Il assume, dans le cadre du projet de l'association, avec l'appui des directions techniques du siège, et en coordination avec elles, dans le respect des procédures associatives, les missions suivantes : définition et conduite du projet d'établissement ; gestion et animation des ressources humaines ; gestion économique et financière ; gestion technique et logistique, mise en œuvre des politiques sociales. Il représente le Pôle sur le territoire.

### ✓ *Directeur adjoint*

Sous l'autorité du directeur, a pour mission principale : la mise en œuvre du projet et de la qualité des prestations, de l'organisation et de l'ensemble des structures du Pôle, dans le cadre des délégations qui lui sont confiées.

Par un compte rendu et une veille sur un niveau politique, opérationnel et technique, il éclaire le Directeur dans ses choix stratégiques. Il appuie le chef de service du FO d'une manière permanente dans ses missions de management au sein de l'établissement.

### ✓ *Chef de service éducatif*

Le chef de service éducatif est sous la responsabilité du directeur d'établissement. Responsable d'une équipe de salariés, il assure l'animation de cette équipe, il est chargé du suivi et de la coordination des projets mis en place au sein de l'établissement. Membre de l'équipe de direction du Pôle, il participe à la mise en œuvre du projet d'établissement, garantit la continuité de service et encadre l'animation générale, l'organisation du travail et les actions directement engagées auprès des personnes.

### ✓ *Chef des services généraux*

Membre de l'équipe de direction du Pôle, sous la responsabilité du directeur d'établissement, il est responsable de l'entretien, et de l'exploitation des bâtiments, des installations et des équipements. Il conduit la réalisation des projets de travaux neufs et des gros entretiens. Il a sous sa responsabilité des techniciens et agents plus particulièrement chargés de la réalisation des aspects techniques de ces tâches. Il coordonne la gestion des risques (DUERP, DARDE, plan de continuité de l'activité...). Il encadre les équipes d'entretien des locaux et de la cuisine.

### ✓ *RAF (présenté plus haut)*

## ➤ **LES FONCTIONS SUPPORTS / MUTUALISATIONS AU NIVEAU DU POLE**

Il existe de nombreuses fonctions supports ou mutualisations organisées au niveau du Pôle Adultes Henri Cros et précisé dans son projet datant de 2015.

Il s'agit principalement des axes suivants :

- ✓ **Une équipe de direction** : une direction commune et de proximité propre au Pôle qui permet une cohérence des actions entre les établissements et services et une cohésion des interventions professionnelles afin de développer une logique stratégique d'adaptation du Pôle. Par ailleurs, cette nouvelle configuration a permis de réorganiser le calendrier des astreintes pour les Chefs de Service concernés (passage de 1 semaine sur 2 à 1 semaine sur 3) ;

- ✓ **Un Animateur du Service Social** : il contribue à améliorer la fluidité des parcours des personnes accompagnées au sein des établissements et service du Pôle.

Ainsi, il est en charge de la collecte de tous les documents administratifs nécessaires à l'orientation et la réorientation des personnes dans les structures les plus à même de répondre aux attentes et besoins des personnes et à l'obtention de prestations. De plus, il gère les listes d'attentes des établissements et service du Pôle, oriente les personnes et leurs familles vers les établissements les plus aptes à répondre aux besoins des personnes, assure l'accueil des personnes et de leurs familles, il informe les personnes, familles et autres professionnels des dispositions légales et réglementaires, notamment concernant leur droit. Enfin, il développe le travail en réseau et les partenariats pour les établissements du Pôle.

- ✓ **Une infirmière coordinatrice** : Elle a pour mission principale de coordonner les actions de soins et de prévention sur l'ensemble des établissements du Pôle, ainsi que la coordination des activités des infirmières (management du service, élaboration d'un plan d'action soin/santé et prévention). De plus, elle met en place le circuit du médicament et est chargée de développer les réseaux et partenariats avec le secteur soin
- ✓ **Un Service Administratif, Financier et Ressources Humaines** : la nouvelle organisation participe à une meilleure lisibilité, structuration et efficacité de l'action. Les lignes de responsabilités et de compétences ont été redéfinies en étroite collaboration avec l'Association de manière à favoriser :
  - La centralisation administrative afin de dégager des synergies entre les établissements du Pôle pour gagner en efficacité et en qualité ;
  - L'harmonisation des pratiques professionnelles internes au Pôle et externes avec la Direction Générale de l'association ;
  - La centralisation exécutive : la sécurisation des procédures ;
  - La centralisation financière : les évolutions administratives et la perspective d'une tarification globale (enveloppe fermée) nécessitent une gestion financière et budgétaire unifiée.

### ***La coordination de l'équipe pluri professionnelle centrée sur l'accompagnement des résidents.***

Il s'agit ici de présenter les différents outils à partir desquels le projet personnalisé d'une personne est co-construit, suivi, réalisé et évalué. Ce projet est un élément de continuité dans la cohérence du projet associatif, de Pôle et d'établissement. Chaque professionnel, en menant ses actions suivant ses fonctions, a le souci permanent de veiller à la cohérence de ses actes en relation aux objectifs et aux autres registres champs professionnels internes et externes. Parmi ces champs, nous pouvons mentionner :

- Registre des activités occupationnelles : activité productrice dans ses différentes fonctions, à la fois relation à l'objet, à l'autre, aux Autres ;
- Registre éducatif et social autour de l'hébergement ;
- Registre thérapeutique : soutiens médicaux, soutiens psychologiques ;
- Participation des services administratifs, généraux et de nuit ;
- Partenariats divers, famille, proches, entourage.

## 7.2 La Gestion des Ressources Humaines (GRH) et gestion administrative

De même, diverses fonctions liées à la Gestion des Ressources Humaines sont travaillées et mises en œuvre avec les ressources présentes au sein du Pôle Adultes Henri Cros et des appuis et conseils de la Direction des Ressources Humaines de l'association au niveau de sa direction générale.

Plus globalement, le Pôle a pu engager pour l'ensemble de ses établissements et service, en lien étroit avec les ressources des services de la Direction Générale (DAF et DRH) et les travaux des conseils et/ou commissions associatives spécifiques (Conseil des Directeurs, COTAR, Com RH...), une harmonisation des pratiques aussi bien au niveau de la gestion financière (outils de suivi et de gestion financière et RH, suivi de l'activité, élaboration en cours de PPI...) que de la gestion des ressources humaines (procédures relatives à l'application de la CCNT du 15/03/66, utilisation du plan de formation associatif...) et plus particulièrement :

- Le contrôle budgétaire des salaires
- Les démarches liées à l'embauche (DUE, contrat de travail) et aux fins de carrières
- Les accidents du travail, la maladie, la mutuelle et la prévoyance
- La formation professionnelle, les contrats de professionnalisation, d'apprentissage, le statut des stagiaires, l'aide au poste pour les travailleurs de l'ESAT et les CUI.

Le Pôle développe une approche transversale d'autres dossiers comme par exemple :

- Les entretiens professionnels ;
- Le soutien aux professionnels et la formation continue ;
- L'accueil de stagiaires ;
- Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) ;
- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ;
- La prévention des Risques Psycho-Sociaux ;
- La commission formation du Pôle ;
- Les commissions de recrutement ;
- Les GAPP transversaux.

De plus, le Projet de Pôle met en œuvre une politique de formation du personnel centrée sur le maintien des compétences et des connaissances professionnelles en lien avec les évolutions actuelles (cadre réglementaire, recommandations de bonnes pratiques professionnelles, évolutions des besoins et des caractéristiques de la population accueillie...).

Cette dynamique prend en compte :

- Les enjeux et orientations des politiques sociales et des impacts possibles pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux ;
- Les droits des personnes en situation de handicap ;
- Les pratiques professionnelles en direction des résidents accompagnés.

Au sein de la politique de formation du Pôle, le Foyer Occupationnel s'envisage comme site qualifiant qui accueille de nombreux stagiaires du secteur médico-social et des fonctions support.

## VIII. LE TRAVAIL AVEC LES FAMILLES ET / OU REPRESENTANTS LEGAUX

### 8.1 Principes, définition et objectifs

Lorsqu'on parle de la famille des personnes en situation de handicap, il s'agit généralement des parents, ou parfois des frères et sœurs, et plus rarement des membres de la famille élargie. Sont aussi concernées les familles d'accueil et les représentants légaux, ainsi que les amis et connaissances.

Dans tous les cas, au sein du Pôle et de l'établissement, la relation aux familles, tuteurs, amis, font l'objet d'attentions particulières.

Chaque fois que cela est possible et correspond à l'intérêt et à la volonté du résident, des échanges ont lieu au sujet du projet personnalisé. C'est à ce titre qu'ils doivent pouvoir jouer pleinement leur rôle, tout en respectant les choix propres de la personne accueillie.

**L'objectif premier de l'établissement est la préservation et le maintien des liens familiaux et affectifs lorsqu'ils existent, en tenant compte du souhait des résidents. En l'absence de liens familiaux, les équipes se positionnent en soutien dans l'accompagnement.**

### 8.2 Les modalités concrètes de travail avec les familles et / ou représentants légaux

L'établissement apporte une vigilance particulière à l'accueil des familles, représentants légaux ainsi qu'aux relations affectives ou amicales créées par les résidents, dans leur vie passée ou actuelle. Les professionnels adoptent une posture d'ouverture et de bienvenue, par exemple lors de journées portes ouvertes, de visites, de rencontres, de fêtes...

Les principales modalités peuvent être :

#### ✓ **Échange d'informations**

L'établissement transmet aux résidents, et à la famille lorsqu'elle est présente, les informations sur la vie institutionnelle notamment par l'intermédiaire des documents fournis lors de l'admission :

- Livret d'accueil ;
- Charte des droits et des libertés de la personne accueillie ;
- Règlement de fonctionnement ;
- Contrat de séjour.

Au cours de l'accompagnement, la transmission des informations (lorsque le membre de la famille n'est pas le représentant légal) reste encadrée par le cadre juridique concernant le droit de la personne à l'intimité, la confidentialité etc.

#### ✓ **Rencontre et lien entre la personne et sa famille**

La direction et l'ensemble des équipes mettent en place les conditions favorables à la rencontre et aux échanges entre la personne accueillie et sa famille.

Les divers motifs sont : l'aménagement de la chambre, le trousseau de vêtements, les sorties en weekend ou vacances, les transports, le budget, les événements familiaux, les soins...



Afin de gérer ce volume important d'informations partagées, divers supports ont été créés, comme par exemple : des contacts téléphoniques, des rencontres formelles, les courriers, médiatisés ou non par un professionnel, des carnets de liaison, des mails ; ces supports sont adaptés aux demandes des familles. L'équipe et la direction s'engagent à accompagner la personne accueillie, en recherchant son consentement, afin qu'un lien favorable soit maintenu pour chacun.

✓ **Participation**

Les familles sont représentées dans le cadre du Conseil de la Vie Sociale par un membre et un suppléant élus.

Les familles sont amenées, si un des membres est désigné représentant légal, ou si la personne accueillie le demande, à participer à son projet personnalisé à travers le diagnostic partagé. Elles peuvent également se présenter au collège des représentants des familles de l'Arseaa.

Les professionnels s'efforcent de recueillir l'adhésion et de solliciter la participation des familles et/ou représentants légaux chaque fois que nécessaire.

✓ **Aide, soutien et accompagnement auprès des familles**

La direction et l'équipe pluri professionnelle (animateur du service social, psychiatre, équipes éducatives d'hébergement et d'activités de jour, équipe soignante, pôle administratif, services généraux) apportent une écoute bienveillante aux familles, notamment en cas de difficultés rencontrées avec la personne accueillie. Ils se rendent disponibles pour toute rencontre à la demande de la famille.

► **Du côté des résidents**

Les différentes formes de travail en réseau impliquent de maintenir une cohérence entre toutes les actions menées, de les coordonner, d'élaborer des outils de communication, ceci pour permettre la lisibilité, la transparence et donc la continuité du travail mis en place avec les différents acteurs. Le travail en réseau doit être fluide, éviter le morcellement et avoir comme seul objectif la mise en œuvre du PAP en créant ou maintenant les liens avec son environnement.

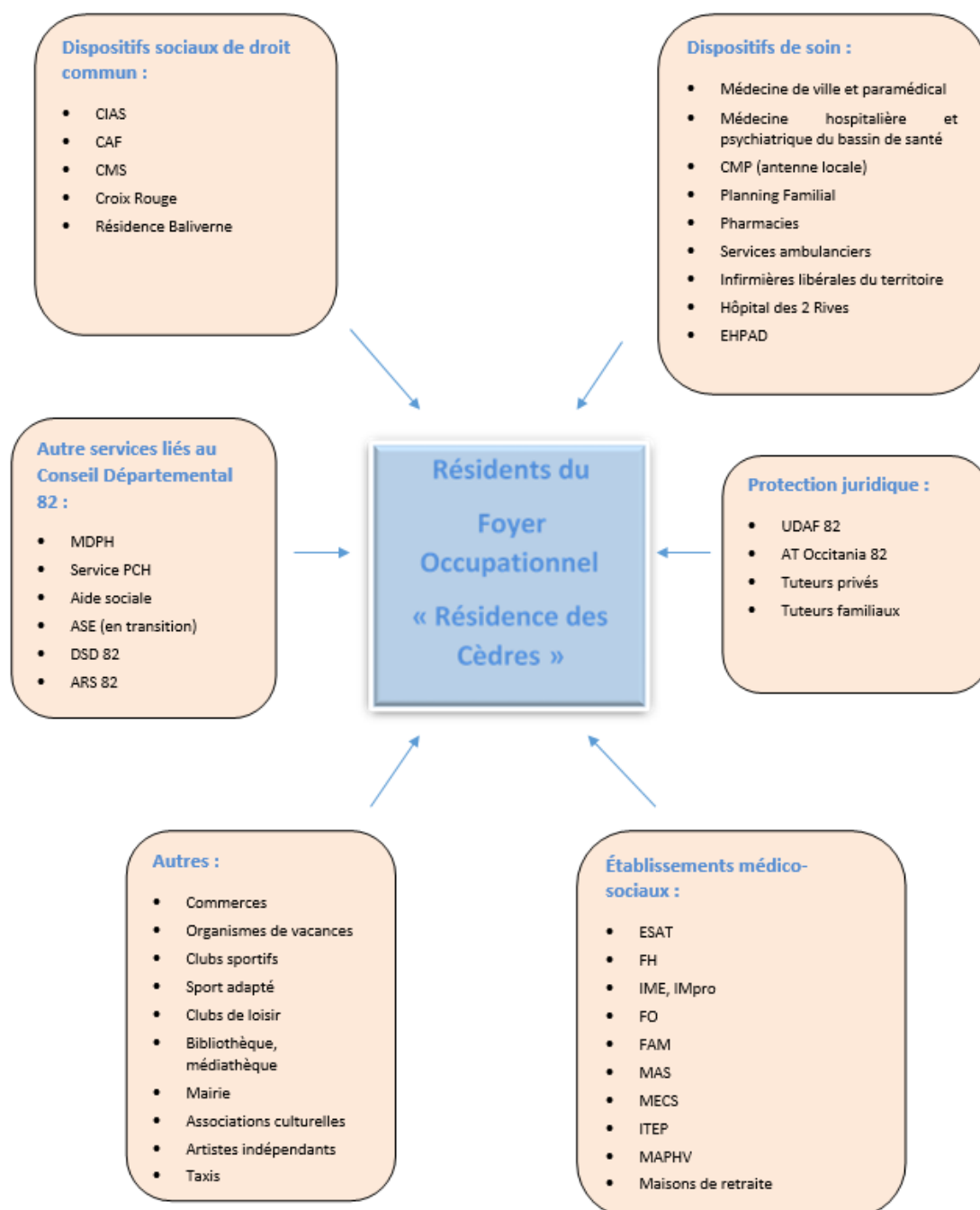
Ainsi, ces diverses coopérations constituent une part importante du projet d'établissement du foyer.

## IX. LE PARTENARIAT, LE RESEAU ET L'OUVERTURE SUR L'ENVIRONNEMENT

### 9.1 La définition des notions de partenariat et de réseau

Les évolutions législatives, les attentes des personnes, la diversité des parcours, les besoins actuels des personnes accueillies conduisent à ce qu'outre les relations communes au Pôle Adultes Henri Cros, le Foyer Occupationnel développe des relations avec des tiers présentés dans le tableau ci-après (liste non exhaustive).

## Schéma du travail partenarial, relations tierces, médiations



## 9.2 Les principaux partenaires / réseaux identifiés et formalisés

De manière plus précise, la Résidence des Cèdres développe des coopérations avec les acteurs suivants :

### - Avec le Pôle Adultes Henri Cros

- Foyer d'Hébergement « La Glacière » ;
- ESAT « Terres de Garonne » ;
- MAPHV-FAM « Les Canneles ».

### - Les partenariats du Pôle et de ses services

Les évolutions législatives et les besoins des personnes accompagnées, concourent à ce que les relations entre les **différents dispositifs s'accroissent et se fluidifient. Plus spécifiquement les coopérations** institutionnelles s'orientent vers la participation de plusieurs acteurs afin de répondre au large éventail des besoins repérés.

### - En relation avec les ressources de la Communauté de Communes des Deux Rives

L'inclusion progressive des personnes en situation de handicap dans des dispositifs de solidarité de droit commun, nous amène à nous rapprocher des partenaires du territoire afin d'optimiser cette intégration. Par exemple : au travers d'expositions à la mairie, des relations avec le CMS local, avec les maisons de retraites proches, la semaine bleue...

### - Relation avec les autres dispositifs médico-sociaux

Les personnes accueillies au sein du FO ont, pour certaines, un parcours majoritairement marqué par la présence d'institutions du secteur médico-social. Aussi les relations et des visites avec d'autres institutions médico-sociales sont entretenues dans le temps à partir d'échanges réciproques réguliers. Elles visent plus largement au maintien et au développement d'une interconnaissance des pratiques et à l'ouverture des trajectoires des personnes accueillies. Elles permettent enfin des projets communs afin de favoriser la fluidité des parcours en proposant de nouvelles perspectives aux résidents et en accueillant de nouvelles personnes.

Il existe également des projets communs concernant les vacances, ou des séjours de rupture dans d'autres institutions, des stages collectifs et personnalisés...

### - Relations avec les délégués à la protection juridique

Les personnes accueillies au sein du FO font l'objet très majoritairement d'une protection juridique.

Lorsque la famille n'est pas ou n'est plus en mesure d'assurer cette fonction, la structure s'adresse à des professionnels (tuteurs professionnels, services sociaux). Par ailleurs, l'avancée en âge des parents conduit parfois à privilégier cette dimension de l'accompagnement. Le tuteur et le juge des tutelles sont alors des interlocuteurs privilégiés de la personne.

### - Relations avec le secteur psychiatrique

Certains des résidents sont issus du secteur psychiatrique (Agen et Montauban). Des liens sont conservés avec celui-ci de façon à pouvoir mener des actions et un accompagnement sur le long terme. Actuellement le secteur psychiatrique dispose à Valence d'Agen d'une antenne de CMP avec une permanence tous les 15 jours.

Ces liens prennent la forme d'échanges, de rencontres, d'actions thérapeutiques. La connaissance des uns et des autres ouvre la possibilité de relais, de prise en charge conjointe pour l'ensemble des personnes accompagnées.

## X - LA DEMARCHE D'EVALUATION ET LE SUIVI DU PLAN D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE (PACQ).

---

### *10.1 Une démarche d'amélioration continue de la qualité des activités et des prestations du Pôle qui prend appui sur l'évaluation*

#### ► **Evaluation interne et externe : des impératifs d'amélioration issus de la loi 2002-2**

Suite aux dispositions de la loi du 2 janvier 2002 des évaluations internes et externes ont dû se mettre en place dans l'ensemble des établissements et services médico-sociaux. Elles offrent l'occasion aux professionnels de réinterroger les pratiques, les dispositions et l'organisation des établissements du Pôle, dans l'objectif d'améliorer la qualité des prestations et des activités afin de les faire évoluer en faveur des personnes accueillies. De plus, elles concourent à une réactualisation des projets d'établissements et de services.

#### ► **La démarche associative : méthodologie du premier cycle de l'évaluation interne**

La démarche d'évaluation a été initiée au Pôle Adultes Henri Cros en toute fin de l'année 2006. Les résultats de la première évaluation interne ont été transmis à la direction générale de l'Arseaa en novembre 2011 et aux autorités compétentes en juillet 2013.

Pour ce premier cycle évaluatif, l'Arseaa a fait le choix d'un outil référentiel commun à tous les établissements et services de l'association : le référentiel « Péricle's » de l'ANCREAI et d'un accompagnement de la démarche par un prestataire unique : le CREA Midi-Pyrénées.

#### ► **2013 et 2014 : la réalisation de l'évaluation externe et 2017 : le renouvellement d'autorisation**

La première évaluation externe de ce premier cycle d'autorisation du foyer s'est déroulée au sein du Pôle de novembre 2013 à février 2014<sup>10</sup>. Les résultats ont fait l'objet d'un rapport rédigé par les évaluateurs externes qui a été communiqué au Conseil départemental en juin 2014<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Cf. rapport d'activité 2014 du foyer.

<sup>11</sup> Rapport consultable sur le Commun associatif : Z:\Commun Associatif\EVALUATION Ext\Rapports d'évaluation externe 2014 et PAQ\POLE ADULTES HENRI-CROS et sur l'IntrArseaa

Les résultats de l'instruction du rapport de l'évaluation externe par les services du Conseil départemental ont permis le renouvellement tacite de l'autorisation du foyer Occupationnel Les Cèdres. L'autorisation a été ainsi renouvelée pour 15 ans à compter du 4 janvier 2017 et court donc jusqu'au 4 janvier 2032<sup>12</sup>.

### ► La démarche associative : méthodologie du second cycle de l'évaluation interne

La démarche d'amélioration continue de la qualité et notamment la démarche relative à l'évaluation interne fait l'objet chaque année d'un état d'avancement retracée au sein du rapport d'activité du foyer. Son élaboration est également l'occasion d'effectuer un point sur la formalisation du projet d'établissement, sa mise en œuvre et le cas échéant son actualisation.

La démarche d'amélioration continue de la qualité déployée à l'Arseaa s'appuie sur les évaluations menées, que celles-ci soient internes ou externes. Ces principes ainsi que la démarche sont précisés en introduction du référentiel associatif d'évaluation interne<sup>13</sup>. L'association indique notamment que l'évaluation interne est « *une démarche continue qui s'inscrit dans un processus annuel d'évaluation, permettant d'engager les réflexions et travaux de façon annuelle et continue* ». Si la démarche s'appuie sur une approche associative, elle est ensuite déclinée au niveau du Pôle Adultes Henri Cros et du foyer Occupationnel Les Cèdres.

Dès 2016, l'Arseaa a débuté la réalisation de son second cycle d'évaluation interne par l'élaboration d'un référentiel associatif d'évaluation interne. Celui-ci a été réalisé par un groupe ad hoc rassemblant des participants issus de l'ensemble des grands secteurs d'activité de l'association. Des représentants des personnes accueillies et des professionnels ont notamment été sollicités afin d'apporter leur contribution à ce travail<sup>14</sup>. Ce référentiel se compose de quatre volets sectoriels, dont l'un concerne tout particulièrement le secteur « médico-social adultes » et par conséquent le foyer « La Glacière ». En 2017 le référentiel a été complété d'un volet associatif.

Le principe d'annualité de l'évaluation interne ayant été retenu, les années 2017 à 2019 devraient être à proprement parler, consacrés à la réalisation de l'évaluation interne au sein de la très grande majorité des établissements et services de l'Arseaa. Au sein du Pôle Adultes Henri Cros, ce sera le cas pour la plupart des établissements et services, dont le Foyer Occupationnel Les Cèdres.

### ► La démarche d'amélioration continue de la qualité au niveau du Pôle et des établissements.

La démarche d'amélioration de la qualité est mise en œuvre depuis le début de la démarche d'évaluation interne (soit 2007). Suite au processus d'évaluation interne et externe, le Pôle a défini un plan d'actions transversal à l'ensemble des établissements et services, qui a été validé par l'Arseaa et transmis aux autorités. Celui-ci a ensuite été décliné à l'ensemble des établissements et fait l'objet d'un suivi, d'une actualisation et d'ajustements réguliers.

Cette nouvelle organisation basée sur un management par la qualité permet une plus grande efficacité dans la réalisation des actions et des résultats attendus.

---

<sup>12</sup> Cf. Arrêté du Conseil départemental du Tarn-et-Garonne n° 2016-2342 en date du 30 décembre 2016

<sup>13</sup> Cf. « Référentiel d'évaluation interne », 2016-2020, ARSEAA et ARSEAA, *La démarche continue d'amélioration de la qualité*, [en ligne], <http://www.Arseaa.org/la-d%C3%A9marche-continue-d%E2%80%99am%C3%A9lioration-de-la-qualit%C3%A9> (Page consultée le 26 juillet 2017)

<sup>14</sup> Cf. « Propos liminaire » du Référentiel d'évaluation interne déjà cité.

Depuis fin 2012, et en relation avec la direction associative, la nouvelle direction du Pôle a décidé d'organiser le suivi des démarches liées à la qualité du service à partir du schéma suivant :

- Un Comité de pilotage du Pôle, composé par l'équipe de direction, qui a pour principaux objectifs de : *Superviser et d'étayer les travaux réalisés par les comités de suivi opérationnel des PACQ ; Valider la réactualisation des PACQ de chaque dispositif ; Piloter le PAQ du Pôle (actions transversales aux établissements); Intégrer les apports de l'évaluation externe et des nouveaux projets d'établissements.*
- Un Comité de suivi des PACQ par établissement / service, composé par le chef de service, le référent qualité du Pôle et de professionnels. Son objet est l'appropriation, la réactualisation et la mise en œuvre opérationnelle du Plan d'action (PACQ). Ce groupe de travail est représentatif de l'équipe pluri professionnelle : éducateurs, moniteurs éducateurs, AMP, psychologue, infirmière sont présents dans ce comité au sein du FO. Il a pour objectif de : *De mettre en place les actions d'amélioration de la qualité ; Faire circuler l'information au sein de l'établissement ; De faire vivre le PACQ en priorisant les actions à déployer.*

Depuis 2016, afin de les associer à la démarche d'amélioration continue de la qualité, des personnes accompagnées participent à ces comités de suivi.

Ces groupes se réunissent suivant les besoins et, tout au moins, plusieurs fois par an.

## **10.2 Une démarche d'amélioration continue de la qualité qui présentent de réels atouts**

L'évaluation, interne et/ou externe, à travers ses dimensions dynamique et stratégique, s'inscrit dans une démarche globale d'amélioration continue de la qualité des activités et des prestations que nous délivrons à tous ceux que nous accompagnons.

Elle offre une réelle opportunité, à différents niveaux :

- Anticiper les besoins sociaux, s'adapter, interpeller, pour contribuer à l'évolution du secteur...
- Renforcer la communication en interne, aussi bien avec les personnes accueillies qu'avec les professionnels et poursuivre le dialogue avec les autorités de contrôle,
- Faire évoluer nos pratiques et nos compétences,
- Produire des connaissances qui viendront éclairer et nourrir les décisions,
- Valoriser l'action que nous conduisons,
- Construire les orientations stratégiques du Pôle Adultes H. CROS dans une logique fédératrice de continuité et de progrès.

## XI. Les OBJECTIFS OPERATIONNELS du projet d'établissement du Foyer Occupationnel Les Cèdres

Sont récapitulés ici, au sein d'un tableau synthétique, les différents objectifs opérationnels/différentes actions du projet d'établissement du foyer, dans la perspective de suivre leur réalisation.

Axe	Objectif opérationnel/Action	Pilote	Echéance prévisionnelle	Lien avec les principes d'action du projet associatif	Lien avec les axes du plan stratégique médico-social	Lien avec les orientations stratégiques du Pôle
1. <b>Cadre de vie et cadre architectural</b>	Faire progresser les travaux d'amélioration des locaux et de l'environnement	Direction CDS Services Généraux	2021	2. Garantir la qualité et la continuité de l'accompagnement des personnes	Mise en conformité et ajustement des espaces architecturaux, qualité des équipements	Favoriser l'adaptation des équipements et des locaux en lien avec l'évolution des besoins et les exigences réglementaires (OS 6)
	Développer le « faire ensemble » par l'appropriation de l'espace socio-culturel (Salle Cabrel)	CDS	2019		Renforcer la dimension inclusive	Définir des orientations autour d'un projet « soins/santé et prévention » (OS 3)
2. <b>Projet de soins</b>	Améliorer et si possible conventionner avec les ressources médicales locales	Cadre de santé	2021		Consolider les partenariats	Définir des orientations autour d'un projet « soins/santé

	Prévenir et rendre actrices les personnes en matière de santé	IDE établissement	2020		Développer les actions de prévention santé (...)	et prévention » (OS 3)
<b>3. Admission et modalités d'accueil</b>	Améliorer l'accueil des personnes accueillies par un temps dédié (commission d'accueil)	Equipe éducative	2019			
<b>4. Droit des personnes accompagnées</b>	Réviser le règlement de fonctionnement	CDS Equipe éducative	2019	2. Garantir la qualité et la continuité de l'accompagnement des personnes		Promouvoir le droit des usagers, la participation, bientraitance et l'éthique d'intervention (OS 1)
<b>5. Personnalisation des accompagnements</b>	Finaliser la signature des contrats de séjour	CDS	2018			Porter une attention particulière au respect du droit des personnes accompagnées et à leur participation
	Améliorer le processus participatif	CDS Equipe éducative	2020	6. Promouvoir la participation de tous		Promouvoir le droit des usagers, la participation, bientraitance et l'éthique d'intervention (OS 1)
<b>6. Participation des per-</b>	Poursuivre l'effort de participation des personnes accueillies	CDS Equipe éducative	2021	6. Promouvoir la participation de tous		Promouvoir le droit des usagers, la par-



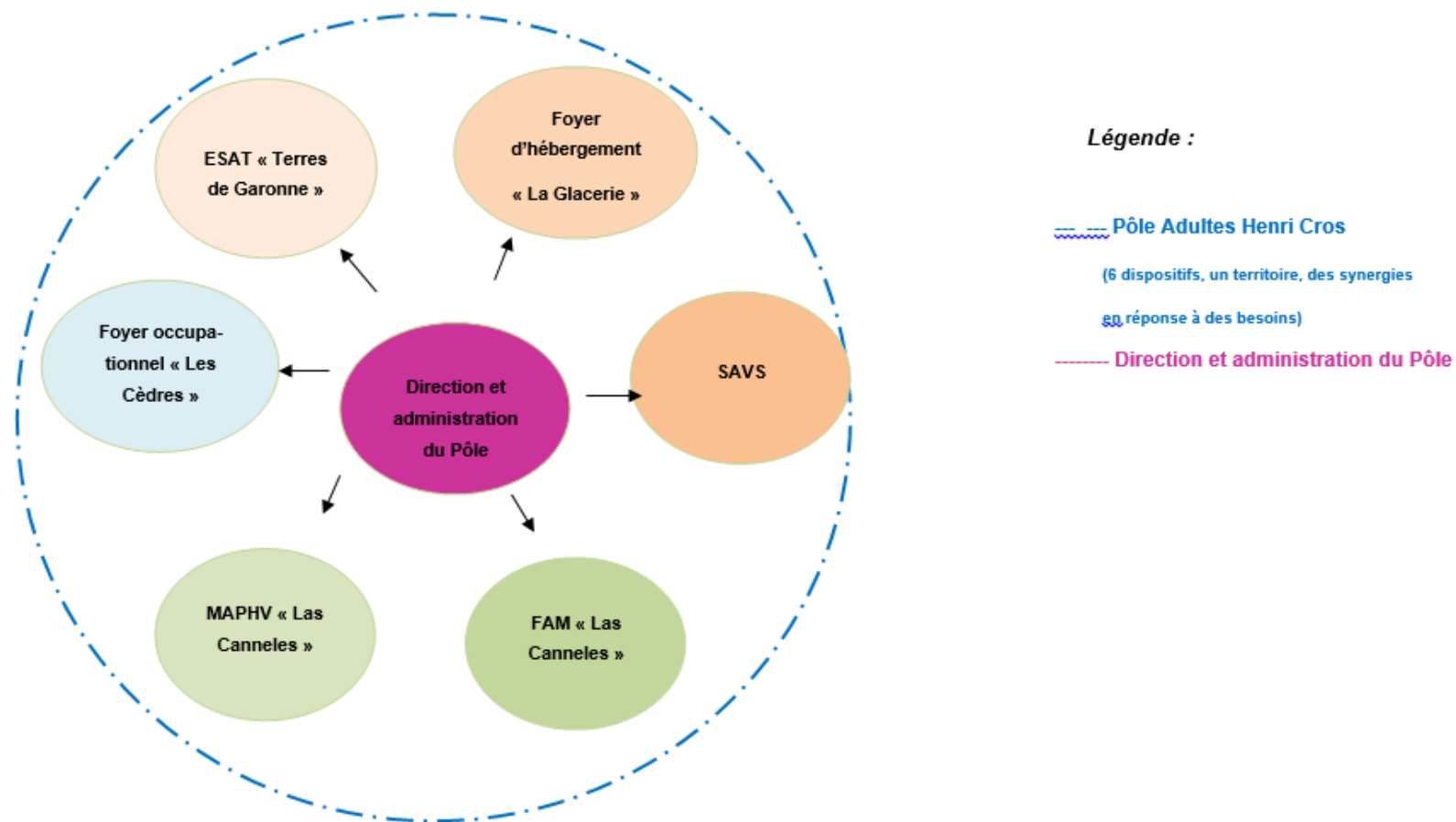
<b>sonnes accompagnées et éthique d'intervention</b>	Refonder un atelier d'échanges et d'infos	CDS FO/FH	2019	6. Promouvoir la participation de tous		participation, bien-être et l'éthique d'intervention (OS 1)
<b>7. Adaptation des équipements</b>	Centraliser et définir les accès aux informations à caractère personnel	Equipe de soin (Netsoins logiciel)	2020	2. Garantir la qualité et la continuité de l'accompagnement des personnes		Définir des orientations autour d'un projet « soins/santé et prévention » (OS 3)

## XII. ANNEXES

### Annexe 1 : Présentation synthétique des composantes du Pôle Adultes Henri Cros

La notion de pôle peut revêtir une forme de complexité qui nécessite d'être simplifiée afin de mieux comprendre les dispositifs concernés ainsi que leur mode de lien, d'articulation et de complémentarité.

Le schéma synoptique présenté, ci-dessous, vise à illustrer ces divers liens.



## Direction et administration du Pôle Adultes Henri Cros (date de création du Pôle : septembre 2011)

**Direction et encadrement (Directeur : Daniel Masson ; Directeur adjoint : Gérard Asensio ; Responsable Administratif et Financier : Pierre Larrive ; Responsable des services généraux : Alice Gonzalez)**

**Fonctions mutualisées : Service administratif, Ressources Humaines et Comptabilité / Services généraux et gestion du patrimoine / Animateur en Service Social / Référent Qualité / Coordination Pôle Soins**

Nom établissement / service	ESAT « Terres de Garonne »	Foyer d'Hébergement « La Glacière »	SAVS	Foyer Occupationnel « La Résidence des Cèdres »	Maison d'Accueil pour Personnes Handicapées Vieillescentes « Résidence Las Canneles »	Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) « Las Canneles »
<b>Coordonnées</b>	2, avenue de Toulouse 82400 Pommevic  Tél : 05 63 39 61 83 / Fax : 05 63 95 71 65  <a href="mailto:accueil.esattdg@arseaa.org">accueil.esattdg@arseaa.org</a>	Lieu-dit « Brotz » 82400 Goudourville  Tél : 05 63 39 96 80 / Fax : 05 63 39 58 30  <a href="mailto:accueil.fhglaciere@arseaa.org">accueil.fhglaciere@arseaa.org</a>	3 avenue de la Gare 82400 Valence d'Agen Tél : 05 63 94 70 17  <a href="mailto:accueilsavs.henricros@arseaa.org">accueilsavs.henricros@arseaa.org</a>	Route d'Auvillar 82400 Valence d'Agen  Tél : 05 63 29 67 00 / Fax : 05 63 29 67 11  <a href="mailto:accueil.focedres@arseaa.org">accueil.focedres@arseaa.org</a>	Allée de Pé de Gleyze 82400 Valence d'Agen  Tél : 05 63 29 67 20 / Fax : 05 63 29 67 29  <a href="mailto:accueil.lascanneles@arseaa.org">accueil.lascanneles@arseaa.org</a>	Allée de Pé de Gleyze 82400 Valence d'Agen  Tél : 05 63 29 67 20 / Fax : 05 63 29 67 29  <a href="mailto:accueil.lascanneles@arseaa.org">accueil.lascanneles@arseaa.org</a>
<b>N° FINESS</b> <b>Date de création</b>	N° FINESS : 82 000 348 1  1 <sup>er</sup> janvier 1977	N° FINESS : 82 000 461 2  1 <sup>er</sup> janvier 1977	N° FINESS : 82 000 627 8  9 novembre 2006	N° FINESS : 82 000 471 1  1 <sup>er</sup> janvier 1983	N° FINESS : 82 000 158 4  1 <sup>er</sup> janvier 1999	N° FINESS : 82 000 913 1  11 décembre 2012
<b>Type d'établissement</b>	Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) (246)	Foyer d'Hébergement pour adultes en situation de handicap travaillant à l'ESAT (252)	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) (446)	Foyer de Vie pour adultes handicapés (382)	Établissement Expérimental pour Adultes Handicapés Vieillescents (379)	Foyer d'Accueil Médicalisé (437)
<b>Capacité d'accueil</b>	67 places	28 places	26 places	63 places	19 places + 1 place MR	10 places
<b>Chef de service</b>	Karine LORENZON	Corinne BERNOCCO	Corinne BERNOCCO	Didier LANDOIS	Marlène NOGARET	Marlène NOGARET
<b>Nombre d'ETP professionnels</b>	13.57	12.91	3.48	49.47	10.50	9.33

## Annexe 2 : Quelques données statistiques

Selon le rapport d'activité, il est possible de repérer les principales caractéristiques de la population accueillie à la résidence « les Cèdres » :

- ▶ **Age moyen** : 43 ans et 4 mois
- ▶ **Amplitude** (plus jeune et plus âgé) : 42 ans et 5 mois
- ▶ Evolution de l'âge moyen (tendance constatée sur les 5 dernières années) : En augmentation puis stable sur les 4 dernières années avec une moyenne d'âge de 43 ans.
- ▶ *Evolution de l'âge moyen d'entrée en établissement* (tendance constatée sur les 5 dernières années) :

### Age à l'entrée dans l'établissement ou le service

FO		
Tranche d'âge	Nombre de personnes au 31/12/2017	
	Nombre	Taux
Moins de 20 ans	24	35%
20-24 ans	18	26%
25-29 ans	8	12%
30-34 ans	7	10%
35-39 ans	7	10%
40-44 ans	2	3%
45-54 ans	2	3%
55- 59 ans	0	0%
60-64 ans	0	0%
Plus de 64 ans	0	0%
TOTAL	68	100%

### Commentaire :

Le chiffre de 45 personnes pour 66.2% s'explique par l'arrivée des personnes dans ce FO à un âge plus jeune, allant de 5 ans et 4 mois pour le plus jeune, à 19 ans. Cette tranche des 5-19 ans représente 33.8% et correspond aux personnes qui sont entrées en IMP et qui ont grandi au sein de

l'établissement qui lui-même a vu son agrément évoluer en fonction de l'avancée en âge des résidents.

Sachant que nous avons une autorisation de 3 places en accueil de jour, il n'y a jamais plus de 3 personnes accueillies en même temps dans le cadre de cette prestation.

► **Situation antérieure à la prise en charge au 31/12**

**Provenance - [Indicateur ANAP]**

Provenance	2015		2016		2017	
	nb	taux	nb	taux	nb	taux
Domicile/Milieu ordinaire	6	9%	6	9%	6	10,3%
Etablissement de santé	12	18.3%	12	18.3%	13	19,12%
Structure médico-sociale	46	69.7%	46	69.7%	46	67,6%
Structure sociale	2	3%	2	3%	3	2,94%
Milieu ordinaire de vie, démarche personnelle		%		%		-
Inconnue		%		%		
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

► **Situation antérieure à la prise en charge au 31/12**

**Prescripteur - [Indicateur ANAP]**

Demandeur	2015		2016		2017	
	nb	taux	nb	taux	nb	taux
La Personne elle-même			-			-
Famille/Proches	6	9,09%	6	9,09%	6	8,82%
Etablissement de santé	12	18,20%	12	18,20%	12	17,60%
Structure médico-sociale	46	69,70%	46	69,70%	47	69,12%
Structure sociale					1	1,50%
Structure Protection de l'Enfance	2	3,03%	2	3,03%	2	2,94%
Structure Education Nationale						
Inconnue						
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

### Commentaire :

Comme l'année dernière, de façon très majoritaire, les personnes accueillies au foyer occupationnel étaient, déjà avant leur admission, pris en charge au sein d'établissements médico-sociaux. L'arrivée des personnes accueillies au sein du foyer occupationnel fait suite, en règle générale, à une réorientation demandée par l'établissement d'origine et notifiée par la MDPH.

#### ► Origine géographique

Origine des personnes au 31/12						
Mode d'accueil	Département		Région		Autre Région...	
	Nbre	Taux	Nbre	Taux	Nbre	Taux
Internat	20	30.3%	21	31.82%	23	34.85%
Externat	2	3.03%				
TOTAL	22	33.33%				

### Commentaire :

Sur 18 résidents de la catégorie « Autre Région » 16 proviennent du 47, département limitrophe de 20 km de l'établissement. Ceci explique le nombre de personnes originaires entre 20 et 30 km de l'établissement. A noter que 2 personnes classées dans « Autre Région » proviennent de Belgique, cela résulte d'une situation antérieure où la prise en charge hors territoire français était due à un manque d'établissements situés dans leur région d'origine.

#### ► Diagnostic principal de la population accompagnée

Classification	Problématiques			
	2016		2017	
	Nb	Taux	Nb	Taux
<b>Déficiences intellectuelles</b>				
Personnes présentant une déficience intellectuelle à titre principal	30	45%	31	45,6%
Personnes présentant une déficience intellectuelle à titre associé	30	45%	29	42,7%
<b>Autisme et autres TED</b>				
Personnes atteintes d'autisme et d'autres TED à titre principal	4	6%	5	7,4%
Personnes atteintes d'autisme et d'autres TED à titre associé		%	0	

<b>Troubles psychiques</b>				
Personnes présentant des troubles psychiques à titre principal	27	40%	30	44,1%
Personnes présentant des troubles psychiques à titre associé	4	6%	7	10,3%
<b>Troubles du langage et des apprentissages</b>				
<b>Déficiences auditives</b>				
Personnes présentant des déficiences auditives à titre principal	1	1.5%	1	1,5%
Personnes présentant des déficiences auditives à titre associé	1	1.5%	1	
<b>Déficiences visuelles</b>				
Personnes présentant des déficiences visuelles à titre principal		%	0	1,5%
Personnes présentant des déficiences visuelles à titre associé		%	0	
<b>Déficiences motrices</b>				
<b>Déficiences métaboliques</b>				
Personnes présentant des déficiences métaboliques à titre principal		%	0	
Personnes présentant des déficiences métaboliques à titre associé		%	1	1,5%
<b>Cérébro-lésions</b>				
<b>Polyhandicap</b>				
Personnes polyhandicapées		%	1	1,5%
<b>TTC</b>				
<b>Diagnostiques en cours</b>				
<b>Autres types de déficiences</b>				
Personnes présentant d'autres types des déficiences à titre principal		%	0	
Personnes présentant d'autres types des déficiences à titre associé		%	0	
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>		<b>68</b>	<b>DP : 100%</b>

## Annexe 3 : Les modes d'accompagnement et les prestations proposées

	<b>Rapport à l'activité pour « l'hébergement »</b>	<b>Rapport à l'activité pour « les activités de jour »</b>
<b>Cadre horaire</b>	En fonction de l'activité proposée, sur la base du volontariat	De 9 h 00 à 16 h 45 en semaine et de 9 h 00 à 13 h 30 le vendredi
<b>Espace</b>	Lieux de résidence collectifs et privés, espaces extérieurs	Celui des ateliers et des espaces extérieurs
<b>Rapport à l'engagement personnel</b>	Plus du côté du désir, du choix à court terme, implication ponctuelle	Plus du côté de l'engagement avec supports et sur du long terme
<b>Nature de l'activité</b>	Plutôt tournée vers soi : loisir, développement social, activité personnelle	Activités générant des productions ou des services valorisants pour les personnes
<b>Vie collective</b>	Accompagnement personnalisé effectué en préservant l'intimité	Accompagnement personnalisé effectué dans un cadre collectif

## Annexe 4 : Projet « Matins détente »

### Projet sur les « Matins Détente » sur NIG

- **Le sens :**

Ce nouveau mode d'accompagnement sur l'hébergement répond aux besoins de certains usagers qui éprouvent, à un certain moment de leur parcours, des difficultés pour rentrer dans les propositions d'atelier à « plein temps », mais ne manifestent pas cette limite sous forme de « crise ».

Ceci nous amène à proposer un temps d'accompagnement éducatif complémentaire afin de prendre en compte leur besoin de réveil échelonné, du respect de leur rythme ralenti du fait de l'usure ou du vieillissement.

Il s'agit d'accompagner sur ce temps les résidents avec des propositions souples qui à la fois respectent leur choix (accompagnement personnalisé et individualisé), mais aussi les incitent à une ouverture soit sur l'extérieur soit sur des activités significatives en termes de lien.



Ce temps est consacré à la détente, donc à un assouplissement du rythme institutionnel sur les temps du lever, du petit déjeuner, et de la toilette.

L'équipe doit rester vigilante quant au possible isolement et au désinvestissement des personnes. Il est alors nécessaire de différencier le repli sur soi et le « rien faire » chez soi.

Si un résident est en période de « mal être » psychique et physique, c'est vers l'infirmerie qu'il est orienté.

Pour débiter nous proposons provisoirement le nom de « matin détente » pour nommer et valoriser ce temps d'accompagnement pour les personnes de NIG.

Dans un second temps, nous impliquerons les résidents concernés dans l'adhésion d'un nom définitif.

## Le cadre proposé

- **Les jours et les horaires :**

- ✓ Lundi de 9 h 30 à 12 h 00
- ✓ Mardi de 9 h 30 à 12 h 00
- ✓ Mercredi de 9 h 30 à 12 h 00
- ✓ Jeudi de 9 h 30 à 12 h 00

- **Les encadrants :**

- ✓ Accompagnement par les éducateurs d'hébergement de 9 h 30 à 12 h 00

Le planning des éducateurs travaillant sur ce temps-là est établi sur 6 semaines.

En cas de réunion PAP le mardi matin, l'éducateur en poste permute avec un collègue afin de prioriser la réunion PAP. Pour ce faire, il est nécessaire d'anticiper les permutations afin que les référents de projets des usagers soient présents lors des réunions PAP.

- **Les résidents concernés :**

A ce jour, les personnes concernées sont au nombre de 5.

Ce nombre pourra évoluer autour de 7 à 8 personnes maximum.

Les personnes qui rentrent de weekend en famille et sont inscrites sur ce temps, iront sur l'hébergement et non sur les ADJ.

- **Modalités pour les inscriptions des résidents**

Cela ne concerne que le dispositif de l'aide à l'accompagnement (NIG) pour des raisons organisationnelles.

Les personnes sont inscrites sur décision de l'équipe pluri professionnelle et sur adhésion de la personne. L'objectif est alors inscrit dans le PAP de la personne. Il est nécessaire de croiser nos propositions d'inscription avec les moniteurs d'atelier afin de corroborer nos observations concernant les besoins des personnes accueillies.

L'inscription se fait pour 6 mois avec une période d'essai : le résident inscrit conserve le droit de revenir sur les ADJ si ce temps ne lui apporte pas de mieux-être (période d'essai de 7 semaines pour commencer : entre 2 transferts).

Une fois la durée de 6 mois écoulée, la personne sera-t-elle en mesure de reprendre les activités et le rythme ? D'où l'idée de ne pas inscrire les personnes sur toutes les matinées. Ceci permettrait des réponses individualisées, et de ne pas les enfermer dans un fonctionnement « à vie ». Autre avantage : les résidents pourront choisir les matinées sur lesquelles ils souhaitent conserver l'activité de leur choix (sport ou expression ou atelier...).

Pour les personnes de Perret : ceux qui auraient besoin de cette prise en charge devront au préalable changer de palier pour venir sur celui de NGI.

- **Le réveil :**

Le lever est échelonné, selon les besoins des personnes. L'éducateur de « matin détente » réveille les personnes encore endormies à partir de 9h30.

- **Le petit déjeuner :**

Le petit déjeuner est échelonné sur la matinée de la manière suivante :

Deux cas sont proposés :

- ❖ Les personnes réveillées petit déjeunent avec le reste du groupe (peignoir, pyjama...) à partir de 8 h 30 et ce jusqu'à 9 h 00, Ce sont alors les éducateurs du lever Nougaro Ingres Garonne qui les accompagnent.
- ❖ Les personnes ne sont pas réveillées dans ce créneau, c'est alors l'éducateur de « matin détente » qui propose le petit déjeuner (peignoir, pyjama...) sur l'espace Ingres. Le chariot est préparé par l'éducateur de « matin détente » à partir de 9 h 30 avec la participation des résidents. Il en est de même pour le débarrasage et le nettoyage de la vaisselle.  
De 9 h 00 à 9 h 30, le petit déjeuner n'est pas servi car l'éducateur en poste est dans l'accompagnement des résidents en partance.

Les besoins matériels : Une table et 5 chaises pour le petit déjeuner sur Ingres.

- **La matinée :**

Suite au réveil et au petit déjeuner, l'éducateur de « matin détente » propose aux résidents un accompagnement autour du prendre soin de soi, de chez soi, des espaces collectifs et une ouverture vers l'extérieur.

- du prendre soin de soi : accompagnement au niveau de l'hygiène dans la chambre, du bain (salle de bain de Garonne), du vestimentaire (lingerie des groupes)
- de chez soi : rangement des chambres, décoration ...
- des espaces collectifs : salon des groupes (Nougaro Ingres Garonne)
- une ouverture vers l'extérieur : l'éducateur accompagne la totalité du groupe à l'extérieur.

Les personnes doivent être prêtes à 11 h 45 max pour le repas de 12 h 00 puis le relais est pris par les Activités de jour.

- **Le ménage** :

Des aménagements d'horaire des personnes de service ont permis une mise en place fluide du projet tout en respectant les besoins au niveau du ménage.

- **Des outils de communication** :

Mise en place d'un cahier spécifique où l'on note des observations d'ordre général, ainsi que des observations individuelles. Ce qui va nous permettre d'évaluer les besoins et attentes des résidents. Outil consigné dans l'armoire grise de Garonne (cf. modèle outil de Perret).

Une liaison orale est faite à 11h50 avec l'équipe des Activités de jour sur la salle à manger du Sirat.

- **Le médical** :

La prise des médicaments se fait au maximum à 10 h 00. L'éducateur présent gardera les semainiers pour donner le traitement du matin en cas de petit déjeuner décalé.

Les soins individuels se feront soit avant 10 h 00 (pyjama possible), soit le soir.

Toute personne en état de mal-être ressort du service infirmerie, en concertation avec le médecin psychiatre de l'établissement.

✚ Nécessité de garder de la souplesse dans le fonctionnement, autant en hébergement qu'en activités de jour.

✚ Comment évaluer ce projet ? il faudra se fixer des objectifs, construire une trame, partir du projet de la personne et voir en quoi cet outil répond à ses besoins. L'évaluation de ce projet sera faite après 6 mois d'expérimentation afin d'ajuster, de modifier et de mettre en évidence l'implication des usagers.

## *Annexe 5 : Projet des Activités Physiques & Sportives Adaptées*

Les activités physiques et sportives proposées au foyer sont diverses **médiations** qui viennent répondre aux besoins de la personne.

La mise en place de ces activités relève d'une dynamique d'accompagnement éducatif et thérapeutique permettant aux pratiquants de tendre vers plus d'autonomie. Elles s'inscrivent donc en complémentarité avec le travail de l'équipe éducative, au même titre que les autres activités proposées par le service de jour.

Aussi, pour permettre à la personne de s'épanouir et de donner du sens à ces activités, il est nécessaire qu'elles fassent lien avec ses centres d'intérêts (son histoire) et qu'elles soient adaptées à ses capacités. C'est pour cela qu'elles sont appelées : Activités Physiques et Sportives Adaptées (APSA).

Pour un accompagnement de meilleure qualité, l'établissement est attentif à ce que trois types d'activités soient proposés :

- ❖ Des activités «**de gestion de soi**» permettant au pratiquant de gérer son rapport avec l'environnement, ainsi que ses capacités physiques.  
Exemple : Activités aquatiques, VTT, orientations, escalade, activité équestre, etc.
- ❖ Des activités «**d'engagement affectif et cognitif**» permettant au pratiquant de prendre des décisions tactiques (stratégies) pour engager l'affrontement individuel ou collectivement, ou rechercher une performance. Exemple : sports collectifs, activités athlétiques, judo, badminton, tennis, tir à l'arc, pétanque, etc.
- ❖ Les activités «**d'expression**» permettant au pratiquant d'exprimer et de mettre en scène des sensations ou des idées dans un langage corporel et symbolique.  
Exemple : Arts du cirque, danse, etc.

L'établissement veille également à ce que toutes les personnes pratiquent régulièrement ce type d'activités.

De même, pour des raisons d'intégration et de citoyenneté, des rencontres sportives avec d'autres établissements ou structures associatives sont régulièrement proposées. A ce titre, pour renforcer ces valeurs et pérenniser ces actions, des partenariats ont été contractualisés avec la Fédération Française du Sport Adapté, le club de tennis des Deux Rives et l'Amicale Laïque de Valence d'Agen.

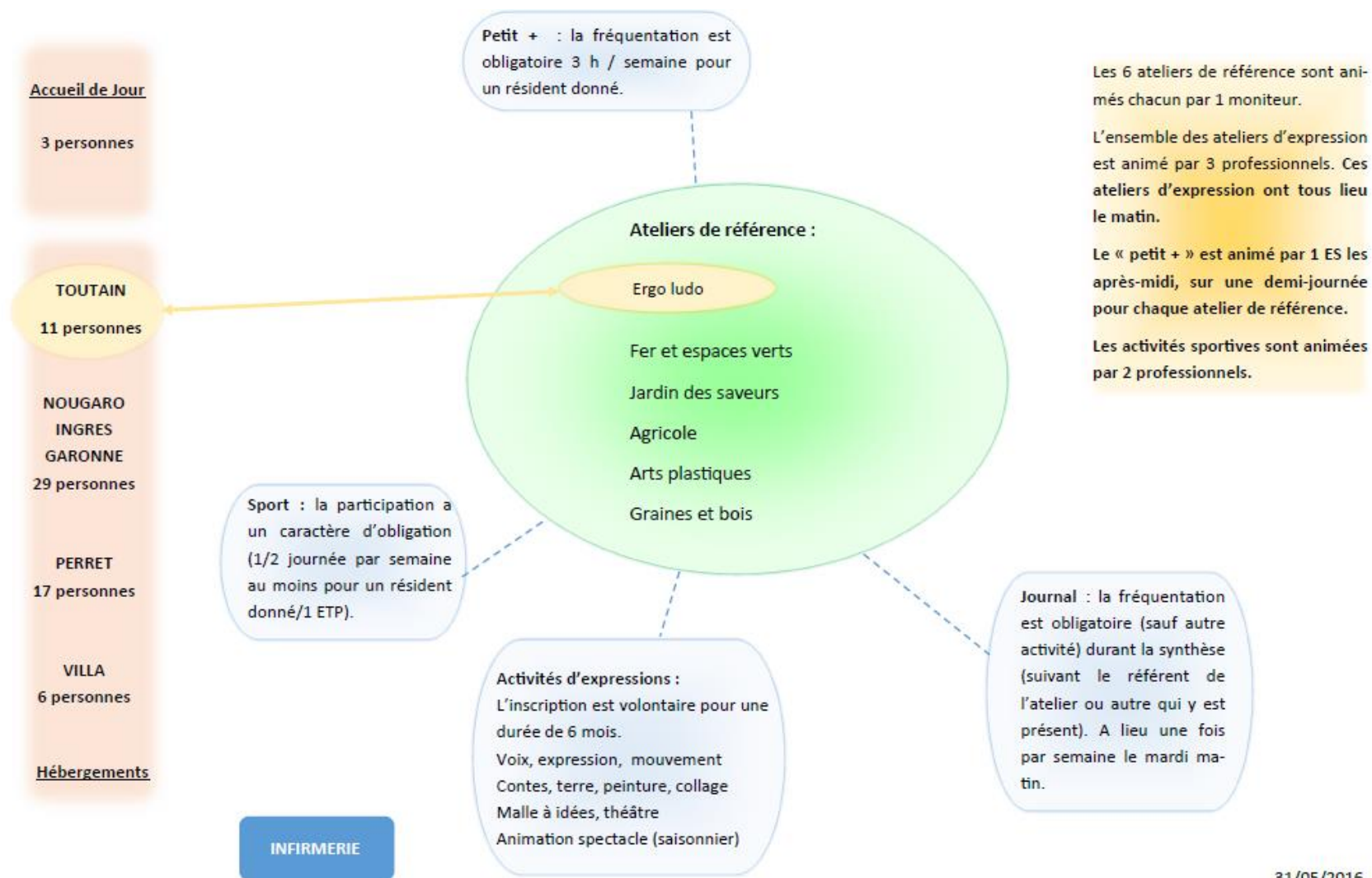
Enfin, pour mesurer l'impact concret et la pertinence de l'action éducative de toutes ces médiations, une évaluation est faite tous les ans. Cela permet de mettre en place un dialogue constructif entre les divers professionnels et d'optimiser l'intervention pour chercher avant tout à rendre efficace la démarche du projet individualisé.

### **En résumé, rappel de la mission et des objectifs des APSA**

⇒ Quels que soient ses désirs, ses capacités et ses besoins, offrir à toute personne accueillie, la possibilité de vivre la passion du sport de son choix dans un environnement voué à son plaisir, sa performance, sa sécurité et à l'exercice de sa citoyenneté.

⇒ Assurer le maintien en bonne santé, le développement des capacités personnelles, une meilleure autonomie et intégration sociale.

## Annexe 6 : Schéma de représentation de l'organisation quotidienne des activités occupationnelles



31/05/2016

## *Annexe 7 : La Commission de bienvenue*

### • **PRESENTATION**

Cette animation participative permet aux personnes accueillies qui le souhaitent de se regrouper pour discuter et préparer l'arrivée des stagiaires résidents qui viennent sur le Foyer occupationnel.

C'est un moment convivial où chacun peut apporter ses idées et participer à l'accueil de nouvelles personnes.

### • **PUBLIC**

La commission de bienvenue est composée de six usagers et d'un animateur, elle s'adresse à tous. L'inscription est libre, elle est renouvelée tous les ans.

### • **REPERES SPATIO-TEMPORELS**

La commission se déroule dans un lieu calme favorisant le dialogue et éloigné des perturbations extérieures (salle de réunion du château ou salle à manger du Sirat).

La commission se réunit ponctuellement, lorsqu'un stagiaire résident va être accueilli sur le groupe.

### • **OBJECTIFS**

- Améliorer l'inclusion d'une nouvelle personne au sein du collectif
- Passer un moment convivial où chacun peut s'exprimer
- Etre acteur et participer à la vie institutionnelle
- Travailler l'estime de soi en apportant son soutien aux nouveaux arrivants
- Etre valorisé par son investissement et ses responsabilités
- Avoir la possibilité de faire de nouvelles connaissances

### • **LES ACTIONS CONCRETES**

**Préparer la chambre** afin qu'elle soit la plus accueillante possible, préparer le lit, vérifier la propreté, aérer, ouvrir les volets, vider les placards si besoin. Le stagiaire doit se sentir bien dans ce lieu qu'il doit s'approprier rapidement et pour une courte durée.

**Faire visiter le lieu de vie**, cela permet au stagiaire de s'approprier le lieu et d'avoir des repères qui sont rassurants.

**Offrir un cadeau**, c'est une façon de témoigner de nos bonnes intentions.

**Organiser un pot de bienvenue**, cela permet de présenter la personne à l'ensemble du groupe de façon officielle et dans une ambiance conviviale, favorisant ainsi l'intégration.

## Annexe 8 : Tableau récapitulatif des principaux lieux et modes d'expression citoyenne des personnes accueillies

<b>Intitulé</b>	<b>Mode</b>	<b>Objet</b>	<b>Fréquence de la régulation visée</b>
<b>Le club citoyen</b>	Rencontre entre un professionnel dédié et les personnes adhérentes au club citoyen (8 personnes des divers sites) ; groupe renouvelé tous les ans	Échanges autour de thèmes choisis en commun (racisme, qu'est-ce que voter, solidarité...) Des actions peuvent en résulter (« bouchons d'amour » aides auprès de la croix rouge...) qui vont ensuite intéresser d'autres résidents	Une réunion toutes les 3 semaines
<b>Groupe expression /fonctionnement</b>	Réunion au sein de chaque site d'hébergement et chaque atelier (tout le groupe)	Organisation de la semaine ; propositions et échanges ; instance où les personnes sont très impliquées	Une réunion par semaine (le lundi matin atelier, lundi soir à l'hébergement)
<b>Activité d'information et échange des élus du CVS</b>	Élus du CVS accompagnés par un professionnel qui rencontrent les résidents de chaque unité de vie	Faire circuler la parole entre élus du CVS et résidents. Un compte rendu est fait avec les élus et animateur	Une fois par mois, le soir
<b>Commissions repas</b>	Cahier de remarques et retour par représentant des personnes accueillies avec chef des services généraux, diététicienne, infirmière, cuisine centrale de l'Arseaa	Choix des repas et propositions de menus à thèmes, ou de points de satisfaction ou à améliorer	Tous les 2 mois
<b>Commission concert</b>	Plusieurs personnes représentant chaque lieu de vie et 2 éducateurs	Choix des sorties et des concerts. Un travail préalable de recherche est réalisé en amont par les personnes accueillies avec l'aide des 2 éducateurs de la commission	3 à 4 fois par an
<b>Commission des fêtes institutionnelles</b>	Personnes volontaires avec 4 éducateurs sous forme de réunion	Définir les modalités de l'organisation de l'animation en fonction de la fête (jour, horaire, choix du thème, décoration, invitations...)	4 fois par an
<b>Commission de bienvenue</b>	6 personnes accueillies avec un éducateur d'hébergement sous forme de réunion	S'investir dans les différentes étapes de l'accueil d'un stagiaire sur un lieu de vie	Lors de l'arrivée d'un stagiaire
<b>Groupe Parole</b>	8 personnes accueillies et 2 éducateurs par cycle de 4 à 6 mois	Expression verbale sur un sujet de leur choix	Tous les 15 jours ;

## Annexe 9 : Projet Vie Affective & Sexuelle (VAS)

### Introduction

Les lois 2002 & 2005 réaffirment le droit à l'intimité, à la vie privée, à la citoyenneté.

En cela elles participent à considérer la vie affective et sexuelle non plus comme un tabou avec des interdits arbitraires mais comme une composante essentielle au bien-être et participe à la qualité de vie des personnes que nous accueillons.

Déjà la structure Henri Cros qui n'était pas encore dans son entité Pôle a cherché à réfléchir afin de développer des attitudes bien traitantes visant à promouvoir l'expression de l'affectivité et de la sexualité des personnes accueillies.

Les professionnels des différents établissements de façon collective sont amenés régulièrement à repenser leurs pratiques en proposant de nouvelles formes d'accompagnements en la matière : groupes de paroles proposés jusqu'alors au F.O et au F.H, formations régulières en interne du personnel éducatif, aménagement de lieux spécifiques à la vie de couple (appartement...), coopération de partenaires spécialisés (planning familial, CODES, IREPS). L'expression citoyenne de la vie affective et sexuelle est une question complexe dans les établissements médico-sociaux. Elle touche l'intimité de chacun. Un équilibre est à rechercher, dans cette mission délicate et quotidienne entre nos représentations individuelles et les contraintes liées à la vie collective. L'émergence d'une réflexion institutionnelle incluant chaque secteur d'intervention est recherchée et revisitée afin d'enrichir nos connaissances et nos repères en vue d'améliorer nos pratiques professionnelles, et afin de répondre au mieux aux besoins et attentes des personnes accueillies sur ce thème.

LA VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE EST CONSIDEREE COMME UN FACTEUR D'EPANOUISSEMENT ET NON PLUS UNIQUEMENT EN TERMES DE RISQUES ET DE PROBLEMES.

### **Présentation des besoins en matière VAS (Vie Affective et Sexuelle) repérés par l'équipe pluri professionnelle :**

- ☞ Besoin de relations affectives, amicales ou amoureuses et romantiques.
- ☞ Besoin de reconnaissance de la personne par chacun dans son identité, son orientation sexuelle, statut d'adulte, de vie en couple, sa singularité.
- ☞ Besoin du respect de l'intimité, de vivre une intimité de vie de couple et d'accès à une intimité partagée, d'un consentement mutuel.
- ☞ Besoin de développer des moments de rencontre avec d'autres personnes.
- ☞ Besoin d'accès à l'information, à la prévention, à l'éducation et au discernement en matière de VAS.

### **Les objectifs VAS intégrés au projet d'établissement :**

- Reconnaître et accompagner chaque personne dans sa singularité et ses besoins en matière de VAS.
- Développer des moments et des lieux dédiés à l'intimité des personnes et/ou la vie de couple.
- Soutenir la qualité des relations affectives des personnes accompagnées avec leurs pairs, familles et personnes de leur choix.
- Favoriser les opportunités de rencontres.



- Améliorer l'accès et l'accompagnement à l'information, la prévention et l'éducation à la VAS (vie affective et sexuelle).

**Moyens :**

- Développement d'une posture professionnelle en tant que personne ressource auprès des personnes accueillies par tous les professionnels : du service éducatif, de soin, des partenaires et même des familles.
- Intégration de la VAS au sein de la co construction du Projet d'accompagnement personnalisé.
- Co-construction d'une charte avec les personnes accompagnées.
- Accessibilité à l'espace privé de la chambre, ou aux chambres communicantes, à divers moments sur l'hébergement en dehors des temps d'atelier en semaine et en weekend.
- Augmentation des séjours adaptés, de rencontres inter institutionnelles.
- Mise en œuvre de groupes de parole au sein de l'atelier VAS animés par 2 professionnels formés pour 6 résidents par trimestre à raison d'une séance (30 mn de préparation et 1 h 30 d'intervention) toutes les 3 semaines avec l'inclusion d'un membre de l'équipe pluri professionnelle (éducateurs, infirmières...)
- Recherche de partenaires par ex : L'Association pour promouvoir l'accompagnement sexuel, le planning Familial...
- Programmation de formations professionnelles sur la VAS.

Ce projet s'inscrit dans une dynamique d'amélioration de la qualité des prestations, mais aussi d'évolution des pratiques professionnelles afin de co-construire de l'intelligence collective avec les personnes accueillies.

## Annexe 10 : Les modes de coordination

Les tableaux, ci-dessous, reprennent en détail les différents lieux et instances en distinguant :

- Les activités de coordination centrées sur l'accompagnement des personnes reçues ;
- Les lieux et modes de coordination de la dynamique de l'équipe médico-sociale.

Nom	Mode	Echéance	Objet	Fréquence
<b>Contrat de séjour</b>	Rencontre formalisée entre l'usager, s'il y a lieu son représentant légal, un représentant de la direction.	Durée du séjour de l'usager.	Contractualisation des éléments formels liés à l'accueil d'un nouveau résident.	A signer dans le mois de l'arrivée du résident.
<b>Rencontre de préparation de PAP</b>	Rencontre entre résident et référent du PAP.		Recueil des attentes et des besoins de la personne	Une fois par an.
<b>Réunion clinique de préparation du PAP</b>	Lors d'une réunion d'équipe avec participation du psychologue		Diagnostic partagé	Une fois par mois
<b>Diagnostic partagé avec la famille ou le représentant légal</b>	Selon le souhait de la personne ; lors d'une rencontre prévue à cet effet		Echange autour des objectifs du PAP, évaluation des besoins et en lien avec la dynamique familiale	Une fois par an selon le souhait de la personne
<b>Réunion de PAP</b>	Réunion pluridisciplinaire hebdomadaire (référents éducatifs jour et hébergement, infirmière, chef de service, psychiatre, psychologue).	Point sur le travail d'une année. Projection sur l'année à venir.	Visite de l'avancée et du parcours de la personne dans le registre de sa vie sociale, bilan des actions menées et projets consécutifs à l'analyse faite en séance.	Tous les 12 mois environ
<b>Rencontre d'information après le PAP</b>	Rencontre entre résident et référent PAP (et une personne de son choix s'il le souhaite)		Compte rendu du contenu de la réunion pluridisciplinaire.	Une fois par an.
<b>Communication des objectifs du PAP à l'équipe</b>	Lors d'une réunion d'équipe		Diffusion des objectifs du PAP pour une cohérence des interventions	Toutes les semaines
<b>Avenant au contrat de séjour</b>	Rencontre formalisée entre le résident, le référent du PAP, s'il y a lieu son représentant légal, et un représentant de la direction.	Point sur l'accompagnement d'une année. Projection sur l'année à venir.	Il s'agit d'échanger en vue de contractualiser les différents points du projet abordés lors de la réunion PAP.	A signer dans les 6 mois de l'arrivée du résident. A mettre à jour tous les ans.
<b>« Divers »</b>	Réunion de l'équipe pluri professionnelle. Hebdomadaire	Suivant les situations.	Exposé d'une situation et demande d'éclairage ou d'intervention d'un tiers en vue d'une action relativement à court terme.	À la demande des membres de l'équipe pluri professionnelle
<b>Réunion de bilan de stage</b>	Suivant le passage d'un stagiaire au FO. En présence de l'équipe pluri professionnelle.	Après le terme du stage.	Evaluer la période de stage en vue, soit d'une admission, soit d'un second stage, soit d'une non-admission.	Selon la présence de stagiaire.

Nom	Mode	Echéance	Objet	Fréquence
<b>Réunion de fonctionnement de l'équipe d'activité de jour</b>	Équipe d'activité de jour et chef de service.	Chaque vendredi (1h30)	Point sur le travail de l'équipe. Si nécessaire, certaines problématiques individuelles sont abordées.	La réunion a lieu toutes les semaines
<b>Réunion de fonctionnement de l'équipe d'hébergement</b>	Chaque équipe d'hébergement (3 sites, 3 réunions distinctes).	Chaque mardi (2h00)	Point sur le travail de l'équipe. Si nécessaire, certaines problématiques individuelles sont abordées.	La réunion a lieu toutes les semaines.
<b>Réunion Générale d'hébergement</b>	Toutes les équipes d'hébergement avec la présence d'un professionnel des activités de jour, une infirmière. Selon l'ordre du jour, peuvent intervenir d'autres professionnels du FO.	2h30 de réunion	Divers points sont abordés en fonction de l'actualité institutionnelle.	Tous les un mois et demi environ.
<b>Rencontre spontanée</b>	Rencontre informelle à la demande ou parce que le contexte appelle une régulation rapide.	En continu.	Rencontres et échanges entre professionnels ou si cela est nécessaire avec les techniciens et/ou le chef de service pour réagir à des situations de crise ou répondre à des besoins ou des demandes spécifiques.	À la demande et en fonction de la vie des personnes, pour mettre rapidement en place des actions spécifiques.

✓ **La coordination de l'activité des soins centrée sur les résidents**

Nom	Mode	Objet	Fréquence
<b>Réunion de fonctionnement</b>	Infirmières et médecin psychiatre institutionnel et la cadre de santé	Coordination autour du projet de soin	Hebdomadaire

✓ **Tableau récapitulatif des lieux et modes de coordination de la dynamique d'équipe**

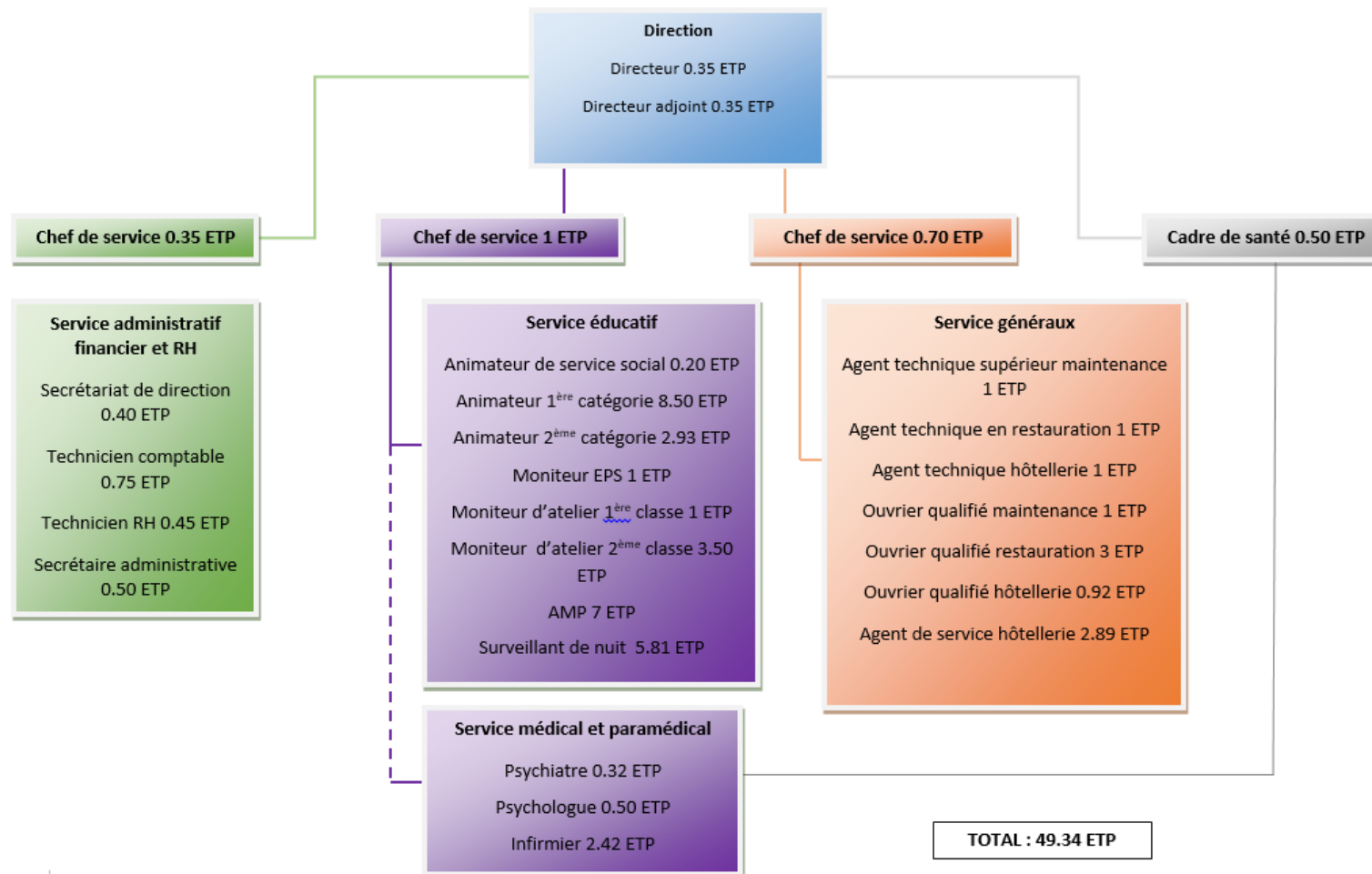
Nom	Mode	Objet	Fréquence de la régulation visée
<b>Réflexions autour d'une situation ou d'une thématique</b>	Réunions pédagogiques de l'équipe éducative ou d'une partie de l'équipe animée par le psychologue et / ou le psychiatre.	Réflexion autour d'une thématique clinique.	Suivant les besoins. Quand un thème est choisi, cela prend la forme d'un cycle de 2, 3 réunions.
<b>Réunion de fonctionnement de l'équipe d'activités de jour</b>	Équipe d'activités de jour et chef de service.	Point sur le travail de l'équipe	La réunion a lieu toutes les semaines.
<b>Réunion de fonctionnement de l'équipe d'hébergement</b>	Équipe d'hébergement de chaque site et coordonnateur (3 sites, 3 réunions distinctes).	Point sur le travail pédagogique et l'organisation.	La réunion a lieu toutes les semaines.
<b>Réunion de fonctionnement veilleurs de nuits</b>	Veilleurs de nuit et chef de service hébergement et éventuellement chef de service SG.	Point sur le travail pédagogique et l'organisation.	Tous les 2 mois.
<b>Réunions de fonctionnement des services généraux</b>	Réunions par métier lingerie, entretien, cuisine, ménage).	Point sur le travail.	Variable suivant les métiers.
<b>Réunion de coordination</b>	Les coordinateurs et le chef de service.	Point sur les informations à diffuser, les points à travailler, et l'organisation.	La réunion a lieu tous les mois environ
<b>Analyse des pratiques</b>	Réunions animées par un tiers technique permettant aux professionnels de disposer d'un outil de médiation dans lequel ils peuvent s'impliquer.	Ces espaces de parole facilitent l'analyse des actions menées et à prendre du recul sur les situations et partager les regards.	2 heures toutes les 8 semaines.
<b>Echanges à la demande avec le chef de service</b>	Entretiens entre le chef de service et chacun de ses collaborateurs au sein de l'équipe.	Échange de régulation entre professionnels.	Suivant les besoins.
<b>Echanges à la demande avec le chef de service ; un professionnel et un résident</b>	Entretiens formels.	Répondre aux besoins et aux attentes des personnes en fonction de la situation.	Suivant les besoins.

✓ **Les modes de coordination au niveau des services composant le Pôle Adultes Henri Cros ou bien en externe**

Nom	Mode	Objet	Fréquence
<b>Rencontre avec les tuteurs, curateurs</b>	Échange entre Chef de service, les professionnels et les tuteurs ; Suivi d'un échange entre secrétaire de direction, tuteurs et service de comptabilité.	Échange autour des projets des résidents. Le second temps est centré sur la dimension administrative.	Une fois tous les 2 mois.
<b>Commission d'admission et de fluidité des parcours de vie</b>	Réflexions et échanges sur les situations des résidents sur le Pôle et la possibilité de parcours internes ou externes selon les besoins et possibilités	Analyse et étude de situations amenées par le chef de service et le chargé d'insertion.	A minima une fois tous les 2 mois.
<b>Autres en lien avec le Projet de Pôle</b>	Diverses réunions liées à la dynamique du Pôle (Commissions diverses et techniques : formation, services généraux et logistiques, recrutement...)	Objectifs en lien avec la thématique de la réunion	Fréquence adaptée

## Annexe 11 : Organigramme

### FOYER OCCUPATIONNEL LES CEDRES

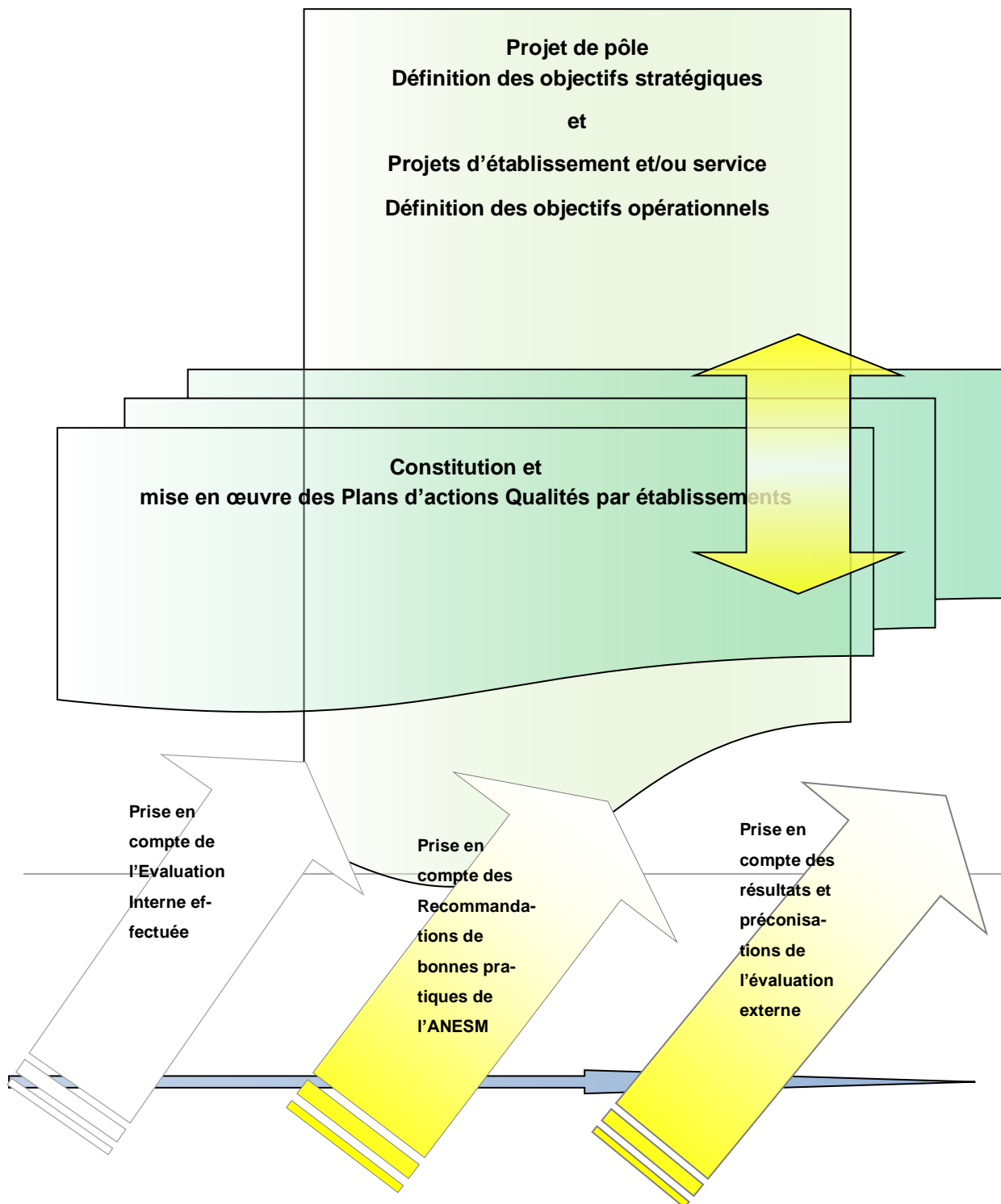


Réf BP 2018

## Annexe 12 : PACQ

### ► Constitution du Plan d'Amélioration Continue de la Qualité

Le pilotage de la démarche qualité peut ainsi, être résumé à partir du schéma suivant :



## ► Le plan d'amélioration continue de la qualité (PACQ) du Foyer Occupationnel « Résidence les Cèdres ».

De manière plus précise, pour le Foyer Occupationnel « Résidence des Cèdres », on trouve par domaine les perspectives et axes de progrès suivants dans le PACQ :



MISE EN ŒUVRE DES PRECONISATIONS, OBSERVATIONS et PROPOSITIONS issues de l'EVALUATION EXTERNE et INTERNE

### PLAN D'AMELIORATION QUALITE

Pôle concerné : **PÔLE ADULTES HENRI CROS**

Date de mise à jour : 1-févr.-17

Glossaire des abréviations cf. dernière page

THEMES	SOURCE(S)	ETS et/ou SCE(S)	OBJECTIF(S) STRATEGIQUE(S)	OBJECTIF(S) OPERATIONNEL(S)	MOYENS et/ou METHODES	EFFET(S) ATTENDU(S)	INDICATEUR(S) de SUIVI	RESPONSABLE	ECHÉANCE	FICHE ACTION	Si fiche action N°
1. La démarche d'évaluation interne	1.1 EE FO 2014 Poursuivre le recueil du point de vue des usagers sur le Plan d'Amélioration de la Qualité..	ESAT, FH, FO, MAPHV, SAVS.	Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du pôle	Accroître la participation des usagers	Compte rendu de l'EE et du PAQ aux usagers Participation des usagers aux comités de suivi en 2016.	investissement des usagers dans l'amélioration de la qualité.	effectivité des réunions d'information en direction des usagers. <b>évaluation 2015 :</b> l'information en direction des usagers réalisée participation aux PAQ en 2016 <b>évaluation 2016 :</b> Les personnes accompagnées ont participé au comité de suivi du PACQ	Attaché de Dir. Chef Sce MAPHV, Chef Sce FH	2015 - Tr 3	OUI	168
2. La prise en compte des RBPP publiées par l'ANESM relative à l'ESSMS	EE ESAT 2014 - Améliorer l'appropriation des synthèses de RBPP aux professionnels, notamment celles spécifiques aux ESAT	ESAT	Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du pôle	Enrichir les pratiques professionnelles	Inscription des RBPP dans un processus permanent de réflexion et d'analyse sur le sens de l'action et l'adaptation des pratiques (prestations, outils, méthodes, organisation) Proposition d'actions de formations collectives sur le thème des RBPP dans le cadre du PAUF	Modification des pratiques professionnelles en lien avec les besoins des usagers	<b>évaluation 2016 :</b> Les RBPP ont servi de repère pour la réactualisation du PE, des projets partenariaux et VAS	Chef Sce ESAT	2017	NON	
3. Les conditions d'élaboration, de mise en œuvre et d'actualisation du PE/PS et l'organisation de la qualité de prise en charge et d'accompagnement des usagers	3.2 EE FO 2014. Traiter collectivement la gestion des vacances et des temps de ruptures adaptés aux usagers.	FO	Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.	Clarifier, adapter l'offre de vacances ("transfert") et mieux y associer les usagers	Programmation annuelle des possibilités de vacances/transferts pour une aide à faire des choix. Prise en compte des attentes dans le cadre des PAP et de l'évaluation des périodes ransfert/ vacances.	augmenter la capacité à faire des choix.	attentes effectives inscrites dans les PAP programmation annuelle prise en compte de l'évaluation réalisés par les usagers <b>évaluation 2015:</b> contractualisation de ces périodes dans les PAP lorsque c'est possible programmation annuelle mise à disposition des usagers Association des équipes transfert et des usagers à l'évaluation de ces périodes. <b>évaluation 2016 :</b> idem avec collaboration renforcée avec l'entourage	Chef Sce FO, Dir adj de pôle, Prof FO / coordination	2015 - Tr 4	OUI	140



4. L'ouverture de l'établissement ou du service sur son environnement institutionnel, géographique, socioculturel et économique	4.2 EE MAPHV 2014 Développer des outils de communication au niveau local.	MAPHV	Développer, soutenir et optimiser les services ainsi que les fonctions mutualisées au niveau du pôle	Rendre la journée portes ouvertes (1 fois par an) plus festive, partenariats à développer	il s'agit de redonner ce sens par des modalités de participation accrues de chacun, par la restitution d'une capacité d'être acteur et par une anticipation de cette journée par chacun des acteurs.	Image plus dynamique de la MAPHV : " Nous ne sommes pas une maison de retraite". Plus grande ouverture sur l'environnement, association des usagers et des pros à cet événement.	effectivité des outils <b>évaluation 2015 :</b> plaquette réalisée	Chef Sce MAPHV	2014 - Tri 4	OUI	150	
	4.1 EE FO 2014. Formuler et valoriser les modalités partenariales du foyer occupationnel (soins, loisirs, culturels, sportifs).	FO	Renforcer la fluidité des parcours	Formaliser des conventions partenariales	Négocier des conventions de partenariat		augmenter l'inclusion	effectivité des conventions <b>évaluation 2015:</b> Plusieurs conventions signées en 2015 avec les associations culturelles et de loisir. <b>évaluation 2016 :</b> continuité par des conventions avec le CMS, le foyer logement et la croix rouge.	Chef Sce FO, Prof FO / coordination, Dir adj de Pôle	2015 - Tri 4	OUI	63
	4.2 EE FO 2014 Développer des partenariats avec les structures sanitaires de proximité.... Formaliser les partenariats établis sur la longue durée. 4.1 EE MAPHV 2014 Renforcer et formaliser les partenariats avec les acteurs sanitaires locaux. 4.2 EE ESAT 2014 Prévoir un conventionnement avec les partenaires médicosociaux identifiant les modes de coopérations et de mutualisations inter-établissements, ou inter-associatifs, chaque fois que possible.	ESAT, FH, FO, MAPHV, SAVS	Définir des orientations autour d'un projet "soins/santé, prévention"	Améliorer et si possible conventionner les partenariats avec les ressources médicales locales	Négocier des conventions avec le secteur soin.		mieux répondre aux besoins en soin. Sécuriser le circuit du médicament.	Effectivité des conventions dans le secteur soin. <b>évaluation 2015 :</b> Conventions signées avec plusieurs pharmacies du territoire Conventions signées avec l'HP pour l'accueil et l'admission séquentielle d'usagers Conventions établies pour le rapprochement et imersion d'IDE du Pôle et l'HP. Conventions pour les DASRI. <b>évaluation 2016 :</b> continuité et évaluation programmée, convention avec l'HAD en cours	Attaché de Dir, Chef Sce MAPHV, Chef Sce FH	2015 - Tri 4	OUI	153
	4.2 EE ESAT 2014. Prévoir un conventionnement avec les partenaires médicosociaux identifiant les modes de coopérations et de mutualisations inter-établissements, ou inter-associatifs, chaque fois que possible.	ESAT	Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.	Mettre en œuvre des conventionnements des relations avec tiers ( sauf médicaux pour qui voir action #153)	Face à cette demande de formalisation, il est proposé de procéder ainsi : • Recensement des partenaires existants et des formes et enjeux du travail en commun avec ceux-ci • Identification des possibilités et besoins de conventionnement • Mise en œuvre de ces conventionnements	D. Barrault : champ professionnel K. Lorenzon : champ médico social M. Rusyn : convention IRPS	Renforcement des partenariats. Meilleure continuité des accompagnements des parcours.	Compte rendu dans le rapport d'activité de l'état des partenariats. Conventionnements <b>évaluation 2015 :</b> convention avec HP d'gen <b>évaluation 2016 :</b> perspectives avec Lions Clubs de Castelsarrasin et Moissac	Chef Sce ESAT, Moniteur princip ESAT	2015 2016	OUI	213

5. Personnalisation de l'accompagnement	5.3 EE ESAT 2014 Communiquer sur les actions réalisées dans le cadre de la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience et soutenir les moniteurs qui se mobilisent dans l'accompagnement des travailleurs du dispositif « Différent & Compétent ».	ESAT	Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.	Mettre en œuvre le dispositif de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience du dispositif "Différent & Compétent"	Il est proposé dans un premier temps de se rapprocher du dispositif "Différent & Compétent" de conventionner avec ce mouvement de déterminer les besoins de formation des usagers d'envoyer ces derniers en formation  Accessoirement, il s'agit de rendre ce dispositif lisible pour les professionnels, première étape à une lisibilité plus large.	Meilleure connaissance des références métiers. Amélioration de l'autonomie dans la participation à l'organisation de la production. Valorisation du rôle professionnel.	nombre de personnes qui ont obtenu la RAE <b>évaluation 2015 :</b> 11 RAE stages en entreprise <b>évaluation 2016 :</b> 2 miniteurs d'atelier formés à la RAE et 8 TH dans la démarche.	Chef Sec ESAT, Dir de Pôle	204 - Tr3	OUI	205	
	3.1 EE MAPHV 2014 Renforcer la participation des services généraux et administratifs sur les temps de concertation dédiés à l'accompagnement des usagers	MAPHV	Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du pôle.	Associer plus étroitement les personnels des services supports aux projets d'accompagnement.	Participation des SG et services administratifs à la co construction des PAP.		élaborer des PAP au plus près des besoins.	Participation effective des professionnels des SG et administratif au processus d'élaboration des PAP <b>évaluation 2015 :</b> Les professionnels mentionnés ci-dessus participent depuis 2015 <b>évaluation 2016 :</b> les professionnels sont sollicités d'une manière non formalisée	Chef Sec Généraux, Chef Sec MAPHV	204 - Tr4	OUI	222
	5.1 EE ESAT 2014 Interroger la nécessité du stage d'admission, définir les critères de refus d'admission, modéliser un document de type « rapport d'admission » et de « stage ».	ESAT	Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.	Rendre plus lisible le processus d'admission ( stages, périodes d'essai ) à l'ESAT.	Il s'agit de clarifier et distinguer pour les usagers, les professionnels et dans le projet de service : - Ce qui relève des stages entre établissements médico-sociaux. - Ce qui relève directement du processus d'admission : - dossiers - stages - périodes d'essai avec ou sans découverte des différents ateliers.		Clarifier et valoriser les différentes modalités du processus d'admission tant pour les usagers que pour les professionnels.	<b>évaluation 2015 :</b> les conventions sont élaborées avec les objectifs du stage réactualisation de la procédure d'admission avec des documents transversaux au Pôle <b>évaluation 2016 :</b> procédure Pôle en place et fiche d'évaluation expérimentale avec la MDPH et L' ADIAD	Chef Sec ESAT	205 - Tr1	OUI	214
	2.1 EE MAPHV 2014 Poursuivre les améliorations relatives à la participation des usagers et de leurs proches (notamment en direction des personnes ayant des incapacités pour verbaliser) 5.2 EE MAPHV 2014 Mettre en place un calendrier des synthèses de projets personnalisés... 5.3 EE MAPHV 2014 Renforcer la participation des tuteurs et des proches à l'élaboration du projet personnalisé.	MAPHV	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention.	Améliorer le processus de mise en œuvre et suivi des projets d'accompagnement personnalisés MAPHV v2.	Amélioration du processus PAP en portant l'accent sur les points suivants: -Maintenance d'un dialogue régulier entre usagers et accompagnants (dont référent) -A l'approche de la réunion de bilan faite par les professionnels, il est nécessaire d'avertir l'utilisateur de cette date et de l'entendre plus précisément tant sur son point de vue général que sur les propositions qu'il souhaite transmettre. Ceci dans une rencontre formalisée. -La réunion de projet des professionnels doit permettre de faire, au regard des capacités, des besoins et des souhaits de l'utilisateur un bilan des actions menées. Cette réunion est plus spécifiquement préparée par le référent en prenant le temps de recueillir les observations des professionnels des services supports qui peuvent être pertinents à cet égard -Elle doit aussi permettre d'esquisser un plan d'action personnalisé et en particulier d'établir un certain nombre de propositions qui seront faites à l'utilisateur. -Parmi ces actions et en fonction des usagers, un certain nombre peuvent être précisées quant à leur effets attendus et leur effectivité. -Une communication rapide de ces propositions doit être faite aux usagers. Autant que possible cette communication doit donner lieu à la signature d'une annexe pédagogique ( cf loi de 2002) dans des délais et rythmes minimum de 12 à 18 mois. A ce titre la possibilité légale de la présence de proche indépendamment de celle du tuteur doit être rappelée en amont à l'utilisateur. Incidentement est évoqué aussi la nécessité d'une formation, information des usagers et moniteur à cette méthodologie.		Plus grande association de l'utilisateur à son projet comme acteur et auteur. Plus grande lisibilité du projet pour l'utilisateur.	Chacun des points d'attention identifié devra faire l'objet d'un état des lieux actuellement (automne 2014 au plus tard) et pourra être comparé à leur état futur. Pour mémoire ces points sont : - Publication d'un calendrier des points PAP - Rencontre spécifique avec l'utilisateur pour recueillir ses attentes - Collecte par le référent et suivant l'opportunité des observations des professionnels des services supports <b>évaluation 2015 :</b> calendrier des PAP 2015 en service Les proches et tuteurs ont participé à cette co construction.	Chef Sec MAPHV	205 - Tr1	OUI	229

5. Personnalisation de l'accompagnement	<p>2.1 EE FH 2014 Poursuivre le travail d'élaboration du projet personnalisé en renforçant l'approche pluridisciplinaire.</p> <p>3.2 EE FH 2014 Améliorer l'articulation pluridisciplinaire autour du projet personnalisé et la définition interdisciplinaire des objectifs et des moyens à l'occasion de son actualisation</p> <p>5.1 EE FH 2014 Revoir les supports permettant à tous les professionnels de formuler les observations nécessaires aux étapes d'élaboration ou d'actualisation du projet personnalisé.</p> <p>5.2 Améliorer l'information aux résidents sur le projet individualisé.</p> <p>5.3 Mettre en place un calendrier des synthèses relatives aux projets personnalisés.</p> <p>5.4 Associer les tuteurs et proches (avec l'accord de l'utilisateur pour ces derniers) à l'élaboration du projet personnalisé.</p>	FH	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	Améliorer le processus participatif de mise en œuvre et suivi des PAP projets d'accompagnement personnalisés FH	Produire un calendrier annuel des PAP Revoir le processus pluri professionnel de co construction des PAP avec la participation formalisée des usagers et des services support	Plus grande association de l'utilisateur à son projet comme acteur et auteur. Enrichissement des projets par la pluri professionnalité..	Formalisation de la participation des usagers aux PAP Effectivité du calendrier annuel des PAP transmis aux usagers <b>évaluation 2015 :</b> Le recueil des attentes et besoins de la personne accueillie est en œuvre, sa formalisation est prévue en 2016 Le calendrier des PAP 2015 est trimestriel, il sera annuel en 2016. <b>évaluation 2016 :</b> formalisation du doc PAP et participation de la personne à la démarche.	Chef Sce FH 2015 - Tri 2	OUI	226
5. Personnalisation de l'accompagnement	<p>5.1 EE FO 2014 Poursuivre les travaux engagés pour améliorer la participation de l'utilisateur dans l'élaboration du projet personnalisé.</p> <p>5.2 EE FO 2014 Réévaluer le projet personnalisé des usagers chaque année.</p> <p>5.3 EE FO 2014 Associer et planifier les temps d'échanges avec les parents, tuteurs ou aidants familiaux dans le cadre de l'élaboration du projet personnalisé.</p>	FO	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	Améliorer le processus participatif de mise en œuvre et suivi des PAP projets d'accompagnement personnalisés FO	groupe de travail transversal au Pôle dans l'objectif de s'approprier les RBPP, de construire une démarche globale sur le Pôle de co construction des PAP pour enfin la préciser au FO en fonction du public et de l'organisation spécifique de l'établissement,	Plus grande association de l'utilisateur à son projet comme acteur et auteur. Plus grande lisibilité du projet pour l'utilisateur.	planification annuelle effective des PAP et sa communication. Processus de participation de l'utilisateur et son entourage <b>évaluation 2015 :</b> Le nouveau processus est expérimenté depuis 2015 avec le recueil formalisé des attentes et besoins de la personne, la possibilité d'un diagnostic partagé avec l'entourage et l'apport de la pluri professionnalité dans la co construction. <b>évaluation 2016 :</b> continuité	Chef Sce FO - Dir. adj. de Pôle 2015 - Tri 3	OUI	217
5. Personnalisation de l'accompagnement	7. 2 EE FO 2014 Répertoire des risques de maltraitance au niveau du foyer.	FO	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	Prendre mieux en compte les habitudes de vie en vue de prévenir des défaut de bienveillance. Via volet habitude de vie du dossier usager. Assurer une com proportionnée.	Exposer au sein du PAP les habitudes de vies et aspects spécifiques à chacun et dont la méconnaissance pourrait conduire à une maltraitance passive ; Veiller à ce que ces informations (tout autant que celles plus propres au PAP soient suffisamment relayées en particulier vers les personnels des services support et de nuit) Informer : sur l'ensemble une meilleure connaissance collective sur la confidentialité des informations reçues est à soutenir.	renforcer les pratiques de communication des référents de projet pour une meilleure prévention	présence de ce volet dans le dossier usager / PAP <b>évaluation 2015 :</b> présence de cette rubrique dans le processus PAP. Sa communication n'est pas complètement opérationnelle Les usagers ont accès aux FSEI <b>évaluation 2016 :</b> continuité	Chef Sce FO - Dir. adj. de Pôle, Prof FO / coordination 2015 - Tri 3	OUI	219
5. Personnalisation de l'accompagnement	3.2 EE ESAT 2014 Finaliser les réflexions sur l'adaptation du travail aux limites de la personne ainsi que sur les « ruptures » liées à l'usure, la mise à pied, une problématique sociale	ESAT	Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.	Adaptation des formes de présence au travail aux limites des usagers	Recenser et améliorer différentes formes d'adaptations déjà connues dans la visée de maintenir des conditions de travail qui minimisent les ruptures, mais aussi la venue du besoin de travail à temps partiel : - atelier spécifique avec une demande de productivité moindre - développement des activités de soutien de 2ème type (expressions..) en interne ou partenariat. - mise en place de passerelles avec le FO en particulier	Minimiser les "ruptures" et les situations sans solution au travail	nombre de convention avec le FO <b>évaluation 2015 :</b> avenant au contrat d'aide et de soutien par le travail <b>évaluation 2016 :</b> des conventions avec le FO sont à l'œuvre.	Chef Sce ESAT 2015 - Tri 3	OUI	225

5. Personnalisation de l'accompagnement	5.2. EE ESAT 2014 Amorcer le travail de réorganisation des réunions d'élaboration et de suivi des projets d'accompagnement personnalisés...Préciser méthode et outils d'évaluation du projet d'accompagnement personnalisé (évaluation de l'effectivité des actions et des effets).	ESAT Promouvoir le droit des usagers, la participation et l'éthique d'intervention	Améliorer le processus participatif de mise en œuvre et suivi des PAP projets d'accompagnement personnalisés ESAT	L'association des usagers à leur Projet d'accompagnement personnalisé implique une attention aux points suivants : -Maintenance d'un dialogue régulier entre usagers et accompagnants (dont référent) -A l'approche de la réunion de bilan faite par les professionnels, il est nécessaire d'avertir l'utilisateur de cette date et de l'entendre plus précisément tant sur son point de vue général que sur les propositions qu'il souhaite transmettre. Ceci dans une rencontre formalisée. -La réunion de projet des professionnels doit permettre de faire, au regard des capacités, des besoins et des souhaits de l'utilisateur un bilan des actions menées. Cette réunion est plus spécifiquement préparée par le référent en prenant le temps de recueillir les observations des professionnels des services supports qui peuvent être pertinents à cet égard -Elle doit aussi permettre d'esquisser un plan d'action personnalisé et en particulier d'établir un certain nombre de propositions qui seront faites à l'utilisateur. -Parmi ces actions et en fonction des usagers, un certain nombre peuvent être précisées quant leur effets attendus et leur effectivité. -Une communication rapide de ces propositions doit être faite aux usagers. Autant que possible cette communication doit donner lieu à la signature d'une annexe pédagogique (cf loi de 2002) dans des délais et rythmes minimum de 12 à 18 mois. A ce titre la possibilité légale de la présence de proche indépendamment de celle du tuteur doit être rappelée en amont à l'utilisateur. Incidentellement est évoqué aussi la nécessité d'une formation, information des usagers et moniteur à cette méthodologie.	Plus grande association de l'utilisateur à son projet comme acteur et auteur. Plus grande lisibilité du projet pour l'utilisateur.	Chacun des points d'attention identifiés devra faire l'objet d'un état des lieux actuellement (automne 2014 au plus tard) et pourra être comparé à leur état futur. Pour mémoire ces points sont : - Publication d'un calendrier des points PAP - Rencontre spécifique avec l'utilisateur pour recueillir ses attentes - Collecte par le référent et suivant l'opportunité des observations des professionnels des services supports - à l'issue du PAP esquisse de propositions qui seront ensuite faites à l'utilisateur. Parmi ces actions et en fonction des usagers, un certain nombre peut être précisé quant à leur effets attendus et leur effectivité. - Communication rapide de ces propositions à l'utilisateur. Autant que possible cette communication doit donner lieu à la signature d'une annexe pédagogique (rythmes maximum de 12). - A ce titre la possibilité légale de la présence de proche indépendamment de celle du tuteur doit être rappelée en amont à l'utilisateur. <u>évaluation 2015 :</u> travail en cours avec l'appui des RBPP <u>évaluation 2016 :</u> fait en partie, reste à finaliser le doc PAP	Dir adj de Pôle, Chef Sce ESAT	2015 - Tri 4	OUI	203
5. Personnalisation de l'accompagnement	3.3 EE ESAT 2014 Diversifier le parcours professionnel par le changement d'atelier, les stages, les détachements sur d'autres établissements	ESAT Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.	Unifier sur l'ESAT un dispositif portant sur l'insertion et la formation	Il s'agit de fédérer différents dispositifs existants actuellement sur l'ESAT de façon à renforcer leur synergie et leur efficacité. Cette mission serait en particulier confiée à une personne recrutée dans ce but.	une meilleure mise en œuvre du projet d'accompagnement professionnel	Nombre de stages, nombre de personnes en stage, nombre de CIPS, nombre de personne en CIPS, nombre de personnes en formation et nombre d'heures de formation / an <u>évaluation 2015 :</u> recrutement d'une chargée d'insertion et tenue d'un tableau des réalisations 2015 <u>évaluation 2016 :</u> idem	Chef Sce ESAT	2015 - Tri 4	OUI	224
5. Personnalisation de l'accompagnement	3.2 EE MAPHV 2014. Engager un travail interdisciplinaire sur l'accompagnement à la fin de vie	MAPHV Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.	Mettre en œuvre un cycle de formation relatif à l'accompagnement médico-social de fin de vie des usagers	Cette action vise à accroître la capacité d'accompagner dans les meilleures conditions, inscrire la fin de vie dans sa valeur relationnelle (équipes, proches), mais aussi dans le droit. Cette question implique l'apport de tiers extérieurs.	Clarifier la posture de l'établissement vis-à-vis de cette question. Identifier les partenariats nécessaires. Aller vers un accroissement de la bienveillance	Présence dans le Plan de F* (sur plusieurs années) d'actions de formations sur ce sujet. <u>évaluation 2015 :</u> F* mise en œuvre et poursuite en 2016.	Chef Sce MAPHV, Com formation	2017 - Tri 4	OUI	223

6. L'expression et la participation individuelle et collective des usagers	7.1 EE FO 2014 Développer des échanges avec les usagers sur le traitement du linge et le nettoyage des locaux.	FH, FO, MAPHV	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	Renforcer les explications données aux usagers sur le cycle de traitement du linge / nouvelle organisation et recueillir leurs propositions	commission blanchisserie transversale au Pôleavec la participation des usagers	Prévenir la déstabilisation des usagers face à des changements importants du quotidien. Compréhension de la nouvelle organisation par les usagers, prise en compte de leurs attentes	participation effective à la commission blanchisserie <b>évaluation 2015 :</b> Les usagers ont participé à la commission blanchisserie trimestrielle. Ils ont compris les enjeux de la nouvelle organisation et ont pu faire remonter leurs propositions objectif atteint et donc la commission ayant remplie ses fonctions elle s'arrête en 2016.	Chef Sce FO, Chef Sce Généraux	2014 - Tri 4	OUI	218
6. L'expression et la participation individuelle et collective des usagers	6.2 EE 2014 ESAT Réfléchir à la demande des travailleurs d'une réunion régulière dans chaque atelier.	ESAT	Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du pôle	Formaliser la mise en place de temps de parole intra-atelier à l'ESAT	Pour une mise en œuvre complète de ces échanges intra-atelier sont à préciser : •Le rythme de ces rencontres •Leur contenu •La mise en relation avec ce qui est échangé en commission sociale.	Maintenir et développer le sens d'un collectif de travail ( incluant moniteurs et travailleurs) Accroître le sentiment de respect mutuel.	Effectivité de ces rencontres (avec ou sans CR) <b>évaluation 2015 :</b> travail finalisé en 2016 dans le PE <b>évaluation 2016 :</b> inscrit au PE	Chef Sce ESAT	2015 - Tri 2	OUI	88
	2.3 EE FH 2014 Poursuivre les améliorations relatives à la participation des usagers.	FH	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	Promouvoir la participation collective des usagers au projet du FH dans ses différentes composantes (depuis le club citoyen ....vers PE, RF, PAQ)	Recueil des attentes et besoins dans le cadre des PAP temps d'expression institués avec les résidents	plus de confiance en soi pour s'exprimer	Identifier les temps de participation <b>évaluation 2015 :</b> la participation au PAP est à l'œuvre	Chef Sce FH	2015 - Tri 4	OUI	227
	7. 3 EE FH 2014 Recueillir le niveau de satisfaction des usagers sur le traitement du linge et le nettoyage des locaux. 7.2 EE MAPHV 2014 Recueillir le niveau de satisfaction des usagers sur le traitement du linge et le nettoyage des locaux	FH, MAPHV	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	Renforcer les explications données aux usagers sur le cycle de traitement du linge / nouvelle organisation et recueillir leurs propositions	commission blanchisserie transversale au Pôleavec la participation des usagers	Prévenir la déstabilisation des usagers face à des changements importants du quotidien. Compréhension de la nouvelle organisation par les usagers, prise en compte de leurs attentes	participation effective à la commission blanchisserie <b>évaluation 2015 :</b> Les usagers ont participé à la commission blanchisserie trimestrielle. Ils ont compris les enjeux de la nouvelle organisation et ont pu faire remonter leurs propositions objectif atteint et donc la commission ayant remplie ses fonctions elle s'arrête en 2016.	Chef Sce Généraux, Chef Sce FH, Chef Sce MAPHV	2015 - Tri 4	OUI	236
	2.1 EE MAPHV 2014 Poursuivre les améliorations relatives à la participation des usagers et de leurs proches (notamment en direction des personnes ayant des incapacités pour verbaliser)	MAPHV	Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du pôle	Améliorer la participation active des résidents à la vie des Cannelles (parole citoyenne)	étape de la co construction des PAP implication au CVS possibilité d'inviter un proche à un repas	Plus grande association de l'utilisateur à son projet comme acteur et auteur. Plus grande lisibilité du projet pour l'utilisateur et son entourage.	traçabilité dans les PAP effectivité de la participation au CVS et de la possibilité d'inviter des proches à un repas <b>évaluation 2015 :</b> Ces 3 indicateurs sont opérationnels	Chef Sce MAPHV	2016 - Tri 3	OUI	156
	6.1 EE MAPHV 2014 Créer des temps de concertation adaptés aux difficultés de communication de certains usagers.	MAPHV	Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du pôle	Créer un groupe de préparation au CVS au sein de la MAPHV (conseil citoyen de maison ?)	conseil des résidents pour préparer le CVS	Permettre au CVS de remplir ses propres missions par la subsidiarité de ce groupe d'expression citoyenne. Aussi une plus grande proximité du service	constitution du groupe et effectivité de ses rencontres <b>évaluation 2015 :</b> le groupe est opérationnel	Chef Sce MAPHV	2016 - Tri 3	OUI	235
	2.1 EE FO 2014 Renforcer les améliorations relatives à la participation des usagers.	FO	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	Amélioration de la participation collective des usagers au projet du FO	F° des élus du CVS participation aux commissions transversales participation au club citoyen et différents projets : ex les portes ouvertes, le foyer	Plus grande association active des usagers à la vie du FO (cf étude ANESM sept 2014)	traçabilité de la participation <b>évaluation 2015 :</b> F° des élus du CVS réalisée CR des commissions prouvant la participation Usagers qui invitent eux mêmes leur entourage aux portes ouvertes <b>évaluation 2016 :</b> continuité	Chef Sce FO, Dir adj de Pôle	2017 - Tri 3	OUI	221

7. La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques	6.1. EE FO 2014 Se mettre prioritairement en conformité en ce qui concerne le contrat de séjour.	FO	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	mettre en œuvre la poursuite des signatures des contrats de séjour	organiser des RDV avec les usagers et leurs représentants légaux	Renforcement de la connaissance des droits et obligations.	<b>évaluation 2015 :</b> 45 contrats signés <b>évaluation 2016 :</b> tous les contrats signés par les personnes et leurs représentants.	Chef Sce FO, Dir. adj de Pôle	2015 - Tri 4	OUI	44
	6.1 EE FH 2014 : Se mettre prioritairement en conformité en ce qui concerne le contrat de séjour. 6.3 EE FH 2014 Favoriser des moyens d'expression adaptés à l'intention des usagers ayant des difficultés de communication.	FH	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	mettre en œuvre la signature des contrats de séjour	organiser des RDV avec les usagers et leurs représentants légaux	Renforcement de la connaissance des droits et obligations.	Pour ce qui concerne les contrats, effectivité des documents signés <b>évaluation 2015 :</b> tous les contrats signés	Chef Sce FH, Référents FH	2014 - Tri 4	OUI	231
7. La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques	6.2 EE FH 2014 Développer une information sur la Charte et le Règlement de Fonctionnement à l'intention des usagers.	FH	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	Développer une information des usagers sur la Charte ainsi qu'une co construction du Règlement de Fonctionnement	développer une information accessible sur la charte et organiser des groupes de travail avec les résidents sur la co construction du RF	Conformité. Accroissement de la dimension citoyenne du comportement des usagers.	effectivité de l'accessibilité de la charte et de la co construction du RF <b>évaluation 2015 :</b> La charte est adaptée de manière accessible Les priorités se sont portées sur les contrats de séjour, les PAP au FH le RF sera travaillé en 2016 <b>évaluation 2016 :</b> des groupes de travail avec les personnes ont travaillé le RF à finaliser en 2017.	Chef Sce FH	2014 - Tri 4	OUI	232
7. La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques	7.1 EE FH 2014 Prendre en compte et donner des réponses adaptées aux inquiétudes liées à la sécurité des locaux et à celle des aménagements extérieurs.	FH	Favoriser & Adapter équipements et locaux / l'évolution des besoins et exigences réglementaires	Améliorer la sécurité routière de l'accès à La Glacière.	Demande auprès du CG et de la DDE de mettre en place une signalétique permettant de ralentir la vitesse des véhicules sur la départementale à l'approche du foyer la Glacière (radar pédagogique, ...). Projet de travaux d'amélioration interne du plan de circulation au FH (validation PPI).	Diminution de la vitesse des véhicules à l'approche du FH.	<b>évaluation 2016 :</b> Panneaux de signalisation "sorties fréquentes" de part et d'autre de la départementale mis en place + interdiction de doubler	Chef Sce FH, Chef Sce Généraux	2014 - Tri 4	OUI	233
7. La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques	5.4 EE ESAT 2014 La logique de pôle et la proximité des structures favorisent une approche globale de l'accompagnement des usagers mais interrogent les professionnels sur les informations susceptibles d'être échangées entre établissements, dans le respect de l'intimité des personnes et leur liberté à se conduire différemment selon leurs espaces de vie. 5.5 EE FO 2014 : Faciliter l'accès des usagers au dossier personnalisé. 6.4 EE FH 2014 Veiller à transmettre les données nominatives aux partenaires avec l'accord de la personne.	ESAT, FH, FO, MAPHV, SAVS	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	transmettre des informations à caractère personnel avec l'autorisation des usagers	demander le consentement éclairé des usagers pour la transmission	renforcer le plein exercice de la citoyenneté	veille permanente sur la transmission des informations partagée en équipe <b>évaluation 2015 :</b> La veille permet de s'interroger à chaque transmission d'informations, en équipe, dans l'intérêt de la personne et avec son consentement <b>évaluation 2016 :</b> DPDPC sur le Pôle : information des pros, mise en place du KIT ARSEAA dont la fiche 8 du livret d'accueil	Dir. adj de Pôle, Chef Sce Généraux, Siege ARSEAA	2015 - Tri 4	OUI	23

7. La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques	2.1 EE MAPHV 2014 Poursuivre les améliorations relatives à la participation des usagers et de leurs proches (notamment en direction des personnes ayant des incapacités pour verbaliser). 6.2 EE MAPHV 2014 Se réappropriier le contenu des documents réglementaires (règles, droits, libertés) au sein des instances de concertation des usagers.	MAPHV	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	Rédiger les documents (LA, RF, Charte) en langage adapté, les mettre en œuvre	Créer un groupe de travail au niveau du pôle.	renforcer le plein exercice de la citoyenneté	Réalité de ces documents adaptés <b>évaluation 2015 :</b> seule la charte est en langage adapté poursuite en 2016 et 17 <b>évaluation 2016 :</b> prévu en fin 2017 à la réactualisation du RF	Chef Sce FO Heb	2015 - Tri 4	OUI	167
7. La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques	6.1 EE ESAT 2014 Systématiser la formation des usagers à la compréhension de leur statut de travailleur, l'exercice de leurs droits, la compréhension du rôle des représentants au CVS et de la commission sociale, qu'il semble nécessaire de bien distinguer.	ESAT	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	Information des usagers relativement aux outils de la loi de 2002 (Chartes, RF, LA, CSAT)	Il est proposé d'aborder cette information / formation à travers 2 axes : - l'atelier de soutien qu'il convient de remettre en œuvre. - des formations spécifiques qu'il faudra inscrire dans le Plan de formation des travailleurs ( pas nécessairement en passant par le PAUF / financement)	Meilleure connaissance du droit et du statut.	<b>évaluation 2015 :</b> F° des élus du CVS et plan pluriannuel en 2016 <b>évaluation 2016 :</b> interventions envisagées par des bénévoles pour le soutien, 12 personnes ont suivi la formation "mes droits et devoirs en ESAT"	Chef Sce ESAT	2015 - Tri 4	OUI	201
7. La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques	7.1 EE ESAT 2014 Mettre en place le registre de sécurité de l'établissement.	ESAT	Favoriser & Adapter équipements et locaux / l'évolution des besoins et exigences réglementaires	Renforcer les moyens qui contribuent à la sécurité de l'établissement.	Tenue à jour suivant les établissements, des registres de sécurité	Renforcer le sentiment de sécurité chez les usagers.	Suivi de la mise à jour du registre de sécurité. <b>évaluation 2015 :</b> programmer en 2016 <b>évaluation 2016 :</b> réalisé	Chef Sce Généraux	2015 - Tri 4	OUI	216
	7.2 EE ESAT 2014 Prévoir des exercices d'évacuation en cas d'incendie, par secteur d'activité.	ESAT	Favoriser & Adapter équipements et locaux / l'évolution des besoins et exigences réglementaires	Prévoir des exercices d'évacuation en cas d'incendie	La classification des locaux ne semble pas impliquer une obligation à ce titre. Cependant et de façon préventive il est proposé de prévoir une formation visant à savoir mettre en œuvre de tels exercices, puis à les faire régulièrement.	Sensibilisation au risque incendie, maîtrise des risques, sécurité des locaux et des personnes	Nombre d'exercices, registre de sécurité <b>évaluation 2015 :</b> mise en œuvre septembre 2015 <b>évaluation 2016 :</b> pas d'exercices en 2016, prévu en 2017	Chef Sce Généraux, Chef Sce ESAT	2015 - Tri 4	OUI	215
7. La garantie des droits et la politique de prévention et de gestion des risques	6.4 EE FO Favoriser des moyens d'expression adaptés à l'attention des usagers ayant des difficultés de communication.	FO	Promouvoir le droit des usagers, la participation, et l'éthique d'intervention	Rendre accessible le livret d'accueil et d'autres docs via une écriture en langage adaptée	Groupe de travail transversal au niveau du pôle. Réunions d'info des usagers adaptées aux usagers	Appropriation d'éléments liés aux droits et obligations par les usagers	Réalité de ces documents adaptés <b>évaluation 2015 :</b> seule la charte est en langage adapté poursuite en 2016 et 17 <b>évaluation 2016 :</b> accessibilité du RF	Chef Sce FO, Dir adj de Pôle	2016 - Tri 4	OUI	43
	7.4 EE ESAT 2014 Mettre les locaux en conformité avec la loi du 11 février 2005.	ESAT	Favoriser & Adapter équipements et locaux / l'évolution des besoins et exigences réglementaires	Adaptation architecturale de l'ESAT	Une fiche doit être élaborée en relation au projet architectural de rénovation (étude de faisabilité et de coût). L'ensemble des obligations liées à l'accessibilité sera mis en œuvre au fur et à mesure du phasage du chantier plus large de rénovation de l'ESAT, avec une fin sans doute en 2019.	Conformité au droit ; capacité à accueillir des personnes ayant une mobilité réduite	Réalisation suivant le phasage des travaux <b>évaluation 2015 :</b> cahier des charges en lien avec la fiche action modernisation de l'ESAT 2016 <b>évaluation 2016 :</b> en cours suivant le début des travaux	Dir de Pôle, RAF, Chef Sce ESAT	2019 - Tri 1	OUI	199

9. Définir une politique d'adaptation des emplois et des compétences par rapport à la population accueillie	2.1 EE ESAT 2014 Améliorer l'appropriation des synthèses de RBPP aux professionnels, notamment celles spécifiques aux ESAT.	ESAT, FH, FO, MAPHV, SAVS	Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du pôle	s'enrichir des RBPP	en partager la lecture lors de la construction de nouveaux projets et de leur évaluation	accompagner le changement	accessibilité de l'information mise en œuvre en groupe de travail <b>évaluation 2015 :</b> les synthèses des RBPP ont été transmises, partagées et prises en compte lors de séances de travail autour des PAP, du PE et de l'ouverture de l'établissement <b>évaluation 2016 :</b> voir fiche/action n° 168	Commission formation	2017 - Tri 4	OUI 210
10. Favoriser & Adapter équipements et locaux par rapport à l'évolution des besoins et des exigences réglementaires	7.3 EE FO 2014 Veiller à la qualité d'hébergement des usagers	FO	Favoriser & Adapter équipements et locaux / l'évolution des besoins et exigences réglementaires	Améliorer le résultat, le suivi et la traçabilité des travaux d'entretien des logements des usagers	A partir des états des lieux réalisés lors de la signature des contrats de séjour, élaboration d'un plan de maintenance curative / préventive avec intégration dans le PPI. Prise en compte aussi des demandes formulées dans d'autres cadres par les usagers (via les éducateurs, interpellation directe de la maintenance, demandes formulées en CVS...). Plan de maintenance préventive et curative et amélioration des espaces collectifs par tranche, également au niveau des espaces collectifs. Cependant et au delà des remontées des remarques des usagers, une revue régulière est à maintenir .	Amélioration espaces privatifs ; Amélioration du confort des hébergements	<b>évaluation 2015 :</b> Action ouverte Se poursuit avec le PPI. De nombreux travaux de rénovation ont eu lieu en 2015 tant dans les espaces collectifs que privés, à la MAPHV, au FO et au Fh <b>évaluation 2016 :</b> continuité avec plan de circulation et climatisation	Chef Sce FO, Chef Sce Généraux	2016 - Tri 4	OUI 220
	7.2 EE FH 2014 Développer un protocole dédié à l'entretien du linge et au nettoyage des locaux. 7.1 EE MAPHV 2014 Développer un protocole dédié à l'entretien du linge et au nettoyage des locaux.	Fh, MAPHV	Favoriser & Adapter équipements et locaux / l'évolution des besoins et exigences réglementaires	Clarifier le protocole lié à l'entretien des locaux du FH et de la MAPHV.	MAPHV : comme pour le FO, il existe des protocoles rédigés en lien avec le fournisseur de lessiviels, des cahiers de procédures et des tableaux de suivi. FH : le secteur ménage intervient en renfort de l'entretien réalisé en 1er lieu par les usagers, il existe donc des protocoles, procédures et fiches de suivi mais moins détaillés.	Conformité - Respect normes d'hygiène - Maîtrise des risques	Fiches de suivi des protocoles <b>évaluation 2015 :</b> les fiches de suivi des protocoles sont mises en œuvre aussi bien au FH qu'à la MAPHV <b>évaluation 2016 :</b> test d'un nouvel outil sur Toutain de protocole ménage avant de le généraliser sur le Pôle	Chef Sce Généraux, Chef Sce FH, Chef Sce MAPHV	2015 - Tri 2	OUI 234
11. Le système d'information et communication	4.1 EE ESAT 2014 Développer des outils de diffusion et de communication présentant la diversité des activités de l'ESAT, au plus grand nombre. 4.2 EE MAPHV 2014 Développer des outils de communication au niveau local.	ESAT, FH, FO, MAPHV, SAVS	Développer, soutenir et optimiser les services ainsi que les fonctions mutualisées au niveau du pôle	Créer un dépliant pour présenter chaque Sce dans ses dimensions sociales et économiques ( ESAT) à des tiers	il s'agit d'améliorer les documents existants pour présenter les différents sces du pôle. W avec l'appui d'un service de communication/infographie. Etapes : valider en COPII ; validation ARSEAA + logistique. Réalisation	Mieux connaître et être mieux connu de l'environnement local que ce soit du point de vue des usagers, de leur proches, des acteurs économiques ou sociaux.	Effectivité de cette plaquette <b>évaluation 2015 :</b> plaquettes réalisées et opérationnelles <b>évaluation 2016 :</b> action terminée	Dir de Pôle	2014 - Tri 2	OUI 124
11. Le système d'information et communication	3.1 EE FO 2014 Améliorer les supports de communication entre les services de l'établissement.	FO	Développer, soutenir et optimiser les services ainsi que les fonctions mutualisées au niveau du pôle	faire mieux circuler les informations et les échanges entre professionnels	travailler en transversalité fournir des informations écrites diffuser les CR de réunions	développer de l'intelligence collective	CR de Réunions, de retours de formation groupe travail et réunions institutionnelles pluri professionnelles <b>évaluation 2015 :</b> avec les équipements en nouvelle technologie, les informations circulent plus entre les professionnels. Les CR sont accessibles les réunions pluri professionnelles comme les GAPP transversaux sont en place <b>évaluation 2016 :</b> actions mises en oeuvre.	RAF, Chef Sce FO	2015 - Tri 3	OUI 240



11. Le système d'information et communication	6.2 EE MAPHV 2014 Se réapproprié le contenu des documents règlementaires (règles, droits, libertés) au sein des instances de concertation des usagers.	MAPHV	Fédérer la qualité et l'amélioration continue de l'action au sein du pôle	Accueil et information des nouveaux salariés et des	Mis à part les documents légaux liés au contrat de travail et qui restent du ressort du RAF, il a été acté que tout salarié devrait recevoir un minimum d'info et de documentation (tout au moins les CDI), la question des CDD reste à l'appréciation du Cds / durée du CDD en particulier). Ces documents sont : -projet associatif -projet de pôle -projet sce -règlement intérieur (salarié/assoc) -le chef de sce généraux devrait préparer une fiche par rapport aux risques professionnels Par ailleurs et suivant les fonctions , il est aussi utile que soit remis : - documentations liées à la loi de 2002 et en particulier le règlement de fonctionnement (usager/service) Au delà de la remise de cette doc, il est convenu que chaque chef de sce devait prendre le temps d'une présentation et d'explications du fonctionnement du sce et du pôle.	Si un effet direct de connaissance pour les PRO est ici attendu, ce sont aussi les USAGERS qui sont visés indirectement par cette action : à la mesure de l'évolution de ces derniers , il s'agit de les amener plus fortement dans une posture de sujet en particulier par la capacité à mobiliser ces outils juridiques.	Disponibilité des différents documents ( classeur par exemple) <b>évaluation 2015 :</b> journées d'accueil des nouveaux salariés au niveau associatif classeur mis à disposition à la MAPHV	Chef Sce MAPHV 2015 - Tri 3	OUI	160
11. Le système d'information et communication	3.1 EE FO 2014 Améliorer les supports de communication entre les services de l'établissement.	FO	Développer, soutenir et optimiser les services ainsi que les fonctions mutualisées au niveau du pôle	Mise en place d'un outil informatique pour transmission d'informations, pour outil de travail éducateurs	Prévu dans la salle de documentation. Il faudra un pilote, une organisation, un calendrier et une formalisation des usages.	Contribuer à faciliter les échanges pluridisciplinaires au sein d'un établissement vaste et complexe. Contribuer à un suivi plus cohérent et articulé des usagers. In fine, accroître la bientraitance des usagers	Mise en œuvre et usage des outils . <b>évaluation 2015 :</b> un bureau et 2 ordinateurs à disposition du service éducatif en attente des travaux 2016. <b>évaluation 2016 :</b> les travaux en 2016 ont permis la mise en oeuvre d'une salle de liaison plus opérante.	Chef Sce FO 2015 - Tri 4	OUI	92
11. Le système d'information et communication	3.1 EE FO 2014 Améliorer les supports de communication entre les services de l'établissement.	ESAT, FH, FO, MAPHV, SAVS,	Développer, soutenir et optimiser les services ainsi que les fonctions mutualisées au niveau du pôle	Création d'un espace de documentation pour les différents sces du pôle	Création d'un lieu spécifique à inclure dans la tranche de travaux. Ceci est prévu au rez de chaussée du château (à droite). Cette action est donc à inclure dans le PPI.	Contribuer à faciliter l'échange d'informations au pôle. Contribuer à un suivi plus cohérent et articulé des usagers. In fine, accroître la bientraitance des usagers.	Réalisation de cet espace. <b>évaluation 2015 :</b> travaux en cours pour l'aménagement de cet espace <b>évaluation 2016 :</b> action non réalisée	Dir de Pôle 2017 - Tri 4	OUI	247
12. Développer, soutenir et optimiser les services ainsi que les fonctions mutualisées au niveau du pôle	3.3 EE ESAT 2014 Diversifier le parcours professionnel par le changement d'atelier, les stages, les détachements sur d'autres établissements.	ESAT	Renforcer la fluidité des parcours des usagers tant en interne qu'en externe. Formaliser une veille.	Mettre en œuvre des actions coordonnées entre l'ESAT et les autres services du pôle	La mise en œuvre est de la responsabilité de chaque service.	Renforcer et faciliter la fluidité des parcours des usagers	Réalité des temps de coordination Réalité d'actions communes <b>évaluation 2015 :</b> travail en cours dans le PE finalisé 1 <sup>er</sup> semestre 2016 <b>évaluation 2016 :</b> coordination ESAT/FH/SAVS en place et passerelles avec le Pôle	Chef Sce ESAT 2016 - Tri 4	OUI	237
12. Développer, soutenir et optimiser les services ainsi que les fonctions mutualisées au niveau du pôle	3.1 EE FO 2014 Améliorer les supports de communication entre les services de l'établissement.	FO	Développer, soutenir et optimiser les services ainsi que les fonctions mutualisées au niveau du pôle	Amélioration de la coordination (via les réunions) des formes d'interventions (Médical, MS, SG, ...) du FO.	Plus précisément , de façon interne au FO, il convient d'améliorer la communication entre l'ensemble des services . Cette réorganisation sera traitée dans le projet de service et constitue un objectif prioritaire. Cela passe par la revue des différentes réunions de coordination existantes.	Contribuer à faciliter les échanges pluridisciplinaires au sein d'un établissement vaste et complexe. Contribuer à un suivi plus cohérent et articulé des différents domaines d'interventions (y compris SG ) autour des usagers. In fine, accroître la bientraitance des usagers.	CR de Réunions, de retours de F <sup>o</sup> gr travail et réunions pluri pro <b>évaluation 2015 :</b> avec les équipements en nouvelle technologie, les informations circulent plus entre les professionnels. Les CR sont accessibles ainsi que les réunions pluri professionnelles comme les GAPP <b>évaluation 2016 :</b> actions mises en oeuvre	Dir adq de Pôle, Chef Sce FO 2015 - Tri 1	OUI	91
	3.6 EE ESAT 2014 Interroger les motifs d'insatisfaction relatifs à la réunion concernée et procéder aux améliorations nécessaires.	ESAT	Développer, soutenir et optimiser les services ainsi que les fonctions mutualisées au niveau du pôle	Améliorer la qualité des réunions des professionnels de l'ESAT.	Dans le cadre du Projet d'Etablissement, clarifier, réorganiser les réunions au sein de l'établissement.	Améliorer le travail d'équipe.	Evaluation de la qualité et de l'organisation des réunions <b>évaluation 2015 :</b> travail en cours dans le PE finalisé 1 <sup>er</sup> semestre 2016 <b>évaluation 2016 :</b> inscrit au PE, à mettre en oeuvre	Chef Sce ESAT, Moniteur principal 2015 - Tri 1	OUI	212

GLOSSAIRE :

FO : Foyer Occupationnel

FH : Foyer d'Hébergement

MAPHV : Maison d'Accueil pour Personnes Handicapées Vieillissantes

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

CVS : Conseil à la Vie Sociale

RBPP : Recommandation des Bonnes Pratiques Professionnelles

ESSMS : Etablissement ou Service Social ou Médico Social

CG : Conseil Général

DDE : Direction Départementale de l'Équipement

RF : Règlement de Fonctionnement

SG : Services Généraux

PAUF ⇒ PPF : Plan Prévisionnel de Formation

PAP : Projet d'Accompagnement Personnalisé

MS : Médico Social

ARS : Agence Régionale de Santé

SSR : Soin de Suite et de Réadaptation

RAE : Reconnaissance des Acquis de l'Expérience

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

CIPS : Contrat de Mise à Disposition