

Foyer de vie MONIE



Chemin du Bac  
09100 St. Jean du Falga

tél. : 05 61 68 04 15

foyerdevie.monie@adapei09.fr



**Monié**



**St. Jean du Falga**

**PROJET D'ETABLISSEMENT**

**Foyer de Vie de MONIE**

**2017 – 2022**



# TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION</b>	P.5
<b>L'ENVIRONNEMENT DU FOYER DE VIE DE MONIE, ETABLISSEMENT DE L'ADAPEI 09</b>	P.6
<b>1. L'ADAPEI de l'Ariège, une association parentale</b>	P.6
<b>2. Le Foyer de Vie au sein de VISA-CITE (service administratif)</b>	P.8
<b>3. Lois cadres, textes relatifs à la catégorie d'établissement</b>	P.9
<b>4. Les schémas départementaux et régionaux</b>	P.9
<b>5. L'inscription du Foyer dans l'environnement local</b>	P.10
<b>6. Les partenariats et réseaux</b>	P.10
<b>CARACTERISTIQUES ET BESOINS DES USAGERS</b>	P.12
<b>1. Les missions d'un Foyer de Vie</b>	P.12
<b>2. Le profil des publics accueillis en Foyer de Vie et les altérations possibles</b>	P.12
<b>3. Le public accueilli au Foyer de Vie de Monié</b>	P.14
- Effectifs sur l'année de référence 2017	P.14
- Caractéristiques des usagers	P.15
- Compétences des usagers	P.18
- Besoins, souhaits et attentes des personnes accueillies	P.22
<b>4. L'environnement aidant et les familles</b>	P.22
<b>5. La prise en compte des handicaps psychiques et du vieillissement</b>	P.23
<b>L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION</b>	P.24
<b>1. Les modèles théoriques de référence</b>	P.24
- L'éthique de l'accompagnement	P.24
- La Valorisation des Rôles Sociaux (VRS)	P.25
- Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM	P.25
<b>2. Les droits des usagers</b>	P.26
<b>3. Les documents et instances obligatoires</b>	P.26
- Le livret d'accueil	P.26
- Le contrat de séjour	P.27
- Le règlement de fonctionnement	P.27
- Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)	P.27
- L'accès au dossier de l'utilisateur	P.28
- La bientraitance	P.28
- L'Analyse des Pratiques Professionnelles et les GEP	P.29
- L'admission et l'accueil	P.30
- Le parcours de vie	P.31
- Le PAP	P.32
- Organisation du quotidien	P.34
- L'accompagnement à la vie affective et sexuelle	P.35

- L'accompagnement à la santé -----	P.36
- Le Projet d'animation et l'accueil de jour -----	P.36
<b>4. Organisation des ressources humaines -----</b>	<b>P.38</b>
- Organigramme 2017 -----	P.38
- Qualifications, rôles et fonctions -----	P.38
- Les formations -----	P.41
- La réunion hebdomadaire -----	P.42
- La réunion institutionnelle -----	P.42
<b>LA DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE DES PRESTATIONS -----</b>	<b>P.43</b>
<b>1. La démarche qualité -----</b>	<b>P.43</b>
<b>2. Les évaluations internes et externes -----</b>	<b>P.44</b>
<b>3. Objectifs d'amélioration et de développement des prestations, et plan d'action --</b>	<b>P.45</b>
<b>CONCLUSION -----</b>	<b>P.49</b>
<b>GLOSSAIRE -----</b>	<b>P.50</b>
<b>ANNEXES -----</b>	<b>P.51</b>

## INTRODUCTION

Le projet d'établissement du Foyer de Vie de Monié se réfère au cadre légal, juridique et éthique dans lequel il s'inscrit en tant qu'Etablissement Médico-Social. Il présente les spécificités du Foyer de Vie en référence aux besoins du Territoire, au Projet Associatif de l'ADAPEI 09, et aux besoins des usagers.

Ce travail a été l'occasion de mieux analyser l'activité en cours ainsi que le profil du public accueilli en internat comme en externat. Il a permis de vérifier si le Foyer de Vie répond bien à la mission qui est la sienne, d'en tirer des conclusions sur ses points forts et ses points à améliorer, afin de les intégrer dans un plan d'action pour les 5 prochaines années.

Le pilotage et le suivi du projet d'établissement de Monié ont été soutenus au-delà de l'équipe de Direction, par l'intervention régulière et bienveillante du responsable/coordonateur de l'IFCA Pyrénées (Initier-Former-Concevoir-Analyser), en Analyse des Pratiques ou en séances de travail spécifique à l'élaboration du projet.

Les éléments relatifs au profil des usagers ont été travaillés en lien avec une étude menée par le CREA I et l'ARS de Normandie et validée par l'HAS : les personnes accompagnées en internat en MAS, FAM, Foyer de Vie.

Cette étude permet de définir les personnes dites « adéquates » et « inadéquates » pour reprendre les termes de l'étude, vivant en Foyer de Vie à Monié.

Les termes d'« usagers » au sens large et de « résidents » pour les internes sont ici utilisés au même titre que celui de « personne accueillie ».

# L'ENVIRONNEMENT DU FOYER DE VIE DE MONIE, ETABLISSEMENT DE L'ADAPEI 09

## 1. L'ADAPEI de l'Ariège, une association parentale

L'A.D.A.P.E.I. de l'Ariège, association loi 1901 à but non lucratif, est gérée par des parents et amis adhérents. Elle est composée de trois instances : le bureau, le conseil d'administration et l'assemblée générale.

A ce jour, l'association accompagne environ 600 personnes en situation de handicap, enfants et adultes.

Elle est à la tête de nombreux établissements et services :

- ☞ 2 Instituts Médico-Educatifs,
- ☞ 1 Unité d'Enseignement Maternelle,
- ☞ 2 Maisons d'Accueil Spécialisé,
- ☞ 2 Etablissements et Services d'Aide par le Travail,
- ☞ 2 Foyers d'Accueil Médicalisé,
- ☞ 5 Structures d'hébergement et des appartements pour les travailleurs handicapés,
- ☞ 1 Service d'Accompagnement à la Vie Sociale,
- ☞ 1 Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile,
- ☞ 4 Entreprises adaptées,
- ☞ 1 Foyer de Vie,
- ☞ 1 Siège social.

Elle gère un budget de 32 millions d'euros et compte près de 500 salariés et 200 travailleurs en ESAT.

Elle dispose d'un Siège social agréé pour la période de 2017 à 2021 qui est responsable et intervient au profit des établissements dans les domaines :

- ✓ De la bonne exécution des décisions des Instances statutaires de l'Association,
- ✓ De la mise en œuvre de la politique Associative en matière de gestion sociale, comptable et financière,
- ✓ De l'animation et de la coordination d'une équipe de Directeurs,
- ✓ Du contrôle, de l'évaluation, du conseil en matière comptable, financière et des ressources humaines,
- ✓ De la conduite des études, recherches et mises en place de projets dans le cadre local, régional, national ou européen,
- ✓ De la gestion du patrimoine de l'association,
- ✓ De la veille technologique, de la veille documentaire et de l'information,
- ✓ De la sécurité générale des personnes et des biens,
- ✓ Du fonctionnement matériel et financier des établissements et des équipements,
- ✓ De la bonne application des lois et des réglementations spécifiques aux différents établissements,
- ✓ De l'acheminement des personnes handicapées accueillies dans ses établissements et services.

Le siège est structuré autour de pôles :

- Direction générale
- Gestion financière, gestion comptable et contrôle de gestion
- Ressources humaines
- Gestion informatique avec l'intervention d'un prestataire de service
- Service transport et logistique.

La cohérence de la bonne marche de l'ensemble des établissements et services est assurée par le Directeur Général dans le cadre d'une organisation verticale fondée sur le principe de la supervision directe, de l'ajustement et de la concertation.

**Selon ses statuts, l'A.D.A.P.E.I. est gérée par des parents et amis adhérents.**

Elle est composée de trois instances :

- Un Bureau, élu par le Conseil d'Administration. Il est composé d'un président et d'un président adjoint, tous deux obligatoirement parents, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint, d'un secrétaire. Il y a actuellement 8 membres qui siègent au Bureau. Le Bureau assure l'exécution des décisions du Conseil d'Administration et le fonctionnement régulier de l'Association. Il élabore les propositions à soumettre au Conseil d'Administration.
- Un Conseil d'Administration, composé de 6 membres minimum, le maximum étant fixé par l'Assemblée Générale, 34 actuellement. Les 2/3 de ce conseil doivent être constitués de parents d'enfants inadaptés. C'est un lieu de discussion, de réflexion, de décision. Il décide de la politique de l'association.
- Une Assemblée Générale, composée de tous les membres actifs de l'Association, que ceux-ci soient des personnes physiques ou des personnes morales. Elle ratifie les décisions du Conseil d'Administration.

### **Le projet associatif 2017-2021**

Il a été validé lors de l'Assemblée Générale du mois de juin 2017.

#### **Les orientations politiques du projet associatif :**

- L'Association revendique sa dimension parentale, avec une disponibilité des bénévoles, l'organisation de rencontres, dans un souci d'écoute et de soutien.
- L'Association œuvre pour des parcours personnalisés et dynamiques dans une logique d'ouverture, de partage d'expériences, de recherches, d'innovations et de développements.
- L'Association favorise la notion de parcours de vie au sein de l'ADAPEI 09 et/ou des autres établissements partenaires du territoire.
- L'Association veut être actrice de l'économie sociale et solidaire : c'est faire partie d'un ensemble d'initiatives économiques à vocation « d'insertion sociale et professionnelle ».
- L'Association veut, pour une société inclusive et participative et au regard du diagnostic des besoins, proposer à la personne et à son projet de vie, une diversité de solutions.

## Les valeurs de l'ADAPEI

### Au niveau Associatif :

- ☞ La solidarité et l'esprit d'entraide.
- ☞ L'engagement bénévole et désintéressé.
- ☞ La neutralité politique et religieuse.
- ☞ Le militantisme, l'humanisme et la tolérance.

### Au niveau de la personne accueillie :

- ✓ La valorisation de la personne et le développement de ses compétences et de ses potentialités.
- ✓ La promotion de ses droits et de sa citoyenneté.
- ✓ La promotion de la qualité de l'accompagnement.

### Au niveau des ressources humaines :

- La valorisation des rôles professionnels par l'emploi de personnels qualifiés et le développement continu des compétences.

## Les engagements associatifs constituant les axes de travail 2017-2021

*Axe 1 : Agir pour une réelle effectivité des droits des personnes en situation de handicap.*

*Axe 2 : Valoriser et promouvoir les actions de l'association sur son territoire : faire reconnaître les compétences de l'association dans les réponses apportées pour les personnes en situation de handicap.*

*Axe 3 : Maintenir une dynamique prospective et innovante, en développant des projets et des offres de service diversifiées.*

*Axe 4 : Promouvoir la qualité de l'accompagnement des personnes accueillies et des pratiques managériales.*

*Axe 5 : Développer une politique organisationnelle associative valorisant les ressources humaines et les savoir-faire internes, et assurant l'équilibre financier.*

## **2. Le Foyer de Vie de Monié au sein de VISA-CITE (service administratif)**

VISA-CITE (Vivre l'Insertion Sans Attendre dans la Cité) gère actuellement sous la Direction de Mr GRANVAL, au sein du pôle « Travail et Habitat » qui comprend l'entité « Habitat/Visa-Cité » :

- 1 Foyer d'Hébergement éclaté en 5 services implantés sur PAMIERS, MIREPOIX, VARILHES, LEZAT SUR LEZE et SAINT JEAN DU FALGA.
- 1 Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (S.A.V.S.).
- Le Foyer de Vie de Monié.
- 1 Service administratif (situé à PAMIERS).

L'entité « Travail » qui comprend :

- 1 ESAT Industriel
- 1 ESAT Agricole réparti sur plusieurs sites géographiques (SAINT JEAN DU FALGA, VARILHES, BENAGUES, LEZAT SUR LEZE).

### **3. Lois cadres, textes relatifs à la catégorie d'établissement**

Les Foyers de Vie sont régis par :

☞ La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale. L'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles, est ainsi rédigé :

*« Art. L.312-1. – I. – Sont des établissements et services sociaux et médico-sociaux, au sens présent code, les établissements et les services dotés ou non d'une personnalité morale propre, énumérées ci-après :*

*... « 7° Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes adultes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien, qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert »...*

☞ La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

☞ Le code de l'action sociale et des familles.

☞ La charte des droits et libertés de la personne accueillie.

### **Arrêtés d'autorisation – Agréments**

L'arrêté du Conseil Départemental en date du 22 février 2010, autorise :

- ✓ La transformation du Foyer d'Hébergement de Monié en Foyer de Vie de 22 places, dont une place pour l'accueil en stage et une place pour l'accueil d'urgence.
- ✓ L'ouverture de 10 places en accueil de jour.

### **4. Les schémas départementaux et régionaux**

Le Foyer de Vie de Monié s'inscrit dans les schémas départementaux ou les plans régionaux suivants :

- Le schéma départemental d'organisation sociale et médico-sociale de l'autonomie 2016-2020 qui décline de nombreux objectifs stratégiques sur la question du parcours de vie de la personne notamment vieillissante qui servira de base de travail pour les accompagnements et réorientations des usagers concernés.
- Le projet Régional de Santé 2018-2022, qui a prévu d'inscrire diverses « thématiques transversales » et « parcours », dont 3 d'entre eux retiennent toute notre attention :

- Le vieillissement.
- Les personnes en situation de handicap.
- La santé mentale.

Ces éléments sont une base de travail que l'on retrouve déclinés dans ce projet d'établissement, dans les rubriques en référence à chaque thématique.

## **5. L'inscription du Foyer dans l'environnement local**

Le Foyer de Monié existe depuis le mois de mars 1978. Il a évolué au cours des dernières années et a subi diverses transformations.

Il se situe dans l'ARIEGE à SAINT JEAN DU FALGA, à 5 kms de PAMIERS et à 1 km du siège administratif de l'Association (situé à BENAGUES).

A l'origine, la résidence de Monié était un Foyer d'Hébergement pour travailleurs en ESAT. L'agrément était de 27 lits en chambres individuelles d'une surface modeste avec sanitaires sur le palier.

Les locaux ont été réhabilités au fil des années, sur le même principe que tous les Foyers d'Hébergement de l'Association :

- Décembre 2002 : Réhabilitation de l'établissement en foyer résidentiel afin de répondre aux orientations de la loi 2002 et l'adapter aux normes actuelles. Soit 22 appartements individuels, une grande salle commune, un bureau, une cuisine de remise en température.

Le nouveau Foyer est inauguré fin 2005.

- ☞ Le statut de l'établissement est modifié au 1<sup>er</sup> janvier 2010 pour devenir Foyer de Vie. L'objectif était d'accueillir les personnes retraitées des ESAT, et en rupture avec le travail.
- ☞ Septembre 2011 : la restructuration de Monié s'est achevée avec la création de 5 salles : une cuisine pédagogique, une salle « image de soi : coiffure-esthétique », une salle pour les ateliers créatifs, une salle multi-activités sportives et une salle relaxation, bibliothèque.

## **6. Les partenariats et réseaux**

Comme préconisé dans le schéma départemental 2016-2020, l'équipe du Foyer de Vie de Monié a développé une ouverture sur les ressources du territoire en favorisant des partenariats avec :

- ✓ Les associations et organismes publics d'entraides et d'action sociale : les associations d'aide à la personne telle qu'Ariège assistance, les autres établissements de l'ADAPEI 09 et de l'APAJH, tels que FAM et MAS...
- ✓ Les centres de formation : dans le cadre d'accueil de stagiaires professionnels...
- ✓ Le secteur médical : CHAC, CHIVA, professionnels du secteur médical, CMP, EHPAD...
- ✓ Le secteur socio culturel : MJC, INFO HANDI LOISIR 09, SPORT ADAPTE, UFCV, HANDI LIGUE...

- ✓ Le secteur social et médico-social, Maison du Handicap, organismes de tutelles...
- ✓ Les commerçants.
- ✓ Les services publics (mairie, gendarmerie...).

En revanche, peu de partenariats ont été formalisés par des conventions qu'il faudra instaurer petit à petit<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir Fiche Action N°1 page 45

# CARACTERISTIQUES ET BESOINS DES USAGERS

## 1. Les missions d'un Foyer de Vie

« *Le foyer de vie (ou foyer occupationnel) est un établissement qui accueille des adultes handicapés ayant une certaine autonomie pour leur proposer des animations, des activités en fonction de leur handicap. Certaines structures peuvent également proposer un hébergement* » - Le code de l'action sociale et des familles.

La loi 2005 précise que, sont accueillies en Foyer de Vie des personnes dont la situation de handicap entraîne : « *une limitation d'activité ou une restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par un personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychique, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

Partant de cette définition et tenant compte de l'environnement de l'établissement, des moyens humains, matériels et architecturaux du Foyer de Vie de Monié, il nous a semblé indispensable de définir le profil des personnes susceptibles d'être accueillies en internat comme en externat sur le Foyer de Vie.

En effet, les altérations substantielles que les usagers pourraient présenter dans la liste ci-dessus, ne doivent pas être un frein à l'accompagnement de la personne sur Monié. Ainsi, pour un accueil de qualité, il nous a semblé nécessaire de tenir compte des profils des personnes susceptibles d'être accueillies en Foyer de Vie.

## 2. Le profil des publics accueillis en Foyer de Vie et les altérations possibles

*Le handicap mental* est au cœur du projet associatif, puisque la raison d'être du mouvement de l'UNAPEI est « de mieux intégrer les personnes en situation de handicap mental en leur donnant accès à tous les aspects de la vie sociale, en veillant à la prise en compte de leurs besoins spécifiques, et en favorisant leur expression comme leur participation aux décisions qui les concernent ».

*Les altérations physiques et le polyhandicap* : plusieurs critères sont à prendre en compte :

- Premier critère : l'architecture des bâtiments qui limite l'accueil aux capacités de mobilité des personnes, à savoir que :
  - Seuls 2 appartements sont entièrement accessibles et aux normes mobilité réduite (ce qui est conforme à la loi).
  - 8 ont une salle de bain adaptée sans marche d'accès mais sans espaces de contournement fauteuil ou portes adaptées.
  - Les 12 autres appartements ont des marches pour l'accès aux salles de bain, ou sont situés en étage.

- Deuxième critère : l'autonomie dans les déplacements et les transferts de la personne au quotidien (un soutien peut être apporté mais pas le faire à la place de l'utilisateur).
- Troisième critère : la notion de soin curatif. Le personnel du Foyer de Monié est entièrement composé de travailleurs socio-éducatifs (pas d'infirmiers, d'aides-soignants, de médecins généralistes ou spécialisés...), avec un taux d'encadrement lié à des missions d'accompagnement à la vie quotidienne et non de prise en charge de soin.

**Les altérations sensorielles** : quelques adaptations ont été réalisées (contrastes de couleur sur les poteaux, contours de portes, murs...). Des sonnettes d'alertes peuvent être installées en cas de besoin. Au-delà, l'établissement n'est pas adapté à l'accueil de personnes malvoyantes et malentendantes.

**Les altérations psychiques** : comme dans la majorité des établissements médico-sociaux, avec l'ouverture du secteur sanitaire et psychiatrique, le Foyer de Monié accueille de plus en plus fréquemment une population présentant des troubles ou étant en situation de handicap psychique.

L'équipe s'appuie sur les objectifs des recommandations des bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM : « **Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques** » qui identifie, entre autre, « ...la prise en compte des besoins spécifiques des adultes handicapés psychiques dans les différents domaines de l'existence... », ainsi que « la prévention des ruptures de soin et/ou d'accompagnement et la personnalisation du parcours ».

A ce titre, l'UNAFAM de l'ARIEGE sensibilise les salariés de Monié sur le fait :

*« ...Les personnes handicapées psychiques, stabilisées, qui intègrent des structures mixtes, nécessitent, pour la plupart, un suivi médical au long cours..., une vigilance par rapport aux soins psychiatriques et somatiques, nécessite une organisation interne renforcée (temps infirmier, temps de psychologue, par exemple. ...Par ailleurs, un établissement médico-social s'inscrit dans un territoire. Il doit s'efforcer de renforcer ses relations avec les médecins généralistes et psychiatres des résidents ou usagers. Les partenariats doivent se consolider par la signature, en particulier, de conventions avec le secteur psychiatrique public pour prévenir d'éventuelles situations de crises et/ou les gérer au mieux. »*

C'est pourquoi, la cohabitation des personnes présentant des altérations différentes au sein du Foyer de Vie de Monié nécessite que soit prise en compte la spécificité de chacun, imposant de fait un certain nombre de critères d'admissibilité :

- L'utilisateur doit être reconnu par le secteur médical et spécialisé comme « stabilisé » (grâce à un environnement et un traitement adapté), ne présentant aucun risque d'ordre sécuritaire tant pour lui que pour son entourage.
- Un partenariat d'ordre « préventif à la crise » va être mis en place pour chaque personne accueillie en partenariat avec le CHAC et le CMP de PAMIERS<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Voir Fiche Action N°2 page 45

**Les troubles de la santé invalidants** : « ...ils regroupent l'ensemble des maladies (systèmes) respiratoires, circulatoires, métaboliques, etc. susceptibles de limiter l'autonomie et la qualité de vie d'une personne... ».

Répertorier le « profil » des personnes accueillies était une étape indispensable pour définir la mission du Foyer de Vie de Monié, compte tenu des profils très différents accueillis ces dernières années sur le Foyer de Monié.

### **3. Le public accueilli au Foyer de Vie de Monié**

#### **- Effectifs sur l'année de référence 2017**

Nombre d'internes : 21 + 1 appartement stagiaire ; dont 10 femmes et 11 hommes avec une moyenne d'âge de 58 ans.

Nombre d'externes : 14 personnes physiques pour 10 places ; dont 4 femmes et 10 hommes avec une moyenne d'âge de 46 ans.

Nous ne sommes pas en mesure de définir les profils pathologiques au sens clinique du terme, compte tenu que nous ne bénéficions pas de diagnostic médical.

Nous pouvons cependant parler de déficience mentale moyenne qui concerne environ 70% de la population accueillie, et de 30% d'usagers présentant des troubles psychiques. Une personne est infirme motrice cérébrale.

Viennent s'ajouter des déficiences associées telles que des troubles du comportement et de la communication (30%), et plus à la marge, des troubles du langage et des apprentissages, des déficiences auditives et visuelles.

Afin de réaliser le diagnostic sur les caractéristiques et les compétences des personnes accueillies au Foyer de Vie de Monié, les statistiques sont celles extraites de l'année 2017.

Les items renseignés sont ceux retenus dans le cadre de l'étude CREA NORMANDIE en 2014 sur « les populations accueillies en (FAM, MAS) Foyer de Vie », à la demande de l'Agence Régionale de Santé.

Se référer à cette étude était fortement intéressant pour travailler sur des objectifs qu'ils ont définis tels que :

« La description des profils des personnes accompagnées : typologie en termes d'âge, de handicap, de manifestation de troubles et de graduation des capacités ».

« L'identification et la caractéristique des publics en adéquation ou inadéquation avec l'accompagnement offert en foyer de vie ».

« L'analyse, le cas échéant, des besoins de réorientation de la population ».

## - **Caractéristiques des usagers**

### • **Agitations nocturnes**

*Seuls les internes sont concernés par cet item.*

5 résidents sur 22 internes (24%) nécessitent un accompagnement de nuit spécifique, pour veiller à leur sécurité psychique et à leurs besoins de repères :

Ex 1 : Personne en capacité de déménager son appartement en pleine nuit parce qu'elle est désorientée par un sommeil perturbé.

Ex 2 : Une personne lorsqu'elle est en situation de « crise » demande pour se rassurer, qu'un surveillant de nuit passe dans son appartement, la réveille pour aller aux toilettes. Ceci reste passager, mais nécessite une réponse qui viendra, alors, la rassurer.

Au-delà de ces angoisses nocturnes, les surveillants de nuit participent à l'accompagnement de certains usagers (rituel de la tisane, discussion...).

D'autres usagers, pour des raisons de santé, peuvent nécessiter des accompagnements spécifiques : surveillance en entrant dans les appartements (ce qui ne se fait pas sans besoin explicite ou demande du résident), toilettes, traitements...

### • **Intolérances à la frustration et impulsivité**

*14 internes : 67%*

*6 externes : 43%*

L'accompagnement éducatif auprès des usagers concernés consiste à leur apprendre à accepter leurs frustrations : accepter qu'on ne puisse pas participer à toutes les activités proposées, ne pas pouvoir tout acheter de suite, ... et gérer les potentiels troubles du comportement que cela peut générer.

### • **La kleptomanie**

*1 interne / 1 externe*

La vigilance est de mise afin d'éviter que les personnes concernées dérobent les affaires des autres usagers de l'établissement, ou n'apportent sur le Foyer des objets dérobés en dehors du Foyer. A chaque acte posé, les éducateurs rappellent la loi, le règlement du Foyer, les règles de savoir-vivre de droit commun qui s'appliquent elles aussi au sein du Foyer de Vie, afin de ne pas banaliser les faits auprès, notamment, des autres usagers.

### • **L'auto-agressivité**

*4 internes / 1 externe*

L'auto-agressivité peut être liée aux problématiques de frustration évoquées ci-dessus, comme à des périodes de fortes angoisses, notamment pour les personnes présentant des troubles psychiques.

Cela nécessite une vigilance particulière de tous les membres de l'équipe pour éviter l'automutilation. Un relai auprès du Centre Médico-Psychologique ou des séjours de rupture peuvent, le cas échéant, être recherchés.

- **L'hétéro-agressivité**

*6 internes / 2 externes*

Au-delà des 5 personnes qui auraient tendance, en situation de fragilité, à avoir recours à l'auto-agressivité, 4 autres usagers peuvent se montrer agressifs envers les autres.

6 personnes ne présentent pas d'agressivité quotidienne, mais bien une conséquence directe à une situation de mal-être.

Les éducateurs qui maîtrisent bien ces situations, peuvent en règle générale les désamorcer seuls, en prenant le temps de l'apaisement par des entretiens et accompagnements individuels, sans avoir recours à l'autorité hiérarchique ou des contentions (physiques ou médicamenteuses prescrites), bien que cela puisse être une possibilité au regard de la dangerosité pour eux, comme pour les autres.

Il est à noter cependant, que 2 externes présentent des troubles du comportement liés, au-delà de leur pathologie, au milieu dans lequel ils vivent au quotidien (manque d'éducation, carences affectives...). Dans ce cadre-là, il est beaucoup plus difficile de leur offrir un accompagnement adéquat avec la vie en collectivité. Ceci nous a donc amené à réaliser une rupture de contrat pour l'un d'entre eux.

- **Déambulation/errance**

*4 internes / 2 externes*

Certains usagers ont des difficultés à se poser, peuvent faire les cent pas, ne pas s'engager d'eux-mêmes dans une activité. Ils ont alors besoin d'être stimulés et canalisés par les éducateurs. Une seule personne est vite envahie, et à tout moment de la journée par son errance. Les éducateurs doivent impérativement la canaliser pour lui permettre elle-même de s'investir positivement le temps de sa venue en journée sur le Foyer.

D'autres personnes ont tendance à se « perdre », errer sans réel but, et là encore, les éducateurs doivent les aider à se recentrer, à revenir à la réalité.

- **Le repli sur soi**

*7 internes : 33%*

*2 externes : 14,3%*

Les éducateurs doivent veiller à ce que les personnes concernées ne s'isolent pas (au-delà de leur besoin avéré d'indépendance), notamment vis-à-vis d'un externe qui pourrait facilement rester aux toilettes toute la journée. Il est alors nécessaire d'opérer un équilibre entre vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement, tel que préconisé par les bonnes recommandations de l'ANESM...

- **Sortie de type fugue**

*2 internes / 0 externe*

Seuls 2 internes peuvent avoir un comportement à risque.

Même si ce n'est pas pour envisager un départ définitif, ils peuvent réellement se mettre en danger (déambulation sur une route passante, partir sans tenue adéquate...). Une fois encore, ces agissements peuvent être liés à leur intolérance la frustration.

Dans ces moments-là, les éducateurs n'adoptent plus le principe selon lequel les résidents sont des adultes et ont la liberté de circulation, au regard des dangers engendrés (sachant que le portail est ouvert toute la journée). Les éducateurs, au-delà de leur intervention pour la protection des usagers, peuvent aussi faire appel aux forces de l'ordre qui, de par leur présence, peuvent désamorcer plus vite certaines situations. Ce partenariat est entendu avec la gendarmerie de proximité qui fait également des actions de prévention sur le Foyer.

- **Conduite suicidaire**

*2 internes / 2 externes*

Les situations évoquées ci-dessus peuvent s'apparenter à des conduites suicidaires pour les « 2 fugueurs internes ».

Un externe présente des troubles psychiques importants et non stabilisés, qui nécessitent un travail partenarial avec le CMP.

Un autre externe présente, quant à lui, des troubles neurologiques qui nécessitent un accompagnement spécifique qui va au-delà du champ de compétences des professionnels. Les salariés ne bénéficient d'aucune formation et ne peuvent s'appuyer sur le corps médical qui semble lui-même dépourvu de solution et de soutien.

C'est pourquoi, il a été décidé afin de ne plus mettre à mal les personnes porteuses de troubles neurologiques, les autres usagers accueillis et les professionnels, de ne plus accueillir pour le moment sur le Foyer de Monié, de personnes souffrant de troubles neurologiques pour lesquels nous ne pouvons offrir un accueil apaisant et sécuritaire.

- **Le tabagisme**

*3 internes / 1 externe*

L'accompagnement face au tabagisme pour les internes se traduit pas une gestion mesurée de leur consommation, et donc parallèlement de leurs frustrations possibles. Pour certains, il est donc nécessaire d'établir avec leur accord, la gestion de leurs cigarettes, tandis que pour d'autres, la vigilance et présence des éducateurs suffisent à les aider à maîtriser leurs consommations.

Concernant l'usager externe, cet accompagnement n'est possible que sur la journée, et se traduit donc par une vigilance de l'équipe sans pouvoir mettre en œuvre de projet de prévention au quotidien, si un relai n'est pas établi en accord avec les familles.

- **Anorexie / boulimie**

*3 internes / 3 externes*

Nous ne constatons pas de trouble anorexique sur le Foyer.

En revanche, 6 personnes nécessitent une surveillance accrue en lien avec leur boulimie. Des risques de fausse route sont à craindre chez elles.

Une usager est diabétique, elle doit donc avoir une hygiène alimentaire rigoureuse. Au-delà des problèmes de surpoids, un travail de prévention nutri-santé et bien-être est en cours de réflexion, grâce à la formation qualifiante de plusieurs salariés au programme d'éducation thérapeutique.

- **L'alcoolisme**

*0 interne / 1 externe*

Au sein de l'établissement, l'alcool n'est pas prohibé, certains usagers apprécient de boire modérément, la vigilance reste cependant de mise comme indiqué dans le règlement de fonctionnement de l'établissement car certains usagers n'auraient pas de limite sans ce repère.

- **Compétences des usagers**

☞ La toilette

*Seuls les internes sont concernés par cet item.*

En 2017, 2 personnes ont besoin d'une prise en charge totale pour la toilette et 14 autres pour une aide partielle. Partant de ce constat, il a été décidé de travailler pour certains à leur réorientation, compte tenu de leurs dépenses (sur ce critère cumulé à d'autres), tandis qu'un partenariat avec le cabinet libéral infirmier a permis une répartition des accompagnements. Les éducateurs aident 6 personnes pour leur toilette, tandis que les IDE, sur prescription médicale, interviennent auprès de 5 autres usagers.

☞ L'habillement

*Seuls les internes sont concernés par cet item.*

Une seule personne nécessite, pour raison physiologique, une aide totale.

Pour 5 d'entre eux, l'aide consiste aux choix adaptés de leur vêture ainsi qu'à les inciter à se changer.

☞ L'alimentation

Certains usagers ont besoin, sollicitent la vigilance des professionnels vis-à-vis de fausses routes possibles. D'autres ont besoin d'aide pour la préparation de leurs aliments (les découper, dénoyauter, gélifier leur eau...).

Le surpoids et le diabète sont également pris en compte dans ces domaines d'accompagnements partiels.

Seule une personne nécessite une présence physique à ses côtés tout au long du repas, ce qui a permis d'organiser les temps de repas, en tenant compte d'un critère important avec celui de la sécurité, le confort.

En effet, là où un salarié est mobilisé auprès d'une seule personne, la maitresse de maison vient en appui du groupe dans la salle de restauration, tandis que deux autres personnels peuvent accompagner seuls deux autres groupes, l'un en cuisine thérapeutique, l'autre au self de l'ESATI. Ces trois points de restauration permettent ainsi la constitution de petits groupes, privilégiant les échanges et le calme.

### ☞ Aller aux toilettes

En internat, une personne a besoin d'aide pour se déshabiller, tandis qu'une autre peut se souiller lorsqu'elle urine, ce qui nécessite alors un accompagnement à la toilette systématique.

Concernant la personne externe, celle-ci a plus besoin de stimulation pour son hygiène (se laver les mains) et de ne pas rester aux toilettes indéfiniment, que d'un accompagnement physique.

### ☞ Se déplacer dans l'établissement

L'aide totale parmi les internes, concerne un usager vivant en couple, accompagné la majeure partie du temps par sa compagne. La vigilance de l'équipe doit porter de fait, à une bonne communication avec son amie, afin qu'elle puisse s'autoriser à demander un relai de l'équipe pour ne pas être seule à gérer la situation.

Dans l'ensemble, les aides partielles pour les déplacements sont relatives à l'utilisation d'appareillages (fauteuil, vélo, canne, déambulateur...), maîtrisée par les usagers.

### ☞ Se déplacer hors de l'établissement

Peu d'internes ont cette capacité de déplacement à l'extérieur de l'établissement en toute autonomie pour les raisons suivantes :

- Problèmes d'orientation,
- Problèmes de sécurité,
- Besoin de rassurance,
- Capacités motrices et cognitives limitées.

Les 8 internes et 6 externes qui se déplacent seuls, n'hésitent pas à :

- Aller chercher leur journal,
- Se rendre à leur club et activités au sein de la commune,
- Prendre le bus,
- Se promener seuls.

Le projet d'établissement favorise cependant les accompagnements individuels et collectifs hors établissement, afin de s'ouvrir aux services extérieurs et répondre aux besoins et demandes des usagers. Pour cela, le planning a été révisé afin de privilégier ces accompagnements.

### ☞ Parvenir à parler

Trois internes n'ont pas accès à la parole, l'un d'entre eux communique essentiellement par pictogrammes, s'il est stimulé en ce sens. Pour un externe, les éducateurs ne peuvent guère utiliser d'autres possibles que les questions fermées. Enfin, pour la troisième personne, il n'y a quasiment pas de communication ; si ce n'est par le biais de sa compagne qui répond ou parle très souvent en son nom.

Les éducateurs repèrent la nécessité de mettre en place des outils communs au sein de l'établissement, car il y aurait tendance à ce que chaque salarié crée son propre outil, ce qui impose à l'usager de devoir s'adapter à ses différents interlocuteurs. Pour cela, l'appui d'un orthophoniste va être recherché.

La seule personne qui s'exprime partiellement a d'abord besoin de sentir en confiance pour parler ; tout le travail des éducateurs part de là. Sinon, lorsqu'il ne le souhaite ou ne peut pas s'exprimer, il communique par signe de tête ou par gestuelle.

#### ☞ Comprendre une phrase simple

Un usager n'ayant aucun mode de communication avec quiconque, cumule un certain nombre de handicaps au-delà de sa pathologie et de son vieillissement, tels que la surdité et la cécité. Le maintien de cette personne dans l'établissement où il est très isolé (hors présence de sa conjointe) interpelle l'équipe sur une orientation possible. Un travail sur l'avenir du couple est donc à envisager.

#### ☞ Parvenir à mener une conversation

Au-delà de la personne évoquée ci-dessus, un externe présentant une trisomie n'est pas en mesure de converser et 2 autres internes pour des raisons de déficiences, bien que tous recherchent les échanges, la conversation est celle portée par l'éducateur par questions fermées ou pictogrammes (la notion de conversation devient donc plus relative).

#### ☞ Parvenir à s'orienter dans le temps

Que ce soit pour la personne ayant besoin d'une aide totale ou partielle, l'équipe a formalisé des planifications visuelles adaptées à chaque usager (pictogrammes, photographies...).

#### ☞ Parvenir à s'orienter dans l'espace (lieux connus)

Un seul résident souffrant de cécité importante et de surdité est en réelle difficulté.

#### ☞ Mémoriser des informations

9 personnes ont besoin d'une aide partielle qui nécessite des postures professionnelles faisant appel à la patience, la répétition, la création de repères...

#### ☞ Tenir un raisonnement et organiser des idées simples/prendre des décisions

Les professionnels sont tenus de prendre le temps d'aider les usagers à exprimer leurs choix, leurs argumentations, avec l'aide par exemple de questionnements, de propositions par déductions...

Afin de recueillir l'avis de chacun que ce soit pour s'inscrire à une animation, un transfert, comme pour choisir ses vêtements, son orientation...

Le recueil de l'avis et du consentement de l'usager doit rester malgré les difficultés cognitives, recherché, avant même de faire appel le cas échéant, au mandataire judiciaire ou à la famille.

#### ☞ Prendre des initiatives pour réaliser des activités simples

Nous constatons une relative bonne autonomie sur ce sujet de la part de chacun. Il est cependant nécessaire d'être vigilant à bien stimuler ceux qui n'ont pas accès spontanément à la prise d'initiatives.

#### ☞ Demander de l'aide (y compris pour les soins)

¾ des usagers sont en capacité de solliciter les professionnels. Pour les autres, les salariés doivent être plus vigilants afin de répondre à leurs besoins non exprimés, notamment auprès des externes car en matière de soin, ils savent que la partie médicale n'est pas prise en charge par l'établissement mais par la famille.

Pour autant, l'institution reste un relais non négligeable et indispensable.

#### ☞ Parvenir à ne pas mettre sa vie ou celle des autres en danger / réagir de façon adaptée à une situation risquée

L'étude a porté sur des situations telles que : savoir traverser la route en regardant avant de s'engager et non en suivant simplement son instinct ou un autre usager – évaluer le degré de conscience du danger en règle générale dans les appartements ou actes de la vie quotidienne.

50 % de la population doit être guidée dans les conduites à tenir en cas de sortie ou de proximité avec un potentiel danger (barbecue, route...). Cette vigilance doit suffire pour vivre sereinement dans l'enceinte ouverte de l'établissement et maintenir un contrat d'accueil.

#### ☞ Respect des règles de vie

Un rappel suffit en cas d'effraction par les éducateurs ou la Direction. Au-delà, si cela se révèle être la conséquence d'un mal-être fort pouvant aller jusqu'à la mise en danger de l'usager ou d'autrui, des soins en ou hors établissement sont recherchés.

En cas de problèmes de comportement importants, comme cela a été le cas, une rupture de contrat peut s'avérer nécessaire.

#### ☞ Maîtriser son comportement dans ses relations avec autrui

La maîtrise de leur comportement avec autrui se mesure au sein de l'établissement mais également par leurs relations entretenues hors Foyer, dans des clubs, services de droit commun...

Pour les usagers n'arrivant pas à se maîtriser, un travail sur la Valorisation des Rôles Sociaux peut être engagé et, à défaut, la présence d'une tierce personne (notamment un éducateur) sera recherchée.

#### ☞ Avoir des relations avec ses pairs

Ces résultats s'expliquent d'un point de vue pathologique, mais aussi sur l'institutionnalisation de leur parcours de vie : tout le monde connaît tout le monde, avec des histoires, des antécédents qui peuvent engendrer un besoin de protection des uns vis-à-vis des autres, voire de l'ignorance ou désintérêt les uns envers les autres.

Les relations avec les pairs existent cependant pour une majorité, et bien au-delà du Foyer de Vie de Monié, sur d'autres établissements ou services.

#### - **Besoins, souhaits et attentes des personnes accueillies**

Avant d'entrer au Foyer de Vie de Monié, l'utilisateur réalise des stages en ayant été préalablement invité à remplir un questionnaire, qui lui permet d'exprimer ses besoins et attentes. L'observation faite par les professionnels, permet petit à petit de dissocier ce qui relève des besoins, des souhaits ou des attentes des usagers. Par la suite, c'est le Projet d'Accompagnement Personnalisé qui, après des temps d'observation et d'entretiens, viendra synthétiser toutes les informations et présenter les pistes d'accompagnement de l'utilisateur au sein du Foyer de Vie.

Les souhaits, les attentes peuvent s'exprimer avec réalisme comme sans prise en compte du moindre principe de réalité. Pour autant, dans ce second cas, l'écoute des professionnels se doit respectueuse et engage un travail sur la conscience et les capacités de l'utilisateur à accéder à leurs envies. Dans la négative, c'est un tout autre besoin qui est alors à travailler avec eux, la frustration qui est une émotion qui renvoie souvent à l'intolérance.

Les besoins, eux, sont souvent plus faciles à repérer en s'appuyant sur des outils tels que la pyramide de MASLOW ou les 14 besoins de Virginia HENDERSON.

#### **4. L'environnement aidant et les familles**

Si la place des aidants et familles est essentielle dans les relations à l'utilisateur comme avec les professionnels de la structure, celle-ci peut parfois s'avérer délicate et compliquée.

En effet, les personnes accueillies sont des adultes dont la majeure partie des familles sont vieillissantes (quand l'utilisateur a encore de la famille).

Il est donc parfois aussi nécessaire de travailler au passage de relai entre un parent et un mandataire privé ou associatif.

Aujourd'hui, les relations entre aidants familiaux et salariés auraient trop tendance à se limiter à des temps formalisés, programmés, tels que les réunions de Projet d'Accompagnement Personnalisé ou lors de la fête annuelle des familles. La Direction souhaite relancer une dynamique autour de la place de l'aidant dans l'institution tout en préservant l'espace privé de l'utilisateur.

Accueillir des adultes, c'est aussi être à l'écoute de leurs libres choix (même si ceux-ci ne sont pas toujours « éclairés »). Leur parole est incontournable et n'est pas toujours identique à celle de l'environnement (y compris celle des éducateurs). Il peut alors arriver que le professionnel se fasse médiateur entre l'utilisateur et la famille.

Une relation triangulaire plus régulière faciliterait sans nul doute les prises de décisions sans que quiconque puisse y voir « une perte de légitimité, voire de pouvoir »<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Voir Fiche Action N°3 page 45

## **5. La prise en compte des handicaps psychiques et du vieillissement**

La question du vieillissement des personnes en situation de handicap préoccupe la Direction de VISA-CITE, comme les salariés des établissements, depuis de nombreuses années. La transformation du Foyer d'Hébergement de Monié en Foyer de Vie ayant été un des premiers éléments de réponse.

Depuis 2009, une commission de travail composée de cadres et salariés a permis la création d'outil d'évaluation pour objectiver la situation de la personne : évolution physique, évolution des troubles cognitifs. Cette commission travaille également à la recherche de solutions pour un accompagnement le mieux adapté possible aux populations vieillissantes en intra, puis dernièrement en extra-muros.

En effet, avec la sortie du Schéma Départemental d'organisation sociale et médico-sociale pour l'autonomie du Conseil Départemental de l'ARIEGE en 2016, de nouvelles orientations ont été prises consistant à dédier des lieux d'accueil de type « petites unités » à destination des personnes en situation de handicap vieillissantes au sein des EHPAD. Une politique de réorientation de ces populations ne pouvant plus rester dans leurs établissements d'origine comme au Foyer de Vie, a été dictée par les tarificateurs, engendrant de fait une recherche d'établissements adaptés à chaque situation. A ce titre, fin 2017, des usagers du Foyer de Vie de Monié ont été orientés dans le cadre d'un nouveau projet de vie en FAM ou en EHPAD ou en MAS.

Concernant les troubles psychiques, ceux-ci deviennent de plus en plus fréquents parmi les personnes accueillies. Tout comme pour le vieillissement, une commission de travail transversale Foyer de Vie et Foyers d'Hébergements a été constituée afin de repérer les populations concernées à l'aide de l'Inventaire Neuropsychiatrique (NPI). Cet inventaire comporte des grilles qui permettent de recueillir des informations sur la présence de troubles du comportement chez la personne handicapée. Le NPI version « équipe soignante » (NPI-ES) a été développé pour évaluer des personnes vivant en institution sur 10 domaines comportementaux et 2 variables neurovégétatives.

Les membres de cette commission se formant régulièrement aux troubles psychiques, se sont fixés pour deuxième objectif de constituer un guide (en cours d'élaboration) apportant quelques connaissances théoriques sur les troubles et une seconde partie consacrée aux postures professionnelles à adopter auprès de la population concernée et en cas de crise. Ce travail sera à terme, validé par des médecins psychiatres, psychologues et assistante sociale du secteur psychiatrique.

# L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION

## 1. Les modèles théoriques de référence

### - L'éthique de l'accompagnement

Les valeurs portées au sein de VISA-CITE ainsi que les engagements de l'association déclinés dans son projet, fondent un ensemble de convictions qui guident les actions et l'organisation des professionnels du Foyer de Vie :

- ✓ Agir pour une réelle effectivité des droits des personnes en situation de handicap,
- ✓ Respect des droits de la personne, de sa liberté de choix, de son intégrité, de sa primauté en tant qu'individu à part entière et de citoyen à part égale,
- ✓ Reconnaître les compétences individuelles et communautaires,
- ✓ Placer l'utilisateur au centre de tous projets qui le concernent, quel que soit son lieu de vie et son mode d'accompagnement. Il doit être maître d'œuvre de son projet de vie (dans la limite de ses capacités).
- ✓ Le professionnel est la pierre angulaire des services proposés. Il actualise ses connaissances et ses compétences, et adopte des attitudes et des comportements qui favorisent le maintien des acquis et le développement de l'autonomie de l'utilisateur.

Les principes représentent des règles d'action en continuité de ses valeurs :

- Le principe du projet d'accompagnement personnalisé, contractualisé et de dispositifs d'intervention et d'évaluation.
- La stabilité et la permanence de représentations significatives auprès de l'utilisateur en menant une réflexion de fond sur le rôle et la fonction de référence.
- L'évaluation et l'utilisation des moyens en réponse aux besoins des usagers.
- Des rapports simples et chaleureux.
- Adopter une attitude positive envers les personnes et leur famille, sans aucun jugement de valeurs.
- Le maintien des liens familiaux.
- Le développement, le maintien et/ou la défense des rôles sociaux par l'utilisation de moyens valorisés dont l'animation socioculturelle et l'accompagnement social sont les deux axes principaux.
- La volonté des professionnels à respecter les engagements pris et à améliorer les prestations par le développement d'une démarche qualité.
- La concertation et le respect des compétences de chacun dans un climat de confiance qui permet un véritable travail d'équipe.
- La réflexion sur la pratique professionnelle.

## - La Valorisation des Rôles Sociaux (VRS)

La Valorisation des Rôles Sociaux (Wolf WOLFENSBERGER) est une approche positive de la personne, un des principes de base pour la bienveillance.

La VRS peut se résumer ainsi :

- Favoriser le plus possible les interactions avec les autres membres de la cité.
- Favoriser une participation maximale aux activités ordinaires habituelles de chaque individu (loisirs, consommation, instances de décision...).
- Utiliser des moyens aussi ordinaires et valorisés que possible dans les interventions et les relations interpersonnelles.
- Offrir des conditions de vie semblables à celles qui sont courantes dans leur milieu d'appartenance.
- Valoriser, dans le respect des différences, les comportements, les expériences, le statut de chaque personne.

Pour une action continue, tant auprès de la personne accueillie que de son environnement social, la VRS vise :

- A développer les capacités et les habiletés ou compétences de la personne en utilisant des techniques d'apprentissage et des équipements appropriés.
- A améliorer son image sociale, ce qui suppose qu'elle puisse accéder à des rôles sociaux valorisants et qu'elle dispose de tout ce qui contribue à améliorer son image, tout en répondant à ses besoins spécifiques.

## - Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM

Les professionnels sont sensibilisés aux recommandations des bonnes pratiques, via le référencement, la diffusion et l'information, réalisés par le service qualité de l'établissement.

Une démarche d'appropriation des recommandations a été engagée en 2015, par le groupe démarche qualité de l'établissement : choix d'une recommandation par an, lue et débattue par le groupe de travail avant l'exposé de la synthèse en réunion d'équipe. Cette démarche est inscrite dans le plan d'amélioration de la qualité du Foyer de Vie<sup>4</sup>.

Ceci permet de vérifier la mise en adéquation des pratiques de l'équipe avec les recommandations, d'étayer leur appropriation par les professionnels, de valider le sens donné à l'accompagnement des personnes accueillies.

Les recommandations mises à disposition de l'équipe sont celles qui concernent le public accueilli et plus particulièrement, les personnes vieillissantes et celles dont les pathologies requièrent une attention particulière :

---

<sup>4</sup> Voir Fiche Action N°4 page 46

- ☞ *L'accompagnement à la santé de la personne handicapée.*
- ☞ *Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou autres troubles envahissants du développement.*
- ☞ *Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques.*
- ☞ *Les « comportements problèmes » : prévention et réponses (volets 1-2 et 3).*
- ☞ *Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux.*
- ☞ *Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service.*
- ☞ *Les attentes de la personne et le projet personnalisé.*
- ☞ *Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance.*
- ☞ *La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre.*
- ☞ *Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées.*
- ☞ *Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement.*
- ☞ *Ouverture de l'établissement à et sur son environnement.*
- ☞ *L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes*
- ☞ *Expression et participation des usagers.*

## **2. Les droits des usagers**

La loi 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale a défini l'obligation d'information des usagers sur leurs droits fondamentaux, les protections légales et contractuelles dont ils doivent bénéficier ainsi que les voies de recours à leur disposition.

Des documents obligatoires, élaborés dans un cadre défini par la loi, sont remis lors de l'admission. Des instances de participation et des outils permettant d'effectuer un accompagnement de qualité, ont été mises en place.

## **3. Les documents et instances obligatoires**

### **- Le livret d'accueil**

Défini à l'article L.311-4 du CASF et son contenu précisé par la circulaire DGAS/SD 5 n°2004-138 du 24 mars 2004, un livret d'accueil est remis à chaque personne accueillie.

Un nouveau livret d'accueil est en cours d'élaboration, présentant à la demande de l'association, en première partie l'ADAPEI de l'ARIEGE, son projet et ses services et dans une deuxième partie, pour chaque établissement et service, l'accompagnement proposé dans le cadre de leurs missions.

### - **Le contrat de séjour**

Encadré par l'article L.311-4 du CASF et par décret n°2004-1274 de novembre 2004, un contrat de séjour est conclu entre la personne accueillie ou son représentant légal et le Directeur de l'établissement, dans le mois qui suit l'admission.

Le contrat de séjour formalisé entre le Directeur et la personne accueillie ou son représentant légal, définit :

- ✓ Les objectifs d'accompagnement.
- ✓ La nature des prestations délivrées par le Foyer de Vie.
- ✓ Les conditions de la participation financière du bénéficiaire.

Il sera complété par un avenant contractualisé sous forme de projet d'accompagnement personnalisé, dans les six mois suivant l'admission. Cet avenant précise les objectifs et prestations adaptées à la personne. Ce projet, réactualisé tous les ans, implique la participation de la personne accueillie dans l'accompagnement qui lui est proposé.

### - **Le règlement de fonctionnement**

Défini à l'article L.311-7 et par le décret n°2003-1095 de novembre 2003, le règlement de fonctionnement est remis à la personne accueillie lors de l'admission. Elaboré lors de l'ouverture du Foyer de Vie, il devra faire l'objet d'une réécriture afin d'être adapté au nouveau projet d'établissement. Sa réécriture doit être inscrite au plan<sup>5</sup>.

### - **Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)**

Introduit par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 et réglementé par le Code de l'Action Sociale et des Familles, un Conseil de la Vie Sociale a été institué.

Un règlement associatif définit le fonctionnement de tous les CVS de l'ADAPEI et en fixe la composition.

Ainsi, le Conseil de la Vie Sociale du Foyer de Vie est composé d'un usager représentant les internes et son suppléant, un représentant les personnes en accueil de jour et son suppléant. Sont également élus : un représentant des familles et un représentant des personnels ; un représentant nommé par l'association ; le Directeur d'établissement.

Cadres et animatrice qualité sont invités.

Le règlement a été approuvé par le CVS de chaque établissement et les élections ont lieu tous les trois ans. Le Conseil se réunit à minima trois fois par an. L'ordre du jour est préparé par le président.

Le CVS est enrichi des débats issus du Comité des usagers qui réunit l'ensemble des personnes accueillies. Sont abordés des sujets de la vie quotidienne, actualités, accompagnements, difficultés et satisfactions. Ce Comité des usagers prépare également les réunions du CVS et permet la restitution des réponses aux questions qui y sont abordées.

---

<sup>5</sup> Voir Fiche Action N°5 page 46

## - L'accès au dossier de l'utilisateur

En application de la loi du 2 janvier 2002 et de l'article L311.3 du Code de l'Action Sociale et des Familles : « *L'exercice des droits et libertés individuels est garanti à toute personne prise en charge par des établissements et services sociaux et médico-sociaux.*

*Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, lui sont assurés : ...l'accès à toute information ou document relatif à sa prise en charge, sauf dispositions législatives contraires... »*

Conformément à la Charte des droits et libertés de la personne accueillie, « *...la communication de ces informations ou documents par les personnes habilitées à les communiquer en vertu de la loi, s'effectue avec un accompagnement adapté de nature psychologique, médicale, thérapeutique ou socio-éducative* ».

Une note jointe au contrat de séjour et au règlement de fonctionnement vient préciser les conditions d'accès au dossier par la personne accueillie et/ou son représentant légal.

L'établissement informe la personne accueillie que les données la concernant font l'objet d'un traitement informatique dénommé MEDIATEAM, destiné à recueillir les informations administratives et sociales nécessaires à la qualité de l'accompagnement et à la continuité des interventions.

Les informations administratives et sociales sont partagées entre les professionnels des Foyers d'Hébergement dans la limite où elles sont strictement nécessaires à l'accompagnement.

L'ADAPEI 09, par l'intermédiaire du COPIL, est en train d'élaborer une procédure associative pour l'accès au dossier et le partage d'informations.

## - La bientraitance

*« La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service.*

*(...) La recherche de bientraitance est une dynamique qui appelle de la part des professionnels, des usagers et de leurs proches, et des autres parties prenantes de l'intervention, une réflexion et une collaboration continues à la recherche de la meilleure réponse possible à un besoin identifié à un moment donné ». Source ANESM : RBPP Bientraitance – définition et repères pour la mise en œuvre.*

La prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance constituent un élément majeur de l'accompagnement dans les établissements et services de l'ADAPEI. Des actions de formation spécifiques à l'attention des professionnels sont régulièrement mises en œuvre, afin de faciliter l'identification et la résolution de difficultés éventuelles et de les conforter dans leurs bonnes pratiques.

Un Plan de Prévention de la Maltraitance a été élaboré par le COPIL Qualité et décliné en actions dans chaque établissement. Ces actions sont inscrites dans le Plan d'Amélioration de la Qualité du Foyer de Monié et évaluées tous les trois mois en revue de Direction. Il est suivi également par le groupe qualité du Foyer.

La mise en œuvre du Plan de Prévention a donné lieu à l'élaboration d'une procédure de signalement des présomptions de maltraitance connue des professionnels.

Au-delà du travail réalisé soit avec le COPIL, soit en qualité sur l'établissement ou par le biais de formations, la Direction engage un travail sur ce qu'est la bientraitance au sein du Foyer de Monié et, recherche à ce titre, des outils et partenaires<sup>6</sup>.

Auprès des usagers, créer un espace de parole moins formel qu'un CVS ou un comité des usagers, traditionnellement plus axés sur les plannings d'activités où chacun pourrait s'exprimer sur la question de leur vie quotidienne, prend tout son sens pour les usagers comme pour les professionnels<sup>7</sup>.

### - L'Analyse des Pratiques Professionnelles et les GEP

C'est dans la Recommandation des Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM : « *La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre* » que l'on peut puiser l'intérêt porté à ce type d'instance de réflexion, qui permet aux professionnels de prendre les conseils, la distance et la compétence partagée d'analyse qui leur est offerte pour répondre à leurs problématiques du quotidien dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap :

*« Il est recommandé que les structures mettent en place des temps d'échange réguliers... pour que l'expression des difficultés des professionnels fasse l'objet d'une attention et d'une réponse de la part de l'encadrement. Le cas échéant, l'aide d'un tiers peut être sollicitée.*

*Il est recommandé également que l'encadrement veille à ce que les équipes trouvent dans ces moments d'échange, l'occasion d'évoquer leurs difficultés sans craindre le jugement. Ces moments ont en effet vocation à permettre la mutualisation des expériences et l'analyse collective pour trouver le meilleur moyen de surmonter la difficulté rencontrée et, s'il n'en existe pas, de soulager le professionnel qui la rencontre en lui permettant de s'en distancier, par la parole ».*

Des séances d'Analyse des Pratiques Professionnelles, identifiées, régulières et inscrites dans les emplois du temps sont échelonnées sur l'année (7 séances). Elles sont animées par un organisme partenaire conventionné, dont les intervenants sont titulaires des qualifications exigées : l'IFCA Pyrénées (Informer/Former/Conseiller/Analyser).

Au-delà de ces séances, des rencontres de type « groupe de paroles », ponctuelles, peuvent être proposées par la Direction, en cas d'évènements particulièrement difficiles (décès d'une personne accompagnée...), pour les professionnels qui le souhaitent.

Cet accompagnement peut être réalisé par le même organisme, ou par un autre, selon l'urgence et la disponibilité des intervenants.

Les GEP : Les Groupes d'Etayage Professionnels ont pour objectif de permettre aux participants de développer une posture réflexive sur ce qu'ils font.

---

<sup>6</sup> Voir Fiche Action N°6 page 46

<sup>7</sup> Voir Fiche Action N°6 page 46

La pratique réflexive est un outil primordial de développement professionnel. Elle est devenue essentielle pour favoriser le développement des savoirs et des compétences, tout comme pour soutenir les professionnels dans leurs actions d'accompagnement. Elle est l'objectivation de son agir professionnel sous la forme de questionnement afin de prendre conscience des effets de son action non seulement sur l'autre mais également sur soi, dans son environnement personnel.

Le GEP est pluri-professionnel, le cadre ne participe pas, pour libérer la parole. Le groupe est animé par un professionnel de l'IFCA Pyrénées formé à cet exercice. 5 réunions de ce groupe sont organisées dans l'année.

### - **L'admission et l'accueil**

Une procédure définit les modalités d'accueil et d'admission au Foyer de Vie. Cette procédure a été élaborée en incluant des éléments directeurs définis par le Comité de pilotage qualité à la demande du Conseil d'Administration. Elle s'inscrit dans les orientations du projet associatif.

Déroulement de l'admission : elle se fait sur orientation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.

Quelle que soit l'origine de la demande (personne elle-même, responsable légal, établissement sanitaire, social ou médico-social...), à réception, le (la) responsable de service propose un rendez-vous et une visite de l'établissement.

Si les missions de l'établissement correspondent aux attentes et besoins de la personne, le (la) responsable de service propose un stage d'une durée de 15 jours minimum, renouvelable si nécessaire.

Un éducateur référent est désigné par l'équipe. Il accueille la personne, lui remet les documents obligatoires. Il recueille les observations et les informations de l'équipe, il élabore le bilan de l'accompagnement conjointement avec l'équipe et la personne accueillie, à partir des observations et des outils de suivi et d'évaluation élaborés par le groupe qualité de l'établissement.

Si le projet d'accueil est confirmé de part et d'autre, la commission d'admission se réunit.

Composition de la commission d'admission :

- Le Directeur ou son représentant
- Le membre du Conseil d'Administration référent de l'établissement
- Le (la) responsable de service
- L'éducateur référent du stage
- Tout professionnel partenaire, si nécessaire.

Lorsqu'une place se libère, la Direction propose la place aux personnes inscrites sur la liste d'attente, selon les critères prioritaires d'admission (non classés par ordre d'importance, cumulatifs) :

- Ancienneté d'inscription sur la liste d'attente,
- Origine géographique (ARIEGE),
- Etablissement d'origine (ADAPEI 09).

L'urgence sociale est le seul critère dérogatoire (lorsque l'intégrité physique ou psychique de la personne est compromise).

### - Le parcours de vie

Le parcours de vie de l'usager est un axe fort du projet associatif qui précise « la nécessité de faciliter la continuité de parcours des enfants et adultes au sein des établissements et services de l'Association, du département et de la région ».

En 2012, la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) a redéfini la notion de parcours de vie, comme suit :

*« La notion de parcours de vie recouvre le cheminement individuel de chaque personne dans les différentes dimensions de sa vie : personnelle et relationnelle, professionnelle et sociale, familiale et citoyenne ».*

Le Conseil Départemental de l'ARIEGE a repris cette définition dans le schéma départemental d'organisation sociale et médico-sociale de l'autonomie 2016-2020 et, poursuit ainsi :

*« Cette notion, qui repose donc sur le vécu de la personne dans son environnement, interroge l'organisation entre les acteurs et la façon dont ils parviennent à favoriser l'adéquation des parcours des personnes avec leur projet de vie et la continuité des différentes formes d'accompagnement qui leur sont offertes (soins, accompagnement social et médico-social...).*

*La logique du projet de vie tient compte de la continuité des parcours des personnes et des propositions articulées tenant compte de l'évolution des besoins et des souhaits des personnes.*

*Cela passe d'une part par une approche territoriale de l'offre existante et, par une meilleure coordination des acteurs, notamment lors des transitions dues à l'âge ou à l'évolution de la situation et une adaptation de l'offre médico-sociale pour répondre à l'évolution des publics. »*

Sur le Foyer de Vie de Monié, plusieurs actions sont à poursuivre voire à renforcer en ce sens :

- L'accompagnement à la sortie du Foyer pour les personnes les plus dépendantes vers des FAM ou des MAS.
- L'accompagnement à la sortie du Foyer pour les personnes retraitées en capacité d'intégrer des EHPAD (dans l'attente de la création d'unités de vie dédiées aux personnes handicapées).
- Un rapprochement entre les EHPAD et le Foyer de Vie sur la partie animation, avec mise en commun d'activités, visites...

- Suivi à minima des personnes sorties du Foyer en faveur de structures de droits communs, afin de maintenir des liens avec l'usager concerné et échanger, le cas échéant, entre professionnel-aidants de la personne.

Pour les personnes accueillies au Foyer de Monié, toujours en référence avec le schéma départemental :

*« Des coopérations entre établissements et services sont à renforcer dans un objectif de réponse territoriale coordonnée et afin d'offrir à la personne une possibilité de préparer les transitions. Les accueils partagés, séquentiels sont également à encourager.*

*Le Conseil Départemental de l'ARIEGE souhaite ainsi donner la possibilité d'accompagnement souple et progressif en améliorant le partage d'information, la coordination et la coopération entre acteurs ».*

Les équipes réfléchissent d'ores et déjà à un rapprochement avec les ESAT pour des ouvriers de moins de 60 ans qui ne peuvent ou ne souhaitent plus travailler : ou pour des ouvriers bénéficiant de temps libérés.

La formalisation de temps de liaison en amont et en aval d'un accueil d'un jeune issu d'Institut Médico-Educatif pour garantir son suivi éducatif et mieux appréhender ses modes de communication<sup>8</sup>.

### - Le PAP

Le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP), inscrit dans la loi 2002-2, s'élabore dans une démarche dynamique de co-construction.

Comme le précise l'ANESM (RBPP de l'ANESM volet III), les personnes accueillies en institution bénéficient de parcours qui correspondent davantage à leurs attentes et besoins. Le Foyer de Vie de Monié propose des suivis variés et évolutifs s'inscrivant dans une logique d'accompagnement adapté et individualisé. Ce n'est plus la prise en charge qui est première mais la capacité des organisations à accompagner la vie des personnes en apportant des réponses personnalisées et au plus près de leurs besoins et de l'évolution de l'environnement.

Elaborer un PAP nécessite une parfaite connaissance de la personne, de sa singularité au travers de son histoire de vie, de ses habitudes et de l'avenir dans lequel elle se projette.

Pour cela, plusieurs outils comme le recueil de la demande, le parcours de vie (fiche historique), le Livret d'Evaluation de Compétences Sociales (LECS) sont utilisées.

Le premier PAP est élaboré 6 mois après l'admission.

La procédure d'évaluation du PAP : en amont du PAP, le référent rencontre le résident afin de faire le point sur son accompagnement et d'appréhender les demandes et les besoins (recueil de la demande).

Un lien est aussi fait (selon le cas) avec la famille ou les représentants légaux pour recueillir également leurs observations, attentes et besoins.

Le référent recueille toutes les informations concernant la trajectoire de la personne accueillie (fiche historique), évalue les compétences sociales et sort un histogramme des données.

---

<sup>8</sup> Voir Fiche Action N°7 page 46

Une réunion Projet est programmée avec l'équipe, le référent renseigne le document Projet d'accompagnement de l'utilisateur où le plan d'action est posé.

Ce PAP est ensuite discuté et validé avec l'utilisateur et son représentant légal.

Le PAP est réalisé tous les 3 ans et réévalué chaque année. L'évaluation et la réactualisation du PAP s'effectuent une fois par an mais il peut être amené à être réajusté avant, si besoin.

Le référent : dans l'article D344-5-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles, le projet d'établissement, prévu à l'article L.311-8, doit préciser les modalités de la mise en place et les missions d'un référent pour chaque personne accompagnée, chargé notamment de favoriser la cohérence et la continuité de l'accompagnement.

Pour qu'il n'y ait cohérence et continuité dans l'accompagnement de chaque personne accueillie, certains professionnels doivent être responsables de missions spécifiques (notion de référence). Chaque mission est un outil de médiation relationnelle permettant un maintien, voire une évolution du niveau d'autonomie de la personne accueillie. Nous entendons par autonomie : la capacité de la personne à poser des décisions dans sa vie quotidienne qui soient ajustées à sa situation.

Le professionnel dit « référent » ne peut prétendre à l'exclusivité de la relation éducative et thérapeutique. La personne accueillie peut s'investir dans une relation avec le professionnel de son choix, quelque soit son statut dans l'établissement. Cette relation est ensuite mise au travail par le biais des réunions de service où tous les professionnels participent.

Les éléments permettant la cohérence et la continuité de l'accompagnement de la personne sont :

- ☞ Le recueil des éléments de l'histoire de la personne.
- ☞ L'évaluation des besoins à l'entrée et tout au long de son séjour.
- ☞ Le recueil des attentes, désirs de la personne accueillie.
- ☞ La vérification que le plan d'action du PAP soit mis en œuvre.
- ☞ Les entretiens avec la personne accueillie pour la réalisation des bilans annuels.
- ☞ Les liens avec la famille, les amis et représentant légal.
- ☞ La réception et centralisation des observations et informations de tous les autres professionnels.
- ☞ La transmission à tous les professionnels intervenants des informations utiles à la cohérence et continuité de l'accompagnement au quotidien.
- ☞ L'impulsion des nouvelles actions mises en œuvre dans le cadre du Projet d'Accompagnement de la personne. Suivi et évaluation de ces actions. Rappel des engagements auprès des professionnels.
- ☞ Partenariat interne ou externe pour répondre aux besoins d'accompagnement de la personne.
- ☞ Alerte si les actions engagées n'apportent pas les effets attendus ou si les actions ne sont pas mises en œuvre. Ou encore si l'évolution de la personne nécessite une révision du PAP.

- ☞ Prise de RV et préparation des RV médicaux et paramédicaux (consultations et soins).  
Transmissions des informations après les rendez-vous.
- ☞ Organisation et inscription dans les organismes de vacances. Préparation des données à remettre à l'organisme accueillant.

## - Organisation du quotidien

### ✓ Les matinées

Un éducateur commence la journée vers 7h15, puis deux autres collègues arrivent à 8h afin d'assurer les petits déjeuners en salle à manger, ou les plateaux pour ceux qui le prennent chez eux, et distribuer les traitements. Les deux autres salariés accompagnent les levers des usagers, notamment les toilettes des personnes les plus dépendantes.

Avec le changement de population, les besoins le matin sont moins prégnants mais paradoxalement, il devient nécessaire d'envisager pour les personnes les plus dépendantes encore accueillies sur le Foyer, un soutien par un cabinet infirmier pour les aides à la toilette dites techniques<sup>9</sup>.

Les externes arrivent soit avec le ramassage de l'ADAPEI, soit avec leurs familles, soit par leurs propres moyens, entre 8h30 et 9h. Ils sont accueillis en cuisine pédagogique (en dehors du groupe d'internes qui vient progressivement à leur rythme, prendre leur déjeuner en salle de restauration), où une collation leur est offerte. Ils bénéficient tous d'un vestiaire personnel avec casier à cadenas, où ils peuvent laisser en toute sécurité leurs affaires personnelles. Une salle dite de repos est également à leur disposition, pour ceux qui préfèrent s'isoler du groupe.

### ✓ Le temps du repas de midi

Avec la présence des externes et des internes le midi, il faut compter entre 25 et 30 personnes. Afin de respecter le rythme, le confort ambiant et les accompagnements individuels sur ces temps de repas, 3 sites sont privilégiés : la salle à manger (avec un éducateur + la maîtresse de maison), la cuisine pédagogique (avec un éducateur) et le self (avec un éducateur).

Certains usagers peuvent également manger chez eux après avoir retiré leurs repas préparés en barquettes par Ariège Restauration, en cuisine collective.

Aucun usager, à ce-jour, n'est en capacité de préparer et prendre son repas en toute autonomie chez lui. Pour autant, cette option reste possible en fonction des compétences des personnes qui seront accueillies dans l'avenir.

### ✓ Les temps de liaison des professionnels en poste

Trois temps s'imposent : le matin et le soir entre les surveillants de nuit et les éducateurs de journée, et en début d'après-midi lors de la relève entre l'équipe du matin et celle du soir. Ces temps sont très importants pour maintenir avec qualité le suivi des accompagnements.

Les temps de liaison sont formalisés entre deux professionnels qui peuvent s'isoler pendant que les autres professionnels se rendent disponibles pour les personnes accueillies.

---

<sup>9</sup> Voir Fiche Action N°8 page 46

### ✓ **L'après-midi**

Cette période est dédiée aux accompagnements individuels tout comme aux actions collectives (ateliers thérapeutiques, animations, sorties, etc.). Nous notons, qu'à ce jour, les trois éducateurs en poste l'après-midi sont particulièrement happés par les accompagnements de la vie quotidienne et les suivis médicaux, ne permettant de libérer que trop peu de temps d'animation. Ce sont donc les deux animateurs (un seul le vendredi car moins d'externes présents) qui assurent les activités pour l'ensemble des usagers internes et externes.

Une réorganisation du service devra prochainement faire évoluer les organisations afin de libérer du temps à la mise en place de temps d'animation complémentaires<sup>10</sup>.

La maîtresse de maison est également présente pour les accompagnements des usagers dans leurs appartements ou pour l'entretien du linge.

### ✓ **Les soirées**

Le rythme des après-midis change dès 17h, au départ des externes. Le groupe plus petit va réinvestir les lieux et les éducateurs autrement, avec des accompagnements plus individualisés.

Après le repas, une grande majorité des résidents attendent l'arrivée des surveillants de nuit avant de rejoindre leurs appartements où ils peuvent se rendre librement à tout moment de la journée.

Certains resteront prendre une collation, discuter, jouer, bénéficier d'un temps de lecture animé trois fois par mois par une veilleuse de nuit...

### ✓ **La nuit**

Deux surveillants de nuit sont présents de 21h15 à 7h30 et de 20h à 8h le week-end et jours fériés. Ces horaires pouvant être (trop souvent) modulés, un planning est en cours de refonte (ainsi que celui de l'ensemble des personnels du Foyer de Vie).

## - **L'accompagnement à la vie affective et sexuelle**

Longtemps, la vie affective des personnes en situation de handicap a été niée, que ce soit au nom de la morale, de l'organisation institutionnelle ou d'une quelconque protection. L'accompagnement était centré sur le bien-être physique tout en ignorant les besoins affectifs et sexuels des personnes.

Aujourd'hui, avec la loi du 2 janvier 2002, la personne présentant un handicap mental est reconnue comme actrice de sa vie avec des droits y compris le droit à une vie sexuelle. Cette loi réhabilite la personne déficiente, dans sa capacité à penser et à désirer.

A ce jour, l'éducation à la sexualité s'inscrit dans une continuité du projet d'établissement et du projet personnalisé de la personne. A Monié, trois personnes ont suivi une formation à la vie affective et sexuelle des personnes handicapées.

Une salariée est quant à elle, diplômée d'un Diplôme Universitaire à : « l'Accompagnement à la vie affective et sexuelle », lui permettant ainsi de soutenir également ses collègues et d'établir des bilans avec les usagers pour évaluer leurs connaissances, besoins et préparer un travail d'accompagnement qui pourra être suivi par l'ensemble des professionnels.

---

<sup>10</sup> Voir Fiche Action N°9 page 47

Ainsi, les usagers qui les souhaitent peuvent bénéficier d'une écoute, d'une information et de conseils personnalisés. Cette dynamique est à relancer notamment suite au renouvellement de la population<sup>11</sup>.

#### **- L'accompagnement à la santé**

Le Foyer de Monié ne bénéficiant pas de personnel médical ou paramédical, un cabinet infirmier libéral intervient sur prescriptions médicales pour la préparation et le suivi des traitements et des affections.

Afin d'améliorer le service et répondre au mieux au vieillissement de la population, les infirmiers seront amenés dans un avenir court à réaliser des toilettes dites techniques<sup>12</sup>.

Un médecin généraliste et médecin traitant d'une grande majorité des personnes accueillies, intervient également sur la structure à raison d'une fois par semaine.

Un membre de l'équipe éducative est chargé du suivi des rendez-vous et des relations avec les professionnels de santé afin de faciliter les démarches et le suivi des usagers. Cette organisation est aujourd'hui réinterrogée avec notamment l'arrivée d'un responsable de service à temps plein qui pourra reprendre la coordination partenariale ainsi qu'établir des protocoles et procédures de soins nécessaires à un meilleur suivi de la santé par l'ensemble des professionnels de la structure<sup>13</sup>.

#### **- Le projet d'animation et l'accueil de jour**

Jusqu'en 2018, l'animation était relativement scindée en deux. Pour caricaturer, nous pourrions dire qu'il y avait celle pour les usagers en semi-internat encadrée par le duo en poste sur ce service, et celle de l'internat proposée plutôt par les éducateurs de ce second service.

La Direction a alors souhaité que soit revue cette vision en la définissant vers laquelle les professionnels doivent tendre en cette période de refonte du projet global en référence à Jean-Claude GILLET, dans son livre : « l'animation dans tous ses états (ou presque) » (l'Harmattan 2005), qui présente l'animateur comme un professionnel visant au développement de la personne ou des groupes par la mise en place d'activités.

En effet, la définition du verbe animer, précise qu'il s'agit de donner une âme, de donner la vie. Cette connotation à la notion de santé n'est pas à négliger en Foyer de Vie, en proposant des activités physiques et sportives, par exemple ou en proposant des activités qui mettent les personnes tout simplement en mouvement.

Parallèlement, l'évolution des présentations du handicap a permis d'insister sur les capacités, les potentialités des personnes handicapées. Nous rappelons souvent la notion d'insertion sociale et de Valorisation des Rôles Sociaux. L'objectif, c'est le développement de la personne, son épanouissement personnel.

---

<sup>11</sup> Voir Fiche Action N°10 page 47

<sup>12</sup> Voir Fiche Action N°11 page 47

<sup>13</sup> Voir Fiche Action N°11 page 47

Cela nécessite, de la part des animateurs-éducateurs, de proposer des adaptations en fonction des caractéristiques de chacun pour fédérer des personnes qui puissent participer et tirer autant que ce peut un enrichissement personnel des activités proposées.

A ce titre, des passerelles sont à mettre au travail entre l'équipe dite éducative et l'équipe d'animation, pour ne créer qu'une seule entité : des éducateurs-animateurs travaillant en complémentarité.

Pour cela, les projets personnalisés doivent sans aucun doute encore mieux intégrer des objectifs qui font aussi sens dans l'accompagnement par le loisir. L'animateur devenant alors le médiateur entre les usagers et le milieu dans lequel il évolue.

Agir sur le milieu environnant, c'est aussi rechercher des partenariats dans le but de faire converger les intérêts des usagers avec eux des personnes ou structures extérieures.

Le besoin de sortir et d'avoir des relations sociales autres que celles réalisées au sein de la structure est fréquemment exprimé.

Cependant, comme nous l'avons souligné dans les compétences et caractéristiques des personnes accueillies au Foyer de Vie de Monié, les freins liés à la pathologie, le manque de capacité de communication ou de compréhension restent des registres prégnants qui nécessitent l'intervention des professionnels.

Il devient alors nécessaire de :

- Partir des activités d'animation pour développer les réseaux sociaux : choisir des activités permettant un minimum d'interactions avec l'environnement, en privilégiant les situations qui favorisent les liens interpersonnels, en développant le réseau partenarial de l'institution mais aussi de l'utilisateur singulier ou pluriel.
- Adapter les activités existantes ou développer des projets pour nouer de nouvelles relations : choisir des activités qui valorisent les rôles sociaux des usagers en s'appuyant sur leurs capacités (en recherchant même quand cela est possible à les développer), en privilégiant des processus de co-création et de collaboration entre l'animateur et le groupe, **ainsi qu'entre les usagers eux-mêmes.**
- Favoriser les interactions pour favoriser la rencontre : proposer aux usagers une participation active dans l'élaboration et la mise en place des projets, en négociant la part de décision qui revient à chacun, en adaptant les possibilités de participation et en évaluant la participation de chacun à son juste niveau<sup>14</sup>.

*« La démarche d'animation consiste en la mobilisation de compétences générales et spécifiques autour d'un projet d'autonomisation et de socialisation d'un groupe d'individus, en rapport avec leur environnement, à partir d'une activité ou d'un ensemble d'activités qui servent de support et de moyens au projet proprement dit », rappelle Jean-Claude GILLET dans son livre – Animation et animateur – Le sens de l'action, l'Harmattan, 1995.*

---

<sup>14</sup> Voir Fiche Action N°12 page 47

#### **4. Organisation des ressources humaines**

##### **- Organigramme**

Détail de l'organigramme 2017 en annexe page 59.

##### **- Qualifications, rôles et fonctions**

Des fiches de poste sont en cours d'élaboration pour l'ensemble des personnels. Elles seront remises aux professionnels au cours de leur entretien professionnel biennal.

##### **Le Directeur de Pôle**

Le Directeur est responsable d'un Foyer d'Hébergement éclaté en 5 services, d'un SAVS, du Foyer de Vie de Monié et du service administratif (VISA-CITE). Il reçoit délégation du Directeur Général auquel il rend compte.

Il exerce les fonctions d'ordonnateur des dépenses de l'établissement. Il réalise et transmet le budget au Conseil d'Administration pour approbation, il le présente au tarificateur. Il en assure le suivi au travers des différents contrôles budgétaires et en rend compte à la Direction Générale ainsi qu'à l'association. En liaison avec le siège, il crée la section d'investissement et en assure le suivi. Il est responsable de la sécurité des adultes handicapés accueillis.

Il est responsable de la gestion du personnel (embauche, mesures disciplinaires, paye, formation). Il reçoit les délégués du personnel et traite les différents problèmes soulevés.

##### **Le Directeur Adjoint : 0.30 ETP**

Le Directeur Adjoint est le gestionnaire administratif et technique de VISA-CITE, Hébergements, SAVS et Foyer de Vie de Monié. Il reçoit du Directeur de Pôle des subdélégations pour la gestion économique et fonctionnelle de l'établissement, pour les relations avec les organismes extérieurs.

##### **Le responsable de Service : 0.50% jusqu'en 2018, puis 1 ETP**

Il assiste le Directeur Adjoint et l'informe des difficultés, des besoins qu'il repère, participe à l'exécution et à l'évolution du projet d'établissement.

Il encadre et anime l'équipe pluridisciplinaire.

Il a un rôle de gestion de proximité primordiale pour la coordination fonctionnelle et organisationnelle du service d'une part, ainsi que pour la gestion des ressources humaines d'autre part.

##### **L'Animatrice Qualité : 0.25 ETP**

L'animatrice qualité est chargée de :

- Coordonner et animer le groupe qualité de l'établissement,
- Suivre et évaluer l'avancement de la démarche qualité du Foyer de Vie,
- Présenter et représenter la démarche qualité de l'établissement en revue de Direction et au sein du comité de pilotage associatif,
- Concevoir et gérer les documents des outils de qualité,
- Sensibiliser, informer le personnel de l'établissement sur les outils de la qualité et les procédures.

### **Le secrétariat / la comptabilité : 0.5 ETP**

Ce service est mutualisé sur le service administratif de VISA-CITE pour la gestion administrative et comptable de l'établissement.

Ses missions sont entre autres :

- D'élaborer les dossiers des résidents et de procéder à la mise à jour de leur situation administrative,
- D'accomplir la facturation des séjours qu'elles transmettent aux tutelles correspondantes,
- De comptabiliser les frais d'hébergement pour chaque adulte accueilli dans l'établissement et de les transmettre aux familles et/ou tuteurs,
- De saisir les écritures comptables et procéder à leur édition,
- De tenir les différents registres obligatoires (registre du personnel, des stagiaires, des accidents de travail...),
- D'élaborer les contrats de travail et réaliser les DUE.

### **L'Éducateur Spécialisé : 1 ETP**

L'Éducateur Spécialisé fait office de coordinateur d'équipe, jusqu'à la nomination à temps plein d'un chef de service.

Il coordonne alors le PAP (aide à l'élaboration et à la mise en œuvre en lien avec les référents du projet individualisé du résident).

En collaboration avec le RSE, il maintient et développe le réseau et les partenariats.

Il prépare les plannings des professionnels et les soumet au RSE.

Il conseille et accompagne les résidents du Foyer de Vie dans la gestion des actes de vie quotidienne et favorise leur intégration sociale.

En 2018, le poste de coordination sera supprimé au profit de temps partiel d'éducateurs spécialisés<sup>15</sup>.

### **Le Moniteur Educateur : 1 ETP**

Le Moniteur Educateur aide quotidiennement à instaurer, restaurer ou préserver l'adaptation sociale et l'autonomie des usagers, à travers un accompagnement particulier. Il participe ainsi à l'action éducative, à la construction de projet à l'animation et à l'organisation de la vie quotidienne en liaison avec les autres professionnels de l'équipe.

Il assume la référence de plusieurs résidents et assure le suivi de leur projet.

Il co-anime un groupe de parole « vie affective et sexuelle ». Pour cela, il a été formé à une méthode d'écoute, à l'animation d'un groupe et à l'évaluation sur cette thématique.

### **Les Aides Médico Psychologiques : 5 ETP**

Les Aides Médico Psychologiques participent au travail pluridisciplinaire dans le cadre d'un accueil global de la personne. En liaison avec leurs collègues, les maitresses de maison, les surveillants de nuit et les animateurs de l'accueil de jour. Ils participent aux toilettes et au rangement des lieux privés de chaque adulte accueilli (effets personnels, organisation de l'espace de vie immédiat).

---

<sup>15</sup> Voir Fiche Action N°13 page 47

Dans le cadre de l'animation, ils animent les activités adaptées au rythme de chacun.  
Ils sont référents de plusieurs résidents, réalisent et suivent leur projet de vie individualisé.  
Ils participent aux réunions pluridisciplinaires de travail.

### **Les surveillants de nuit : 4.12 ETP**

Les surveillants de nuit collaborent à la continuité de l'accompagnement de la personne durant la nuit. Ils assurent un soutien relationnel en vue de lui apporter le confort psychique dont elle a besoin et, dans le cas où la personne présente des troubles du sommeil, agitations, troubles comportementaux, problèmes de santé... ils effectuent des actes de soutien et de confort.

Ils sont en relation avec l'ensemble de l'équipe dite de jour, par l'intermédiaire des temps de transmission (matin et soir) et des écrits contenus dans MEDIATEAM, ou tout autre outil de transmission d'informations. Ils participent aux temps de réunions pluridisciplinaires et à des réunions spécifiques<sup>16</sup>.

### **Les maitresses de maison : 1.85 ETP**

Les maitresses de maison sont chargées de :

- ☞ L'entretien d'une partie des espaces individuels privés et sollicitent la participation du résident,
- ☞ Faire les commandes repas, de réceptionner les repas livrés par Ariège restauration, d'assurer la remise en température et la mise en plats des repas,
- ☞ Réaliser l'entretien du linge<sup>17</sup>,
- ☞ Veiller à maintenir au sein de l'établissement tout le confort nécessaire à la vie de la personne accueillie.

Elles participent aux temps de réunions pluridisciplinaires.

### **L'agent d'entretien : 0.20 ETP**

L'agent d'entretien polyvalent procède à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques ou technologiques. Il a en charge la relation avec les entreprises pouvant être amenées à intervenir sur l'établissement, sollicite les devis qu'il étudie ensuite avec le Directeur Adjoint et se charge du suivi des travaux ainsi que de la sécurisation de ces derniers.

### **L'animateur et l'éducateur sportif de l'accueil de jour : 1.68 ETP**

L'animateur socioculturel et l'éducateur sportif assurent l'accueil et l'accompagnement des personnes présentes en journée. Ils élaborent un planning d'activités, conduisent des actions d'apprentissage et de développement d'activités artistiques et physiques. Ils participent au processus global d'évolution de la personne et favorisent la participation à la vie sociale locale de ces dernières. Ils participent ou co-animent des rencontres sportives dans le cadre du sport adapté ou de l'équithérapie.

---

<sup>16</sup> Voir Fiche Action N°14 page 47

<sup>17</sup> Voir Fiche Action N°13 page 47

En 2018, la Direction questionne l'organisation et le fonctionnement de ce service scindé de l'internat, sans portée éducative réelle autour d'un projet de vie de l'utilisateur accueilli en journée<sup>18</sup>.

### **L'équithérapeute : 0.06 ETP**

Un équithérapeute a été formé et mis à disposition de plusieurs établissements de l'association. Cette activité trouvant un grand intérêt auprès des usagers du Foyer de Vie, une activité hebdomadaire a été mise en place sur Monié.

#### **- Les formations**

Les salariés se forment tout au long de leur carrière et développent des compétences avérées en adéquation avec les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM, pour l'accompagnement des personnes accueillies.

Le plan de formation associatif propose chaque année des formations à destination de l'ensemble des salariés de l'ADAPEI. Cette mixité professionnelle permet ainsi d'enrichir les apports via les expériences et questionnements des salariés travaillant sur différents sites.

On peut noter parmi ces formations communes :

- ✓ La bientraitance
- ✓ Le PSC1
- ✓ L'accompagnement au vieillissement
- ✓ Les troubles psychiques
- ✓ Relations avec les familles
- ✓ L'évaluation des besoins d'accompagnement des usagers
- ✓ Les troubles de la déglutition,
- ✓ Mieux communiquer en équipe, etc.

D'autres formations, séminaires ou journées d'études financées par l'établissement sont proposés aux salariés. En voici quelques exemples :

- Vie sexuelle et affective
- Comment faire face au refus de soin ?
- La responsabilité, etc.

Certains professionnels ont également bénéficié de formations diplômantes d'AMP, financées dans le cadre de leurs contrats aidés.

L'établissement reçoit aussi des étudiants engagés dans un cursus professionnel, et se donne ainsi les moyens de les accompagner dans leur mission et apprentissages, permettant ainsi de se questionner ou requestionner sur le sens du travail, de revisiter les bases théoriques acquises lors de leurs formations initiales en perpétuelle évolution.

---

<sup>18</sup> Voir Fiche Action N°12 page 47

### - **La réunion d'équipe hebdomadaire**

Au rythme d'une par semaine, elle est animée par le Responsable de Service Educatif, en présence ou non d'un cadre de Direction. Elle réunit une partie de l'équipe pluri professionnelle tandis que quelques professionnels restent auprès des usagers pendant ce temps. Cette réunion permet de partager des informations et évènements concernant les usagers, le fonctionnement du Foyer (organisation des accompagnements médicaux, d'évènements, animation, temps forts...), ainsi que l'association ou les politiques et changements impactant les ESMS.

C'est ici que les professionnels évaluent les dispositifs d'accompagnement, élaborent les hypothèses de travail : chacun participe aux discussions et à la mise en place de stratégies.

Les réunions doivent également permettre d'entretenir la cohésion de l'équipe. Elles doivent être un espace de solidarité et d'entraide. Chacun doit se sentir autorisé à échanger sur ses doutes et/ou difficultés pour effectuer sa mission. Ceci permet alors de trouver des relais dans et hors équipe. Les réunions hebdomadaires permettent de trianguler la relation duelle usager/référent. Elles sont le garant du non enfermement, ni du professionnel, ni de l'utilisateur dans cette dualité.

Un compte-rendu est rédigé par le chef de service et transmis à la Direction de VISA-CITE, qui fait un retour systématique à l'équipe, afin de répondre aux questionnements posés, interroger l'équipe sur des éléments apportés ou des décisions prises, ainsi que pour valider certaines organisations et accompagnements décrits. Ainsi, bien qu'éloignée parfois de cette réunion, la Direction de VISA-CITE peut mesurer le travail effectué, les difficultés à dépasser et avoir connaissance des évènements liés aux usagers comme à la vie de l'établissement.

Au-delà de la réunion hebdomadaire, il apparaît indispensable de programmer des réunions entre les surveillants de nuit qui travaillent par binômes, mais qui ne se voient jamais tous ensemble, afin de travailler la cohérence des suivis des usagers le soir, la nuit et le matin, les transmissions entre ceux qui travaillent de jour et ceux qui travaillent de nuit au sein d'une même équipe éducative, afin de privilégier aussi un espace de parole plus aisé pour les surveillants de nuit que lors des réunions d'équipe hebdomadaires où ils se sentent isolés, voire peu écoutés<sup>19</sup>.

### - **La réunion institutionnelle**

Sa fréquence est variable, selon les actualités associatives. Les réunions peuvent être propres à Monié, ou commune avec les Hébergements et le SAVS. Tous les professionnels sont convoqués. Cette réunion, animée par la Direction, informe les professionnels sur le budget, le fonctionnement général et les orientations de l'association.

---

<sup>19</sup> Voir Fiche Action N°15 page 48

# LA DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE DE LA PRESTATION

## 1. La démarche qualité

La démarche qualité du Foyer de Monié est caractérisée par un groupe qualité pérenne constitué de cinq professionnels (les référents qualité), la responsable de service, la Directrice Adjointe, responsable qualité de l'établissement. Il est animé par l'animatrice qualité de secteur « Hébergement ». Ce groupe de travail se réunit une fois par mois. Les missions du groupe qualité sont définies par le COPIL qualité associatif.

Ce comité de pilotage est composé d'un responsable qualité associatif et des animateurs qualité des différents pôles, anime la démarche qualité associative.

Les animateurs Qualité font le lien entre le COPIL et les groupes qualité (ou une structure équivalent) de leurs pôles respectifs.

Dans chaque établissement, des groupes pérennes, les groupes qualité et des groupes de travail thématiques ponctuels, permettent d'associer les professionnels à la démarche d'amélioration de la qualité des pratiques et des services.

La démarche qualité au Foyer de Vie de Monié a entrepris un travail de création, d'évaluation et d'amélioration de la majorité des outils :

- Création de fiches de signalement des dysfonctionnements et événements indésirables.
- Réactualisation du règlement de fonctionnement.
- Evaluation de la procédure et des documents d'élaboration du Projet d'Accompagnement Personnalisé.
- Evaluation et mise à jour de la procédure et des documents liés à l'admission.
- Evaluation des risques professionnels pour la mise à jour du document unique (DUERP).
- Travail sur le Livret d'Accueil en cours au niveau du COPIL.
- Structuration d'un dossier de veille documentaire (informations légales et documentation professionnelle), sur le réseau, à destination de tous les professionnels de l'établissement.
- Evaluation continue, mise à jour et suivi des actions prévues au Plan d'Amélioration de la Qualité en revues de Direction.

L'animatrice qualité fait le lien avec le Comité de Pilotage dont le rôle consiste à :

- Proposer une organisation et une harmonisation des pratiques sur l'ensemble des pôles.
- Définir les plans d'action inter-établissements et élaborer les procédures transversales.
- Fixer les échéances, suivre les actions.
- Coordonner l'élaboration et le suivi des plans de prévention et du document unique (évaluation des risques professionnels).
- Organiser et coordonner les évaluations interne et externe.

Les référents qualité, au plus près des usagers et de l'équipe de professionnels sont des relais afin de faire vivre la démarche d'amélioration continue de la qualité. Ils participent à l'élaboration, l'évaluation et l'amélioration des outils : procédures, plans d'action, imprimés. Ils participent également à l'évaluation des risques professionnels.

Ils doivent permettre la compréhension et le respect des procédures tant au niveau de l'accompagnement des usagers que de la sécurité des biens et des personnes dans un objectif d'amélioration continue du service.

Suite aux travaux d'élaboration du projet d'établissement, le groupe qualité s'est interrogé sur la manière dont la démarche qualité est perçue par les professionnels, leur implication, l'utilisation des outils.

Une réorganisation a été envisagée :

- ☞ La réunion du groupe qualité deviendra trimestrielle.
- ☞ Des groupes de travail se réuniront sur des thématiques et seront animés par les référents qualité. Les missions des groupes de travail sont également définies par le COPIL.
- ☞ Les travaux seront ensuite validés par le groupe qualité qui déterminera les objectifs et documents à travailler dans l'année.

Le fonctionnement de la démarche qualité impacte tous les domaines d'activité des établissements et services (accompagnement, production, sécurité, entretien, hygiène, soin, ressources humaines, finances...).

Un comité de pilotage (COPIL), composé d'un responsable qualité associatif et des animateurs qualité des différents pôles, anime la démarche qualité associative.

Les animateurs Qualité font le lien entre le COPIL et les groupes qualité (ou une structure équivalent) de leurs pôles respectifs.

Dans chaque établissement, des groupes pérennes, les groupes qualité et des groupes de travail thématiques ponctuels, permettent d'associer les professionnels à la démarche d'amélioration de la qualité des pratiques et des services.

## **2. Les évaluations internes et externes**

L'évaluation interne a été mise en œuvre entre 2008 et 2009. Le COPIL a structuré le référentiel, puis chaque établissement l'a adapté aux spécificités de ses missions.

Les engagements existants auparavant ont été actualisés à partir des différentes Recommandations des Bonnes Pratiques de l'ANESM, et des textes de loi en vigueur.

Les établissements ont ensuite mené leur évaluation interne selon des modalités participatives déclinées par le COPIL. Celui-ci a suivi et ajusté au fur et à mesure, l'ensemble de la démarche.

Le Foyer de Vie de Monié était alors un Foyer d'Hébergement de VISA-CITE.

L'évaluation interne a été réalisée en impliquant l'ensemble des professionnels, au cours des réunions d'équipe. Chaque engagement et les indicateurs correspondants étaient évalués par l'équipe. Le retour était fait lors des réunions du groupe démarche qualité par le référent du Foyer.

Les rapports d'évaluation interne ont été rédigés sur une trame identique.

Suite à ces évaluations internes, chaque établissement s'est engagé sur un plan d'action d'amélioration, suivi par les différents groupes qualité et sur la réécriture des projets d'établissement.

L'évaluation externe a été pilotée au niveau associatif par le responsable Qualité ADAPEI 09 et son suivi a été réalisé par le COPIL.

La prestation réalisée par le cabinet Ad-Venir s'est déroulée en décembre 2014 pour le Foyer de Vie de Monié.

Actuellement, l'association souhaite engager un partenariat avec le même cabinet afin d'élaborer conjointement un référentiel permettant l'évaluation continue des pratiques. Cette évaluation démarrera au moment de la mise en œuvre du nouveau projet d'établissement.

### **3. Objectifs d'amélioration et de développement des prestations et plan d'action**

<b>FICHE ACTION N° 1</b>	<b>Etablir des conventions partenariales</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déterminer les objectifs du partenariat</li> <li>• Prévoir une évaluation des objectifs fixés</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : pour chaque partenariat établi
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif

<b>FICHE ACTION N° 2</b>	<b>Améliorer et conventionner les relations avec le secteur sanitaire</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailler avec le CHAC et le CMP autour du suivi de l'utilisateur présentant des troubles psychiques</li> <li>• Travailler avec eux sur un plan de prévention de la crise avec les salariés de Monié</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2019
	<b>Responsable institutionnel</b> : Direction / Psychologue

<b>FICHE ACTION N° 3</b>	<b>Améliorer les relations avec l'environnement aidant de l'utilisateur</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aider les parents à considérer leur enfant en tant qu'adulte sexué, ayant des droits et envies exprimées</li> <li>• Aider les aidants à préparer l'utilisateur à intégrer l'internat (pour les semi-internes) et à quitter l'établissement pour les personnes âgées ou vieillissantes</li> <li>• S'appuyer sur leur connaissance et expérience pour mieux appréhender l'utilisateur et son environnement</li> <li>• Maintenir des relations familiales au sein du Foyer de Vie</li> <li>• Donner envie aux familles de s'investir dans le CVS</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2019
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif / Equipe Educative

<b>FICHE ACTION N° 4</b>	<b>Aider les salariés à s'approprier les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travailler les recommandations en équipe (le cas échéant, en lien avec un sujet d'actualité)</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 3 fois dans l'année
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif / Animatrice Qualité

<b>FICHE ACTION N° 5</b>	<b>Réécrire le règlement de fonctionnement</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer un groupe de travail</li> <li>Appropriation du document par les salariés et usagers</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2019
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif / Animatrice Qualité / Equipe Educative

<b>FICHE ACTION N° 6</b>	<b>Améliorer la politique de bien-être de l'établissement</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise à jour du tableau des affichages obligatoires</li> <li>Création d'un poste de psychologue pour animer des analyses cliniques, venir en soutien des salariés...</li> <li>Travail sur l'éthique professionnelle</li> <li>Création de groupes de paroles pour les usagers</li> <li>Mise à jour du DUERP</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2017-2019
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif

<b>FICHE ACTION N° 7</b>	<b>Rendre plus fluide le parcours des usagers en amont et en aval de leurs accueils à Monié</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Préparer l'entrée avec les institutions et/ou familles d'origine (rencontre, stages, évaluations partagées...)</li> <li>Préparer les usagers à leur départ de l'établissement en organisant des visites, des passerelles via l'animation, des rencontres entre le Foyer de Vie et l'établissement d'accueil</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2018
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif / Equipe Educative

<b>FICHE ACTION N° 8</b>	<b>Amélioration de l'accompagnement aux toilettes</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recourir aux services d'infirmiers libéraux pour l'aide aux toilettes dites techniques et médicales</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2018
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif

<b>FICHE ACTION N° 9</b>	<b>Réinvestir l'animation à Monié</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer des plages horaires dans le planning des professionnels (AMP-ME-ES) dédiées à l'animation</li> <li>• Revoir le projet global d'animation sur l'établissement</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2018-2019
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif / Equipe Educative

<b>FICHE ACTION N° 10</b>	<b>Redynamiser les entretiens individuels et collectifs sur le thème de la vie affective et sexuelle</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser tout nouvel usager entrant à la vie affective et sexuelle</li> <li>• Redynamiser les groupes de paroles ou entretiens individuels sur ces thématiques</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2019
	<b>Responsable institutionnel</b> : Référent sexualité / Equipe Educative

<b>FICHE ACTION N° 11</b>	<b>Sécuriser les pratiques</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer ou mettre à jour les procédures en cours relatives à l'hygiène, la sécurité, le circuit des médicaments...</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2018
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif / Animatrice Qualité

<b>FICHE ACTION N° 12</b>	<b>Revoir les projets d'accueil des semi-internes</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrer la dimension éducative au projet d'accueil et parcours de vie</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2018
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif / Equipe Educative

<b>FICHE ACTION N° 13</b>	<b>Redéfinir les rôles et fonctions par métier des salariés intervenant à Monié</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'un groupe de travail pluridisciplinaire</li> <li>• Création des fiches de postes</li> <li>• Programmer les entretiens professionnels</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2018-2019
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif

<b>FICHE ACTION N° 14</b>	<b>Améliorer la communication et les transmissions</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'outils de transmission et d'observation pour le suivi des usagers de jour et de nuit</li> <li>• Programmer chaque trimestre une réunion des surveillants de nuit</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2017
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif

<b>FICHE ACTION N° 15</b>	<b>Redynamiser la démarche qualité au sein de l'établissement</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer des groupes de travail par thématiques pour étayer les échanges en groupe « Démarche Qualité »</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2018
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif

<b>FICHE ACTION N° 16</b>	<b>Améliorer l'accueil et la signalétique</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménager le bureau du RSE à l'accueil et déménager dans un espace plus adéquate celui de des éducateurs</li> <li>• Finaliser les travaux d'accessibilité</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2017-2018
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif

<b>FICHE ACTION N° 17</b>	<b>Revoir l'élaboration du projet personnalisé</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adapter les outils au logiciel « usagers-MEDIATEAM »</li> <li>• Mettre en place un suivi et une évaluation des projets</li> </ul>
	<b>Echéance</b> : 2017...
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif / Animatrice Qualité

<b>FICHE ACTION N° 18</b>	<b>Réaliser une enquête de satisfaction des usagers</b>
	<b>Echéance</b> : 2018-2019
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif / Animatrice Qualité

<b>FICHE ACTION N° 19</b>	<b>Revoir les procédures et protocoles pour mise à jour</b>
	<b>Echéance</b> : 2018
	<b>Responsable institutionnel</b> : Responsable de Service Educatif / Animatrice Qualité

## CONCLUSION

Il est important de rappeler le contexte particulier dans lequel ce projet a été partagé et construit avec l'équipe pluridisciplinaire : la restructuration de l'établissement au sein d'un grand pôle Travail et habitat, qui comprend 2 ESAT, 5 Foyers d'Hébergement, 1 Foyer de Vie et 1 SAVS.

Parallèlement, la sortie du schéma départemental d'organisation sociale et médico-sociale pour l'autonomie, en janvier 2017, est venue réinterroger la mission confiée jusqu'alors au Foyer.

Le projet a donc permis de fixer de nouveaux repères institutionnels tels que :

- ✓ La création d'un poste à temps plein de Responsable de Service.
- ✓ La redéfinition des fonctions de chacun.
- ✓ La modification plus générale de l'organigramme.
- ✓ Un projet de réorganisation architecturale.
- ✓ Redéfinir le profil et les projets des personnes accueillies.

Ce projet d'établissement a pour ambition de reposer le cadre général de travail par activités.

C'est un outil pour les salariés qui doit donner vie et sens à la structure, et à fortiori à l'accompagnement des usagers.

## GLOSSAIRE

<b>ADAPEI :</b>	Association départementale de parents et d'amis des personnes handicapées mentales (anciennement : Association départementale des amis et parents d'enfants inadaptés)
<b>AMP :</b>	Aide Médico Psychologique
<b>ANESM :</b>	Agence Nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
<b>APAJH :</b>	Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés
<b>ARS :</b>	Agence Régionale de Santé
<b>CASF :</b>	Code de l'Action Sociale et des Familles
<b>CDAPH :</b>	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
<b>CHAC :</b>	Centre Hospitalier Ariège Couserans
<b>CHIVA :</b>	Centre Hospitalier intercommunal des Vallées de l'Ariège
<b>CMP :</b>	Centre Médico Psychologique
<b>CNSA :</b>	Caisse nationale de Solidarité pour l'Autonomie
<b>COFIL :</b>	Comité de Pilotage
<b>CREAI :</b>	Centre Régional d'Etudes d'Actions et d'Informations
<b>CVS :</b>	Conseil de la Vie Sociale
<b>DUE :</b>	Déclaration Unique d'Embauche
<b>DUERP :</b>	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
<b>EHPAD :</b>	Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
<b>ESAT :</b>	Etablissement et Services d'Aide par le Travail
<b>ESATI :</b>	Etablissement et Services d'Aide par le Travail Intermédiaire
<b>ESMS :</b>	Etablissements Sociaux et Médico-Sociaux
<b>FAM :</b>	Foyer d'Accueil Médicalisé
<b>GEP :</b>	Groupe d'Etayage Professionnel
<b>HAS :</b>	Haute Autorité de Santé
<b>IDE :</b>	Infirmier(ère) Diplômé(e) d'Etat
<b>LECS :</b>	Livret d'Evaluation des Compétences Sociales
<b>MAS :</b>	Maison d'Accueil Spécialisée
<b>MJC :</b>	Maison des Jeunes et de la Culture
<b>NPI :</b>	Inventaire Neuro Psychiatrique
<b>NPI-ES :</b>	Réponses de l'équipe soignante dans la prise en charge du patient
<b>PAP :</b>	Projet d'Accompagnement Personnalisé
<b>RBPP :</b>	Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles
<b>RSE :</b>	Responsable Socio Educatif
<b>SAVS :</b>	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
<b>UFCV :</b>	Union Française des Centres de Vacances et de loisirs
<b>UNAFAM :</b>	Union Nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques
<b>UNAPEI :</b>	Union Nationale des amis et parents de personnes handicapées mentales
<b>VRS :</b>	Valorisation des Rôles Sociaux

## ANNEXES

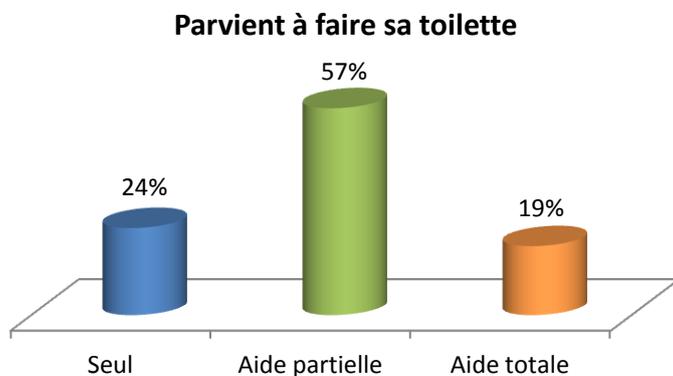
*Annexe 1 : Etude des caractéristiques des usagers*-----P.52

*Annexe 2 : Organigramme* -----P.59

Les compétences des usagers : données statistiques

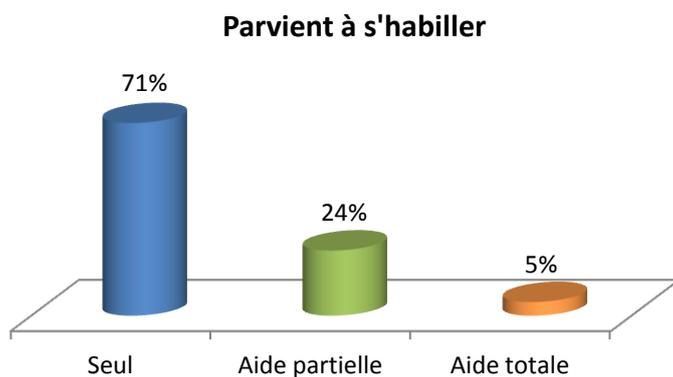
• **La toilette**

Seuls les internes sont concernés par cet item.



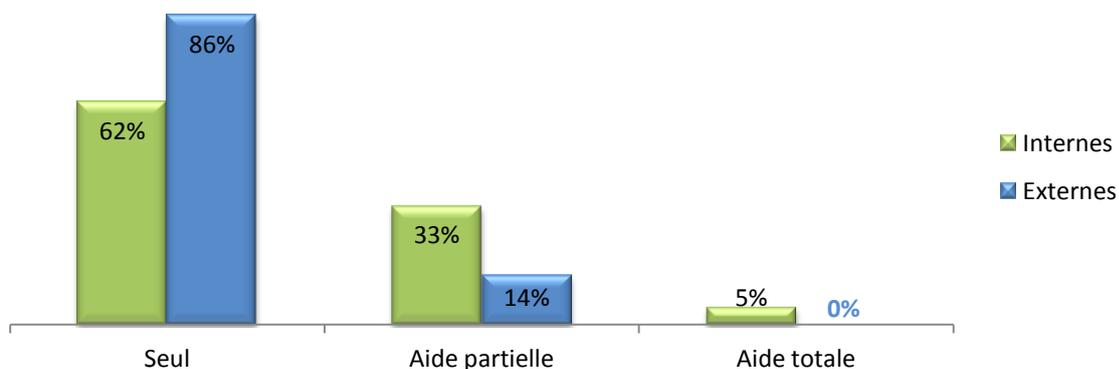
• **L'habillement**

Seuls les internes sont concernés par cet item.

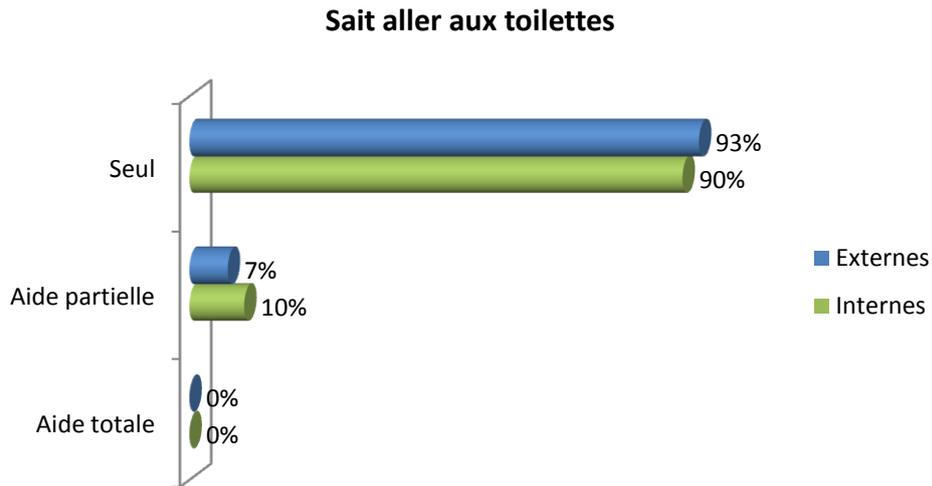


• **L'alimentation**

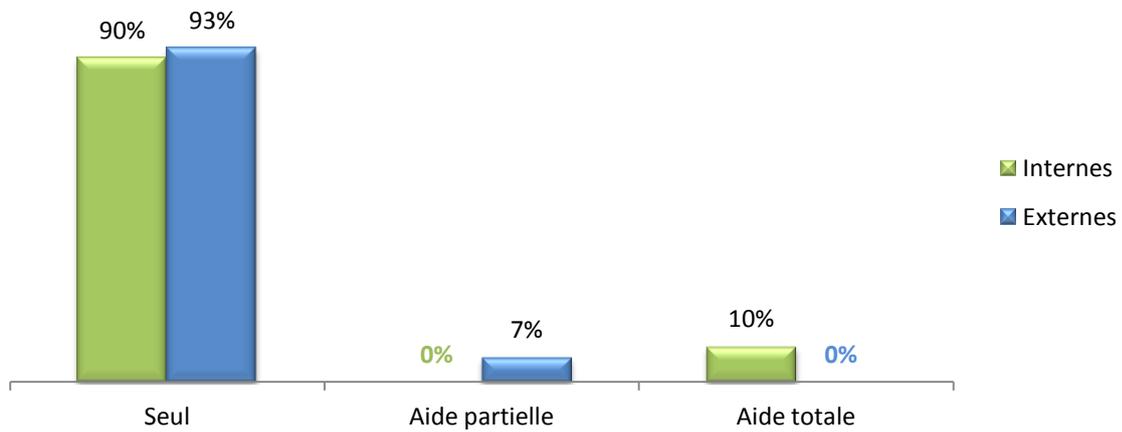
**Parvient à s'alimenter**



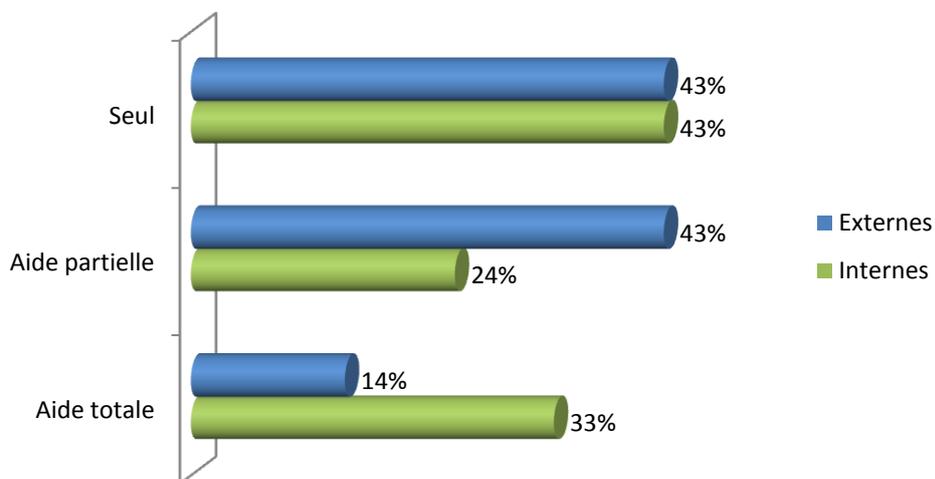
- **Aller aux toilettes**



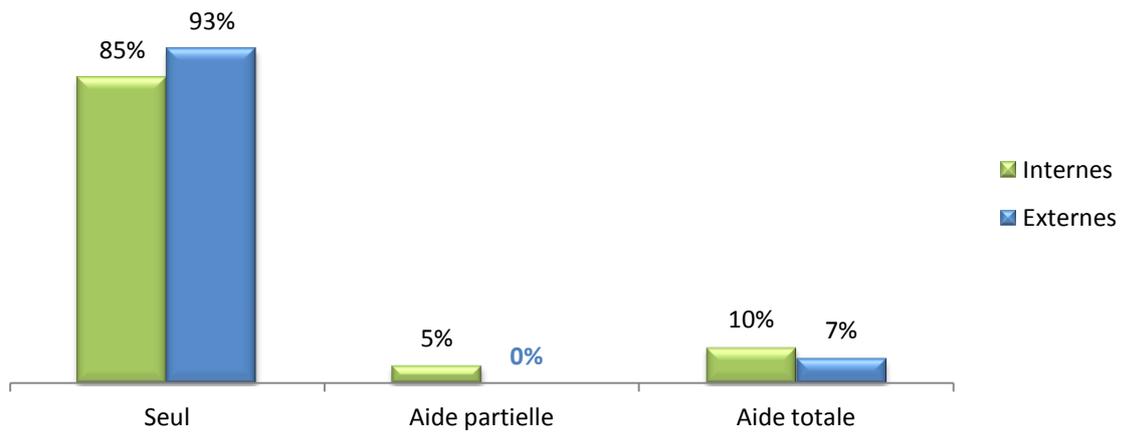
- **Se déplacer dans l'établissement**



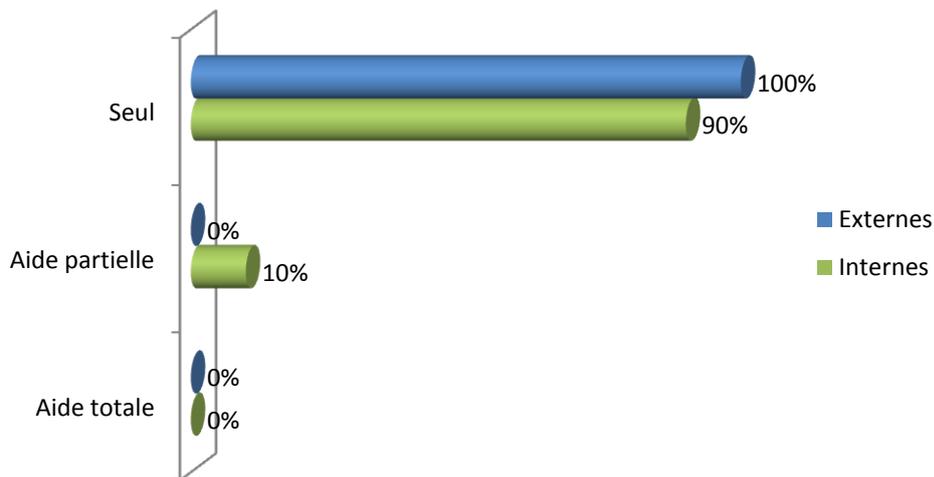
- **Se déplacer hors de l'établissement**



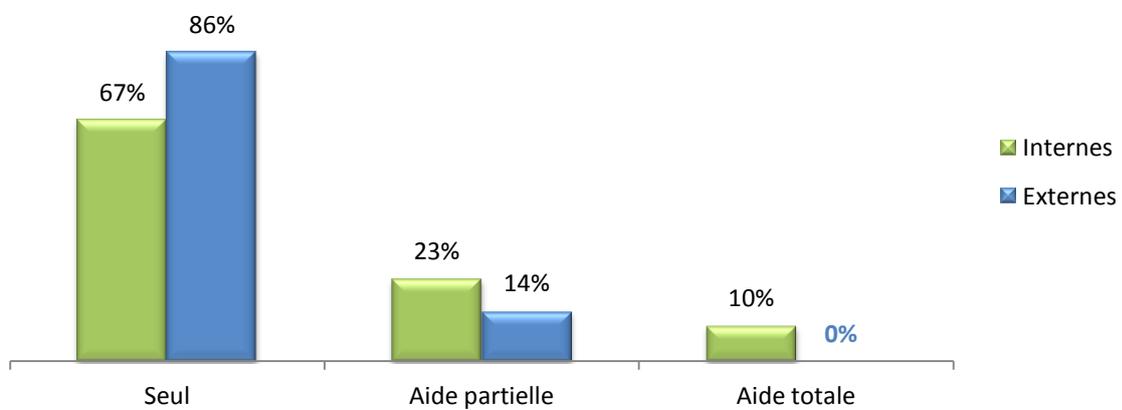
• **Parvenir à parler**



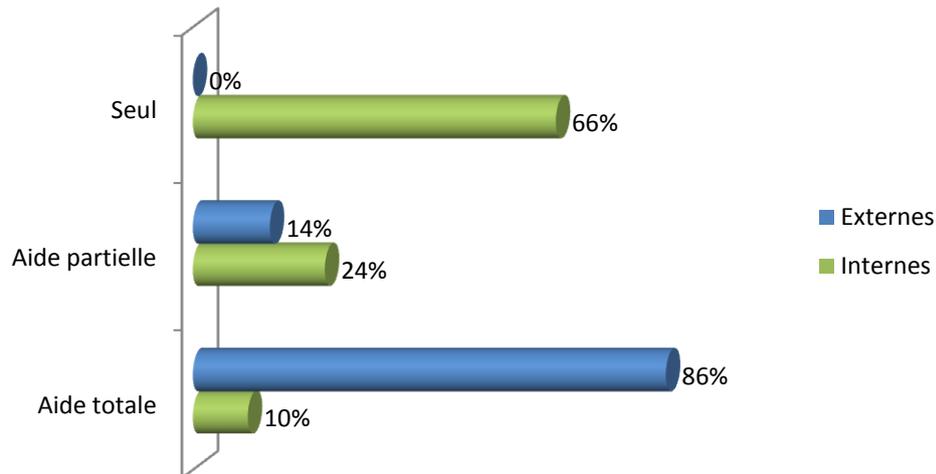
• **Comprendre une phrase simple**



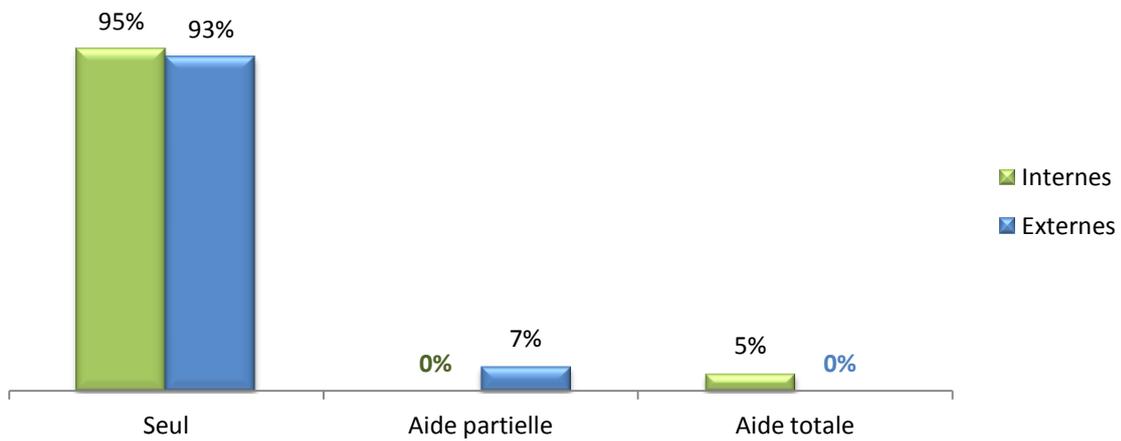
• **Parvient à mener une conversation**



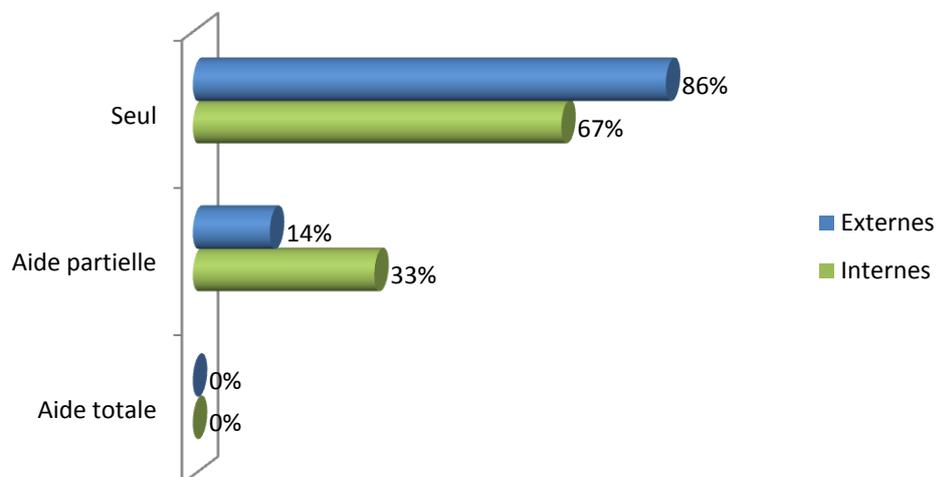
- **Parvient à s'orienter dans le temps**



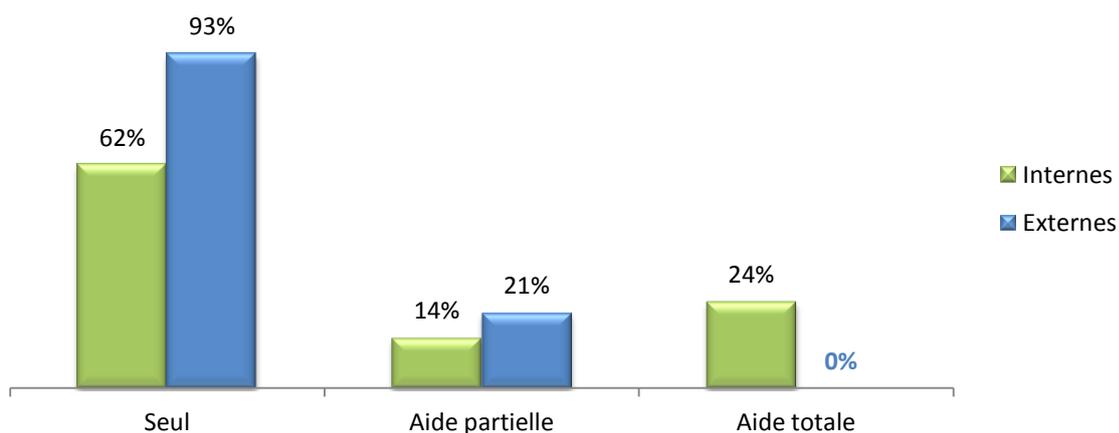
- **Parvient à s'orienter dans l'espace (lieux connus)**



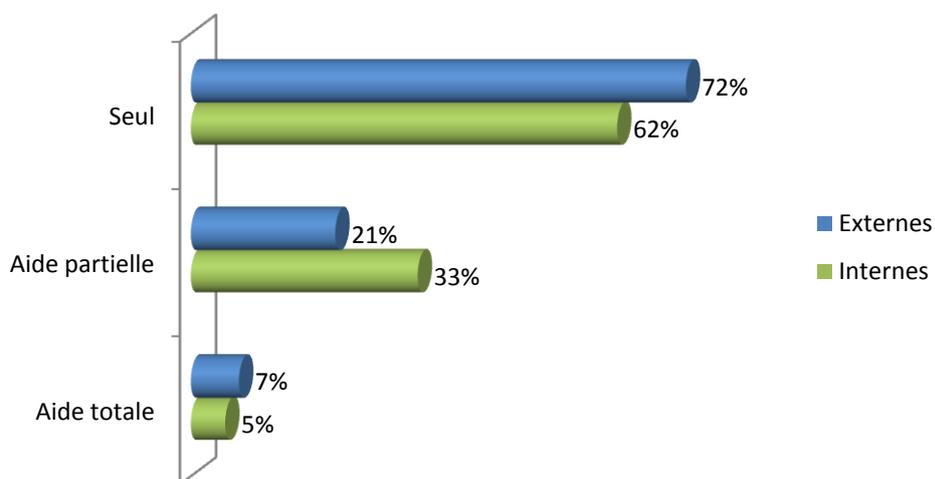
- **Mémoriser des informations**



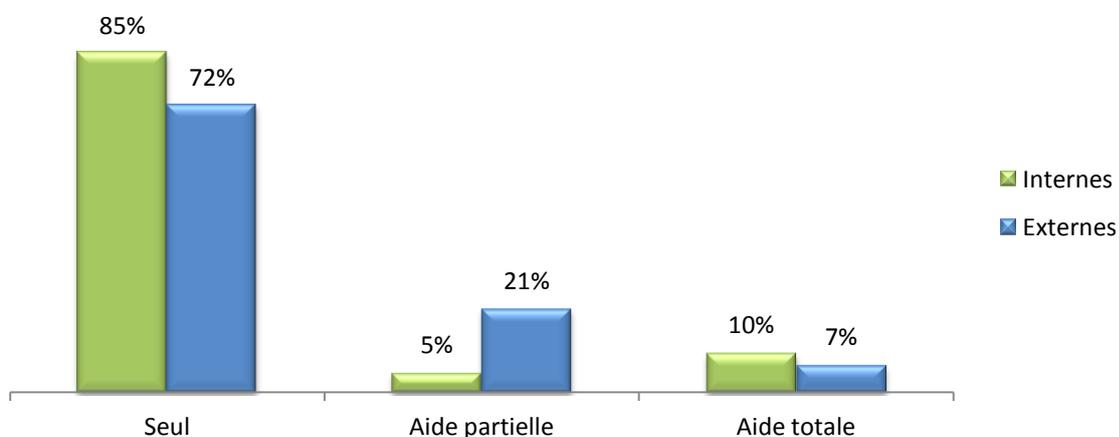
- **Tenir un raisonnement et organiser des idées simples – Prendre des décisions**



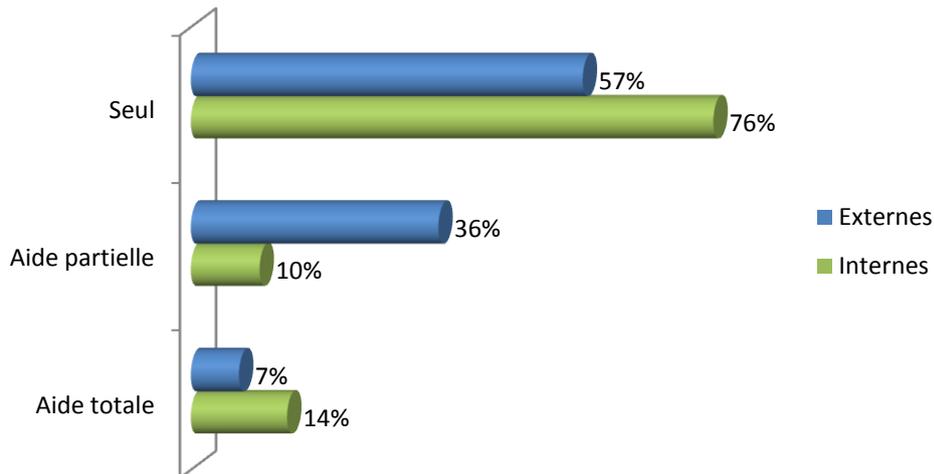
- **Prendre des décisions**



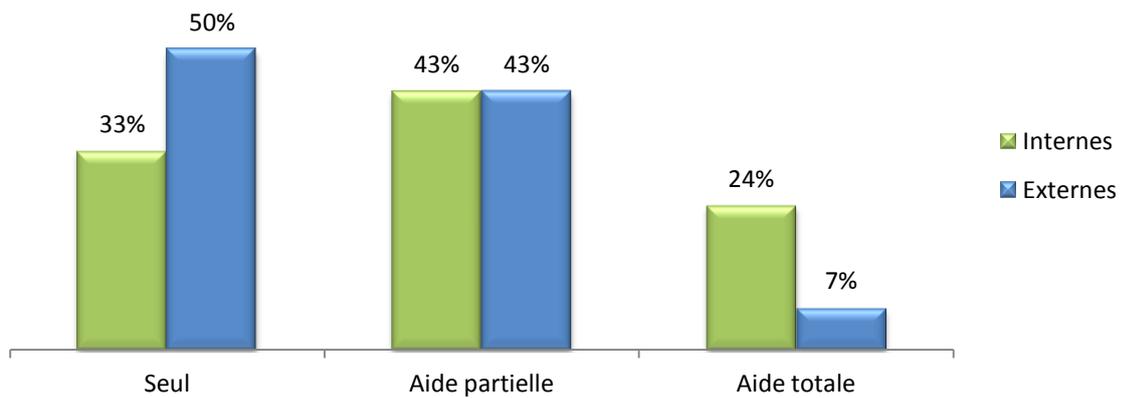
- **Prendre des initiatives pour réaliser des choses simples**



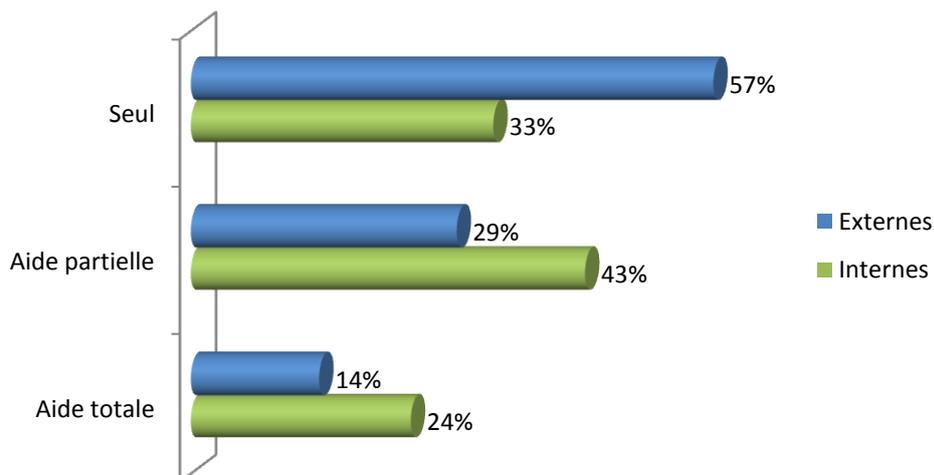
- Demander de l'aide (y compris pour les soins)



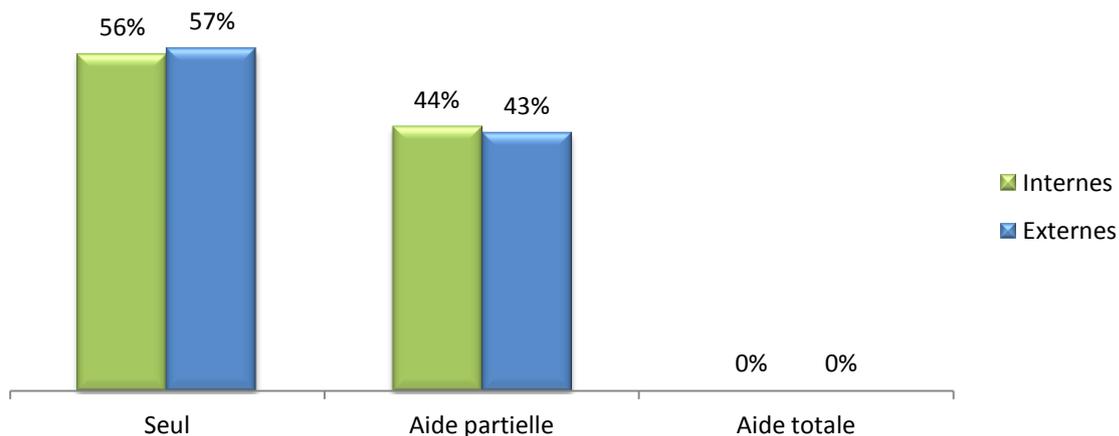
- Parvient à ne pas mettre sa vie ou celle des autres en danger



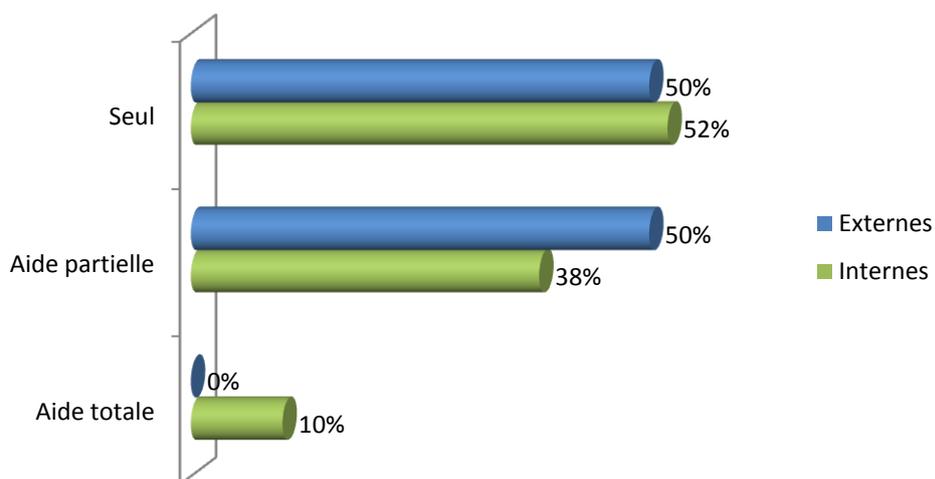
- Réagir de façon adaptée à une situation risquée



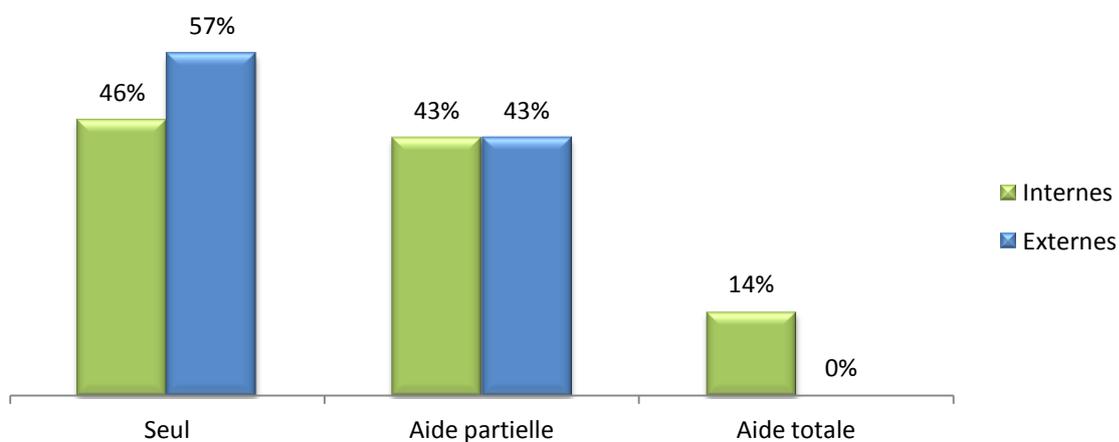
- **Respecter les règles de vie**



- **Maitriser son comportement dans ses relations avec autrui**



- **Avoir des relations avec ses pairs**



# Organigramme FOYER de VIE MONIE octobre 2017

**Monié**  
(St. Jean du Falga)  
17,16 E.T.P.

**Directeur**

**Directrice Adjointe**  
0,30 ETP

**Responsable de Service Educatif**  
0,50 ETP

**Secrétariat**  
0,50 ETP

**Agent d'Entretien**  
0,20 ETP

**Démarche qualité**  
0,20 ETP

**Educateurs spécialisés : 1,8 ETP**  
**Moniteurs-éducateurs : 1,68 ETP**  
**Aides Médicaux Psychologiques : 5 ETP**  
**Surveillants de nuit : 4,12 ETP**  
**Maîtresses de Maison : 1,8 ETP**  
**Educateur Physique et Sportif : 1 ETP**  
**Equithérapeute: 0,06 ETP**