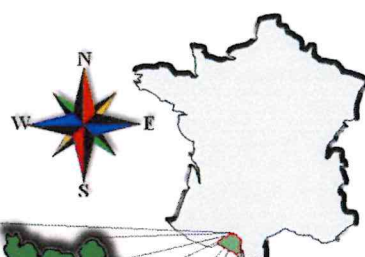


Visa Cité
A.D.A.P.E.I. de l'Ariège
6, rue du Portail Rouge
09100 PAMIER

tél. : 05 34 01 31 60
fax : 05 61 60 04 35



PROJET D'ETABLISSEMENT

Foyers d'Hébergements

2017 – 2022

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	P.3
---------------------	-----

A- L'ENVIRONNEMENT DES FOYERS D'HEBERGEMENT, ETABLISSEMENT DE L'ADAPEI 09

1. L'ADAPEI de l'Ariège, une association parentale	P.4
2. Les Foyers d'Hébergement : cadre et missions	P.6
2.1- Le schéma départemental et régional	
2.2- La mission des Foyers d'Hébergement	
2.3- Les finalités des Foyers d'Hébergement	
2.4- L'arrêté de tarification	
2.5- La tarification	
3. Les Foyers d'Hébergement au sein de VISA-CITE	P.10
3.1- Le pôle travail/Habitat	
3.2- L'inscription des Foyers dans l'environnement local	
3.3- Présentation des 5 foyers d'Hébergement	

B- CARACTERISTIQUES ET BESOINS DES USAGERS

1. Les profils des publics accueillis sur les Foyer	P.22
1.1 Le statut de la personne accueillie	
1.2 Les pathologies et déficiences	
2. La prise en compte des couples et familles	P.23
3. La prise en compte du vieillissement	P.24
4.. La prise en compte des troubles psychiques	P.25
5. la prise en compte du risque raisonnable dans l'accès à l'autonomie	P.25

C- L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION

1. Les modèles théoriques de référence	P.28
1.1- L'éthique de l'accompagnement	
1.2- La Valorisation des Rôles Sociaux (VRS)	
1.3- Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM	
2. Les droits des usagers	P.30
2.1- Le droit à l'accès à leur dossier	
2.2- Le droit d'expression des usagers et les instances facilitantes	
2.3- Le droit à la bientraitance	
2.4- Le droit à une vie affective et sexuelle épanouie	
2.5- le droit à un parcours de vie fluide et adapté	
2.6- Le droit à L'accompagnement à la santé	

3. Les documents obligatoires ----- P. 36

- 3.1- Le livret d'accueil
- 3.2- L'admission et l'accueil
- 3.3- Le contrat de séjour
- 3.4- Le PAP
- 3.5- Le règlement de fonctionnement
- 3.6- La présentation de l'organisation du quotidien

4. Organisation des ressources humaines -----P.40

- 4.1- Organigramme 2017
 - 4.2- Qualifications, rôles et fonctions
 - 4.3- Les formations
 - 4.4- La réunion hebdomadaire
 - 4.5- La réunion institutionnelle
 - 4.6- L'Analyse des Pratiques Professionnelles et les GEP
- 1.6- L'Analyse des Pratiques Professionnelles et les GEP

D- LA DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA QUALITE DES PRESTATIONS

1. La démarche qualité -----P.47

2. Les évaluations internes et externes -----P.49

3. Plan d'action pour l'amélioration et de développement des prestations -----P.50

CONCLUSION -----P.52

ANNEXES -----P.53

INTRODUCTION

Le projet d'établissement est celui d'un Foyer d'Hébergement composé de 5 services ou foyers, sur 5 sites géographiques différents.

Le projet se réfère au cadre légal, juridique et éthique dans lequel il s'inscrit en tant qu'Etablissement Médico-Social. Il présente les spécificités des 5 Foyers d'Hébergement en référence aux besoins du Territoire, au Projet Associatif de l'ADAPEI 09, et aux besoins des usagers.

C'est pourquoi, chacun des 5 foyers, présentent un projet de service différent, tous complémentaires les uns des autres, avec des spécificités qui offrent un panel de services et d'organisations diversifiés, afin de répondre au mieux aux besoins des résidents, eux-mêmes tous différents les uns des autres.

La réalisation des projets de service, a été l'occasion de mieux analyser l'activité en cours, ainsi que le profil du public accueilli, avec une photographie sur l'année 2017. Plus globalement, le projet d'établissement a permis de vérifier si les Foyers d'Hébergement répondent bien à la mission qui est la leur, s'ils répondent bien aux besoins en termes d'évolution des pratiques et cadres réglementaires, d'en tirer des conclusions sur leurs points forts et leurs points d'amélioration à intégrer à un plan d'action de la qualité, sur les 5 prochaines années.

Le pilotage et le suivi des projets de service des 5 Foyers ont été soutenus au-delà de l'équipe de direction, par l'intervention régulière et bienveillante d'intervenants : responsable et formateurs de l'IFCA Pyrénées (Initier-Former-Concevoir-Analyser), en Analyse des Pratiques Professionnelles, ou en séances de travail spécifiques à l'élaboration des projets de service.

Intégrer les 5 projets de service des foyers, serait beaucoup trop lourd pour le lecteur. Ceux-ci restent donc consultables en leur intégralité sur chaque foyer, à Visa-Cité et sur demande en version numérique.

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

A- L'ENVIRONNEMENT DES FOYERS D'HEBERGEMENT, 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 Les Foyers d'Hébergement : cadre et missions

2.1 Le schéma départemental et régional

Les Foyers d'Hébergement s'inscrivent dans les schémas départementaux ou les plans régionaux suivants :

- Le schéma départemental d'organisation sociale et médico-sociale de l'autonomie 2016-2020 de l'Ariège, qui décline de nombreux objectifs stratégiques sur le parcours de vie de la personne. Nous retiendrons tout particulièrement la question du vieillissement qui servira de base de travail pour les accompagnements et réorientations des usagers concernés puisque jusqu'à présent, les personnes retraitées et/ou sortant des effectifs ESAT pouvaient s'ils le souhaitaient rester sur leur lieu de vie : le foyer.

Le parcours de vie de l'utilisateur est aujourd'hui à considérer de manière plus globale,

- du passage du secteur enfance et celui d'adulte,
 - du passage d'un accueil en foyer à celui du droit commun
 - du passage du statut de travailleur à non travailleur
 - .../...
- Le projet Régional de Santé 2018-2022 de l'Agence Régionale de Santé Occitanie, qui prévoit 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 items sont déclinés dans ce projet d'établissement, dans les rubriques en référence à chaque thématique.

2.2 La mission des Foyers d'Hébergement

Réglementés par les lois n° 75-534 et 75-535 du 30 juin 1975 ; n° 86-17 du 6 janvier 1986 et les décrets n° 77-1547 et 77-1548 du 31 décembre 1977, *« les Foyers d'Hébergement [étaient définis] comme des espaces de vie collective n'abandonnant pas les personnes handicapées à leur solitude et à leur souffrance. Il s'agit de nouer des relations, d'aider à l'acquisition du statut d'adulte, de favoriser l'intégration des règles de vie collective. En même temps, les foyers d'hébergement doivent préserver la sphère privée de chaque usager, lui permettre d'acquérir son autonomie... »*

La loi de décentralisation du 6 janvier 1986, a placé les Foyers d'Hébergement sous la responsabilité des Conseils Généraux.

Les lois n° 2002-2 du 2 janvier 2002 et n° 2005-102 du 11 février 2005 rénovant l'action sociale et médico-sociale ont précisé le cadre de l'action médico-sociale et sociale en mettant l'accent sur le droit des usagers et l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap et le droit pour les personnes la compensation des conséquences de leur handicap.

Les **Foyers d'Hébergement (FH)** *« sont des structures d'accueil collectif ayant pour objectif de placer la personne handicapée dans une dynamique d'insertion sociale en assurant l'hébergement et l'entretien de ces personnes adultes handicapées qui exercent une activité pendant la journée. »*

Ces Foyers viennent en complément des actions engagées pour la réinsertion professionnelle que cela soit en milieu ordinaire ou en milieu protégé en Établissement ou Service d'Aide par le Travail (**ESAT**), ou dans une **Entreprise Adaptée (EA)**.

Le Foyer d'Hébergement de l'ADAPEI accueille uniquement à ce jour des travailleurs en activité ESAT, retraités ou en attente d'orientation.

Les personnes accueillies sont bénéficiaires d'une orientation **C.D.A.P.H.** (Commission des **Droits** et de l'**Autonomie** des **Personnes Handicapées**) en « Foyer d'Hébergement ».Elles sont reconnues travailleurs handicapés par la **MDPH** (**Maison Départementale des Personnes Handicapées**).

Le but de ces Foyers est de promouvoir l'autonomie de la personne en situation de handicap et son intégration dans la vie sociale en respectant ses droits fondamentaux,

- l'information,
- la sécurité,
- le respect de sa vie privée et de son intimité.

Ce sont des services spécialisés fondés sur la confiance, la considération et le respect mutuel.

Le Foyer d'Hébergement est le lieu de vie de l'usager. Il offre les conditions nécessaires sur le plan humain, matériel et organisationnel afin de favoriser l'intégration sociale de la personne.

Ces Foyers ne sont pas médicalisés. « *Les prestations médicales, en cas de besoin, sont réalisées par des médecins libéraux.* » Au-delà des prestations médicales, les foyers recherchent le plus possible l'appui de prestations dites de droit commun dans tous les domaines de la vie.

Il convient ici de rappeler que le nom Visa-Cité, signifie : **V**ivre l'**I**ntégration **S**ans **A**ttendre dans la **C**ité est que la socialisation des usagers reste à ce titre, un point central des projets d'établissements et services rattachés à ce centre administratif (FH-FV-SAVS).

Une autres des missions principales de l'établissement, est de permettre la construction de son projet de vie à partir des attentes de la personne, de ses difficultés, de la perception qu'il a de son propre devenir, de ses potentialités apparentes ou de celles qui restent à faire émerger.

Les projets de fonctionnement de ces établissements peuvent proposer diverses formules d'accueil, allant de l'hébergement collectif qui peut laisser une part plus ou moins importante en autonomie sociale (participation à la vie du foyer, courses, préparation des repas...), des structures plus innovantes recherchant une ouverture sur l'extérieur, une mise en autonomie de la personne la plus large possible.

Les personnes accueillies bénéficient, le soir et le week-end, d'un accompagnement et d'un encadrement par une équipe de travailleurs sociaux. Les activités sportives et culturelles y sont également régulièrement proposées.



2.3 Les finalités des foyers d'hébergement

Tous les foyers ont été construits en faveur de la recherche d'autonomie et du respect de la vie privée d'adulte. Ils n'y a aucune chambre individuelle, mais uniquement des appartements. Les aménagements sont personnalisés en fonction du souhait de chacun.

Au-delà des foyers collectifs, des appartements dits « satellites » sont mis à disposition des usagers, c'est-à-dire des appartements ou maisons loués à des bailleurs privés en centres villes. Les usagers qui bénéficient de cet accueil ont un suivi basé sur l'alternance entre visites à domicile et entretiens au sein du foyer de rattachement. L'accompagnement se situe à l'interface entre un foyer d'hébergement traditionnel et un SAVS. Mais le curseur est mobile, et tant que la personne continue à rechercher un cadre qui le stabilise auprès d'une équipe mobilisable à tout moment, c'est que sa place au sein du Foyer d'Hébergement est bien la sienne. Si à l'inverse, l'utilisateur se distant avec sécurité de l'institution, alors un travail d'orientation en SAVS peut lui être proposé.

Reconstituer la vie ordinaire en milieu institutionnel. Desinstitutionnaliser les foyers pour les vivre comme des « chez soi », tel est l'enjeu recherché par la direction et les équipes éducatives.

L'implantation des foyers aux cœurs de villes et villages offre comme nous le verrons plus bas, des services de proximité aux usagers qui participent amplement à leur autonomie et socialisation dans la cité.

2.4 L'arrêté d'autorisation

Les Foyers d'Hébergement de l'ADAPEI de l'Ariège sont habilités par l'arrêté du préfet de la région Midi-Pyrénées en date du 15 février 1983, l'arrêté du président du Conseil Général de l'Ariège en date du 1^{er} janvier 1984 et la convention entre ce même Conseil Général et l'ADAPEI de l'Ariège en date du 9 novembre 1984. La date du 1^{er} janvier 2009 correspond à l'échéance à laquelle notre autorisation a été renouvelée. Ils sont financés par le Conseil Départemental. Ils sont ouverts toute l'année.

2.5 La tarification

Les Foyers d'Hébergement sont placés sous la compétence des Conseils Départementaux et les dépenses d'exploitation du foyer sont prises en charge au titre de l'Aide sociale départementale. La participation du résident, variable en fonction des ressources. Afin que le travailleur handicapé puisse régler

- une partie des frais d'hébergement et d'entretien
- et conserve à sa disposition un minimum de moyens, pour ses dépenses personnelles.

L'article R344-21 du code de l'action sociale et des familles précise quant à lui que « toute personne handicapée qui est accueillie de façon permanente ou temporaire, à la charge de l'aide sociale, [...], dans un foyer-logement ou dans tout autre établissement d'hébergement pour personnes handicapées doit s'acquitter d'une contribution qu'elle verse à l'établissement ou qu'elle donne pouvoir à celui-ci d'encaisser.

Cette contribution, qui a pour seul objet de couvrir tout ou partie des frais d'hébergement et d'entretien de la personne handicapée, est fixée par le président du conseil général ou le préfet ou le directeur général de l'agence régionale de santé, au moment de la décision de prise en charge, compte tenu des ressources du pensionnaire, de telle sorte que celui-ci puisse conserver le minimum fixé en application du 1° de l'article L. 344-5. Elle peut varier ultérieurement selon l'évolution des ressources mensuelles de l'intéressé. »

Ceci est parfois compliqué pour les usagers, et/ou leurs familles à le comprendre. Pourquoi sont-ils facturés à des taux qui peuvent varier d'un mois sur l'autre ? Qu'est-ce que l'aide sociale ? Comment est-elle calculée ? Ou passe l'argent qu'ils ne voient pas passer sur leur compte en banque ?, autant de questions qui ont amené la direction à réaliser un document explicatif présenté et annexé au contrat de séjour.

3 Les Foyers d'Hébergement au sein de VISA-CITE

2.1- Le pôle Travail-Habitat

En janvier 2017, l'association a remanié son organigramme en créant des pôles d'activités :

- Le pôle enfance (IME-SESSAD-UMEA)
- Le pôle adultes (MAS – FAM)
- Le pôle entreprise adaptées
- Le pôle Travail/Habitat, sous la direction de Mr Laurent GRANVAL qui se compose :
 - du secteur « Travail »
 - ✓ 1 ESAT Industriel sur Pamiers.
 - ✓ 1 ESAT Agricole réparti sur plusieurs sites géographiques (Saint Jean du Falga, Varilhes, Benagues, Lézat sur Lèze).
 - du secteur « Habitat »
 - ✓ 1 Foyer d'Hébergement éclaté en 5 services implantés sur Pamiers, Mirepoix, Varilhes, Lézat sur Lèze 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 : Visa-Cité (situé à Pamiers).

3.2 - L'inscription des Foyers dans l'environnement local

Les premiers Foyers d'Hébergement de l'ADAPEI ont vu le jour en mars 1978.

Les 5 Foyers, se situent tous en Basse Ariège, ici en violet :



11

L'implantation des Foyers aux cœurs de villes et villages offre des services de proximité aux usagers qui participent amplement à leur autonomie et socialisation dans la cité.

Au-delà des Foyers, tous les services accompagnent des personnes en appartements dits « satellites » c'est-à-dire, des appartements loués à des bailleurs privés situés à proximité des 5 Foyers + sur Verniolle, avec un rattachement au Foyer de St Jean du Falga : La Prairie.

Les usagers qui bénéficient de cet accueil ont un suivi tant à leur domicile qu'au foyer. Leur accompagnement qui se situe à l'interface entre un Foyer d'Hébergement traditionnel et un SAVS.

3.3 – Présentation des 5 Foyers d'Hébergement

Les 99 places autorisées dans le cadre de l'agrément du Conseil Départemental, se répartissent sur les 5 foyers, qui ont tous une base de fonctionnement commun, mais également tous leurs spécificités. C'est pourquoi, une attention toute particulière a été portée à la rédaction des 5 projets de services. Le lecteur est donc invité à se référer à ces projets pour mieux appréhender leur environnement, la caractéristique et les profils des personnes accueillis, les organigrammes ...

Le projet d'établissement n'offre donc ici qu'un petit résumé de la présentation de ces Foyers.

Quelques traits communs :

Tous les Foyers ont été construits en faveur de la recherche d'autonomie et du « vivre chez soi ». Ils n'y a aucune chambre individuelle, mais uniquement des appartements. Les aménagements sont personnalisés en fonction du souhait de chacun.

La restauration est assurée si non confectionnée soit même, par l'entreprise adaptée « Ariège Restauration de l'ADAPEI09 » en liaison froide. Les repas sont pris selon le projet et le souhait de chacun sur le collectif ou dans les appartements.

Pour les usagers les plus autonomes ou accompagnés en ce sens, les repas peuvent être confectionnés par leur soin à l'aide d'une enveloppe financière équivalent au repas fourni par le prestataire. Ainsi, les menus, les courses et la cuisine peuvent être personnalisés.

Toutes les équipes éducatives travaillent en faveur de :

- La bienveillance
- La valorisation des compétences des usagers
- L'écoute et le partage,
- L'accompagnement quotidien et personnalisé
- .../...

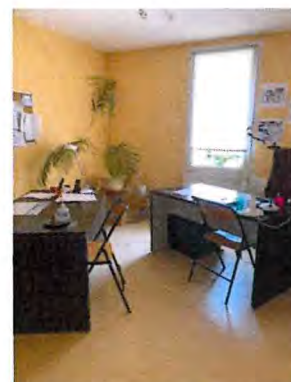
Autant de notions développées au chapitre suivant sur l'offre de service et son organisation.

Présentation succinctes des Foyers :

Architecture, localisation et spécificités du Foyer d'Hébergement de LOUMET situé à PAMIER.

La résidence Loumet se situe proche du centre-ville de Pamiers, commune la plus peuplée du département avec 15 518 habitants.

Le bâtiment est composé d'un lieu collectif (cuisine, salle à manger, salon et bureaux) ainsi que d'une partie résidentielle qui comporte 11 appartements T1 bis, et de 4 appartements T2 permettant l'accueil notamment des couples.





Au-delà de ce collectif, où sont accueillis 16 résidents, 10 appartements satellites sont rattachés au foyer de Loumet.

Profil des usagers :

- 12 hommes
- 14 femmes
- Moyenne d'âge : 56 ans.

Déficiences (principale et associée confondues):

- 58% de personnes en situation de handicap mental,
- 23% en situation de handicap psychique
- 19% présentent un handicap à causalité multifactorielle. Parmi eux 4 présentent un handicap physique invalidant.

Travail :

- 14 travaillent à temps plein en ESAT,
- 5 sont en situation de travail à temps partiel,
- 7 sont à la retraite en attente d'une réorientation.

Protection :

- 96% d'entre eux bénéficient d'une mesure de protection.

L'équipe pluri professionnelle de Loumet se compose de :

- 1 coordinateur éducateur spécialisé à $\frac{1}{4}$ temps
- 2 ES à $\frac{3}{4}$ temps
- 1 CESF à $\frac{3}{4}$ temps.
- 2 moniteurs éducateurs à $\frac{3}{4}$ temps
- 1 AMP à $\frac{3}{4}$ temps
- 1 animatrice à 0,8 ETP

Organisation :

Les membres de l'équipe sont présents :

- du lundi au vendredi de 16h à 22h
- les week-end et jours fériés de 11h à 21h.
- une astreinte téléphonique est réalisée par les membres de l'équipe pour un 1er lien (très souvent suffisant pour des besoins de réassurance, d'organisation, d'informations) à tour de rôle la nuit de 21h à 10h en semaine et 11h le WE. Cette astreinte est doublée d'une astreinte-cadre qui prend la relève en cas de besoin (hospitalisation, validation d'une décision ...).

Spécificités du foyer de Loumet :

Compte tenu de son fonctionnement, les personnes accueillies relèvent d'une autonomie d'ordre psychologique suffisamment importante pour rester seules une très grande partie de la journée et la nuit. Cela se traduit d'ailleurs par le fait, que le foyer est celui qui compte le plus grand nombre de suivis en appartement satellites.

Le foyer ne possède pas de bus, car les accompagnements sont essentiellement individuels.

Pour plus de détails sur les profils usagers – fonctionnements – projets ...

Se référer au projet de service du foyer de Loumet.

14

Architecture, localisation et spécificités du Foyer d'Hébergement de L'OUSTALET situé à VARILHES.

Varilhes est une petite commune de 2500 habitants au sud de PAMIERS. Cette localité conjugue les valeurs de la ruralité avec un réel dynamisme dans l'animation socioculturelle et sportive avec plus de 30 associations. L'implantation du foyer dans cette petite ville riche en services et commerces favorise depuis de nombreuses années l'intégration des usagers qui sont connus et reconnus. L'inclusion des nouveaux arrivants dans ce tissu social riche y est ainsi facilitée.

La résidence est composée de, 18 logements individuels de type T1 bis de 25 à 35 m², comprenant une chambre séparée, une salle de bain et un salon avec coin cuisine ainsi que d'un appartement stagiaire, de même type.



Des espaces collectifs sont prévus pour des activités de groupes, des repas, des moments de détente. Un jardin, au cœur de la résidence, permet à tous de pouvoir profiter des beaux jours, manger dehors, faire pousser des fleurs...



Le Foyer possède également 3 appartements satellites loués au centre-ville de Varilhes.

Profil des usagers :

- 12 hommes
- 9 femmes
- Moyenne d'âge : 37.7 ans.

Déficiences (principale et associée confondues):

- 86% de personnes en situation de handicap mental,
- 81.8% en situation de handicap psychique
- 22.7% présentent d'autres déficiences.

Travail :

- 76% travaillent à temps plein en ESAT,
- 24% sont en situation de travail à temps partiel,
- Aucun retraité, aucune personne en fin d'activité en attente de réorientation.

Protection :

- 90% d'entre eux bénéficient d'une mesure de protection.

L'équipe pluri professionnelle de L'Oustalet se compose de :

- 1 coordinatrice conseillère en économie sociale et familiale à ¼ temps
- 1 ES à 1 ETP
- 1 CESF à ¾ temps.
- 1 moniteur éducateur à 1 ETP
- 3 AMP à 1 ETP
- 1 animatrice à 0.8%
- 2 surveillants de nuits à 1 ETP + 1 SN à

Organisation :

Les membres de l'équipe sont présents :

- 24h/24h
- de 7h à 21h45 pour l'équipe de jour
- de 21h15 à 7 pour le surveillant de nuit

Spécificités du foyer de L'Oustalet :

Compte tenu de son fonctionnement et de la présence d'un surveillant de nuit, le foyer est celui qui accueille le plus de stagiaires et notamment de jeunes stagiaires pour une première expérience en FH et première évaluation. Selon leur degré d'autonomie, ils pourront ensuite être réorientés sur d'autres foyers moins contenant si cela correspond à leur souhait et compétences d'autonomisation.

La dynamique autour de la notion du collectif (à mesurer car il ne s'agit jamais de gros groupes), est réelle. Pour autant, il est à préciser, que l'équipe éducative favorise toujours dans un cadre sécurisant l'expérimentation : moyen pour des adultes de faire évoluer leur parcours de vie en mobilisant les ressources nécessaires.

Cette dynamique se perçoit notamment par l'engouement des usagers à participer aux animations co-construites avec l'animatrice. Une troupe de musiciens « les Tams-Tams de l'Oustalet » a également vu le jour sur le foyer, animée par 2 AMP.

Pour plus de détails sur les profils usagers – fonctionnements – projets ...

Se référer au projet de service du foyer de L'Oustalet.

Architecture, localisation et spécificités du Foyer d'Hébergement de LA PRAIRIE situé à SAINT JEAN DU FALGA.

Le Foyer d'Hébergement LA PRAIRIE est situé au cœur de la ville de Saint Jean du Falga, ville de 2800 habitants. Dans un rayon d'un kilomètre (pour le plus éloigné), les usagers de cette résidence bénéficient de toutes les commodités : ligne de bus, mairie, banque, supermarché, boulangerie, poste, pharmacie, médecins, dentiste, coiffeur et pour finir des salles communales où le foyer rural organise des activités.

16

Le foyer est une bâtisse, type villa à un étage qui se fond parfaitement dans le paysage, sans aucun signe distinctif d'établissement médico-social.



Cet hébergement se compose d'une salle commune : avec coin salon, salle à manger et cuisine qui bénéficie d'une grande baie vitrée donnant sur un petit espace vert, et de 9 studios dont l'un est aménagé pour une personne mobilité réduite et un autre pour l'accueil de stagiaires.



Il y a aussi 3 appartements satellites rattachés à la résidence, situés juste à côté de la structure, 1 sur la commune de Verniolle, ainsi qu'1 à Pamiers.

Profil des usagers :

- 7 hommes
- 7 femmes
- Moyenne d'âge : 42.5 ans.

Déficiences (principale et associée confondues):

- 78.6% de personnes en situation de handicap mental,
- 28.6% en situation de handicap psychique
- 7.14% présentent un handicap physique invalidant.

17

Travail :

- 11 travaillent à temps plein en ESAT,
- 2 sont en situation de travail à temps partiel,
- 1 personne est retraitée.

Protection :

- 100% d'entre eux bénéficient d'une mesure de protection.

L'équipe pluri professionnelle de La Prairie se compose de :

- 1 coordinatrice éducatrice spécialisée à ¼ temps
- 1 ES à ¾ temps + 1 ETP
- 1 moniteur éducateur à 0.50% + 0.20% consacrés à des missions d'animation
- 1 AMP à 1 ETP

Organisation :

Les membres de l'équipe sont présents :

- du lundi au vendredi de 15h à 21h30
- les week-end et jours fériés de 13h30 à 21h30.
- une astreinte téléphonique est réalisée par les membres de l'équipe du foyer de vie de Monié, situé à proximité du foyer, pour un 1er lien (très souvent suffisant pour des besoins de réassurance, d'organisation, d'informations) à tour de rôle la nuit de 21h30 à 10h en semaine et 13h30 le WE. Cette astreinte est doublée d'une astreinte-cadre qui prend la relève en cas de besoin (hospitalisation, validation d'une décision ...).

Spécificités du foyer de La Prairie :

Dans une forme de progression en faveur de l'autonomie, nous pourrions situer le foyer de La Prairie, entre l'Oustalet : contenant de par une présence éducative 24h/24, et celui de Loumet, où sont accueillies des personnes plus autonomes notamment psychologiquement.

En effet, si le foyer n'a qu'une présence éducative restreinte en journée, sa configuration fait pensée à une maison partagée. Les appartements sont tous regroupés. Les usagers sont très attentifs les uns envers les autres. La salle à manger et salon collectifs sont très investis par les usagers. Enfin, la présence du foyer de vie à proximité est également très rassurante. Quelqu'un peut se rendre sur place en quelques minutes à peine.

En cette année de référence, 2017, une spécificité du foyer réside autour de la notion de « famille ». En effet, un couple (dit mixte, la maman à une orientation FH mais pas le papa) ont un eu un enfant que l'équipe a accompagné dans son projet de parentalité. Une autre usager, maman a un projet de soin et éducatif pour retrouver ses droits à la maternité. Un autre couple d'usagers est également marié. Le travail entrepris sur la notion de famille bien que déjà réel, reste encore à ce jour à développer.

*Pour plus de détails sur les profils usagers – fonctionnements – projets ...
Se référer au projet de service du foyer de La Prairie.*

Architecture, localisation et spécificités du Foyer d'Hébergement Le CHENE VERT situé à MIREPOIX.

Le Foyer d'Hébergement Le CHENE VERT, est implanté juste à l'extérieur des remparts de la ville Médiévale de MIREPOIX. La cité compte 3 162 habitants.

L'architecture du foyer ne le stigmatise en rien, l'aile qui abrite la partie collective du Foyer est une ancienne bâtisse, classée au patrimoine de France. Les appartements, plus récents, s'intègrent parfaitement à la rue et au quartier.

Les appartements sont disposés autour d'un patio des plus agréables.



Les résidents disposent d'appartements indépendants où ils peuvent amener leur mobilier.



Les pièces de vie collective (salle à manger, salon) sont également conviviales.



L'accessibilité des locaux pour les personnes à mobilité réduite est permise dans toutes les pièces de vie, les extérieurs ainsi que dans 5 appartements.

Les appartements disposés autour d'un petit parc arboré permettent cet équilibre entre cadre individuel et collectif.

Profil des usagers :

- 14 hommes
- 5 femmes
- Moyenne d'âge : 46 ans.

Déficiences (principale et associée confondues):

- 39.40% de personnes en situation de handicap mental,
- 32.15% en situation de handicap psychique
- 14.29% présentent d'autres déficiences.

Travail :

- 10% travaillent à temps plein en ESAT,
- 2% sont en situation de travail à temps partiel,
- 1 retraité,
- 1 personne en fin d'activité en attente de réorientation.

Protection :

- 100% d'entre eux bénéficient d'une mesure de protection.

L'équipe pluri professionnelle du Chêne Vert se compose de :

- 1 coordinatrice éducatrice spécialisée à ¼ temps
- 1 ES à 0.75%
- 1 animateur socioculturel : 0.875 ETP
- 1 Moniteur Educateur : Temps plein
- 4 Aides Médico Psychologiques : 3 à Temps plein / 1 à 70%
- 1 Maîtresse de maison : Temps plein CAE
- 2 Veilleurs de Nuit

Organisation :

Les membres de l'équipe sont présents :

- 24h/24h
- de 7h à 21h30 pour l'équipe de jour
- de 21h15 à 7 pour le surveillant de nuit

Spécificités du foyer du Chêne Vert :

Le foyer est le plus éloigné des sites de travail pour les usagers qui se rendent en bus chaque jour soit sur Varilhes, Bénagues ou Pamiers.

Au regard de la population particulièrement vieillissante des foyers d'hébergements, la direction avait envisagée la transformation de cet établissement en foyer de vie. C'est pourquoi, un certain nombre de personnes vieillissantes étaient doré et déjà accueillies sur Mirepoix (implantation favorisant une mobilité autonome des personnes pour se rendre au centre-ville ; locaux adaptés ; économie de transport et de fatigue pour les usagers se rendant au travail).

Cela explique aussi pourquoi le Chêne Vert est le seul foyer ayant parmi l'équipe pluridisciplinaire une maîtresse de maison. Celle-ci étant présente tout au long de la journée, elle assure l'organisation, accompagne l'entretien des appartements, elle contribue à l'élaboration des repas ou l'amélioration des plats préparés.

Pour plus de détails sur les profils usagers – fonctionnements – projets ...
Se référer au projet de service du foyer du Chêne Vert.

Architecture, localisation et spécificités du Foyer d'Hébergement MARY BELLA situé à LEZAT SUR LEZE.

MARY BELLA se situe à Lézat sur Lèze, ville de 2 373 habitants au nord du département, localisée dans l'aire urbaine de Toulouse à la frontière entre l'Ariège et la Haute-Garonne, ce qui explique l'influence du département voisin sur le foyer. En effet, tous les usagers accueillis sont ressortissants de la Haute-Garonne et suivis administrativement par les services du 31 : CAF, MDPH...

La taille humaine du village permet que tout soit accessible à pied ce qui favorise une autonomie dans les déplacements de la plupart des usagers. Certains services se situent à distance du village et nécessitent un déplacement motorisé : différents spécialistes (ORL, cardiologue, ophtalmologue...) ; kinésithérapeute ; clinique ; centre de radiologie ; psychologue... L'équipe assure alors l'accompagnement de l'utilisateur.



Spécificités du foyer Mary Bella :

Depuis le 1^{er} août 2016, MARY BELLA n'a plus de bâtiment collectif d'hébergement, mais reste cependant agréée «FH».

Le « foyer que l'on appelle toujours Mary Bella » se compose uniquement d'appartements dits satellites au nombre de 10 loués à des bailleurs privés et répartis dans le quartier.

L'accompagnement réalisé par l'équipe est basé sur de l'individualité, bien que très contenant.

Il est effectivement, beaucoup plus soutenu que dans n'importe quel autre foyer où sont assurés les accompagnements au domicile dans les appartements satellites. En effet, le degré d'autonomie est moindre pour certains usagers à Mary Bella que sur l'ensemble de la population accueillie en appartements autonomes.

Profil des usagers :

- 5 hommes
- 5 femmes
- Moyenne d'âge : 46.6 ans.

21

Déficiences (principale et associée confondues):

- 77.78% de personnes en situation de handicap mental,
- 11.11% en situation de handicap psychique
- 1 personne est diagnostiquée « autiste ».

Travail :

- 100% travaillent à temps plein en ESAT,

Protection :

- 100% d'entre eux bénéficient d'une mesure de protection.

L'équipe pluri professionnelle du Chêne Vert se compose de :

- 1 coordinatrice à ¼ temps, Conseillère en Economie Sociale et Familiale + 0.65%
- 1 animatrice socioculturelle 0.22%
- 1 monitrice éducatrice à temps plein
- 1 Aides Médico Psychologiques à 70%

Organisation :

Les membres de l'équipe sont présents :

- En semaine de 17h à 21h
- Le week-end de 10h45 à 19h30 (sauf 1 WE par mois où les usagers sont en toute autonomie, puisque les personnes les plus dépendantes rentrent en famille).
- Une astreinte téléphonique est réalisée par les membres de l'équipe pour un 1er lien (très souvent suffisant pour des besoins de réassurance, d'organisation, d'informations) à tour de rôle la nuit de 21h à 10h en semaine et 10h45 le WE et 24h/24h le WE de fermeture. Cette astreinte est doublée d'une astreinte-cadre qui prend la relève en cas de besoin (hospitalisation, validation d'une décision ...).

Pour plus de détails sur les profils usagers – fonctionnements – projets ...

Se référer au projet de service du foyer de Mary-Bella.

B. CARACTERISTIQUES, BESOINS, SOUHAITS ET ATTENTES DES USAGERS

Quelques données ont été succinctement résumées ci-dessus dans la présentation des 5 foyers, et font l'objet de larges développements dans chaque projet de service auxquels le lecteur est invité à se référer. Nous ne faisons ici qu'introduire des éléments qui renvoient plus bas à des réflexions plus développées en matière d'accompagnement.

1. Le profil des publics accueillis en Foyers d'Hébergement

1.1 Le statut de la personne accueillie :

Les statuts des usagers sont très divers :

- Ouvriers ESAT à temps plein ou à temps partiel
- Retraités ou en cessation d'activité
- Personnes en attente de réorientation
- Célibataires – mère célibataire - couples sans enfant –couples avec enfant - couples dont l'un bénéficie d'une notification FH mais pas le conjoint

Autant de situations qui nécessitent des organisations et accompagnements différents en journée ou en horaires d'hébergement.

Jusqu'à ce jour, les anciens travailleurs ont toujours gardé le bénéfice de leur accueil en Foyer d'Hébergement. Jusqu'à la sortie du schéma départemental de l'autonomie en janvier 2016. Voir ci-dessous chapitre consacré à la prise en compte du vieillissement



1.2 Les pathologies

Si les personnes présentant une déficience intellectuelle représentaient il y a quelques années encore la majorité des résidents accueillis en Foyer d'Hébergement, à ce jour, les pathologies et déficiences se diversifient énormément

- Handicap mental
- Troubles du psychisme
- Autisme
- Cérébro-lésions
- Déficiences motrices associées
- Troubles sensoriels associés

Un fort taux de troubles psychiques considéré comme déficience principale ou associée touchant plus de 2/3 de la population accueillie a donné lieu à une réflexion toute particulière au sein de Visa-Cité comme exposé ci-dessous.

La diversité des publics et des projets de vie des personnes accueillies nécessite que soit sans cesse interrogé les modalités d'accompagnement afin qu'elles soient le plus adaptées possibles aux besoins et attentes des usagers.

C'est pourquoi la direction s'est elle-même engagée dans une réflexion sur la notion de prise de risque dit éducatif au nom de la recherche d'autonomisation de la personne parfois nécessaire à l'évolution de son projet de vie.

2. La prise en compte des couples et des familles

Dans un contexte européen de désinstitutionnalisation, de la Stratégie «Europe 2020», et de la «Stratégie européenne 2010- 2020 en faveur des personnes handicapées, un engagement renouvelé pour une Europe sans entraves», l'Union européenne vise une plus grande intégration et une société plus inclusive pour les personnes en situation de handicap.

En France, le Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées, la CNSA*, la Direction Générale de la Cohésion Sociale, ainsi que les Ministères de la solidarité et de la santé, de la cohésion des Territoires, et de la Transition écologique et Solidaire, ont engagés des « *démarches nationales en faveur de l'habitat inclusif* » pour diversifier l'offre de logement et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

A ce titre, les directions successives des Hébergements de l'ADAPEI09 ont souhaité adapter la politique d'accueil et d'accompagnement de la personne accueillie tout au long de son parcours de vie, à cette notion d'inclusion dans la cité : « **Vivre Sans Attendre dans la Cité** » : Visa-Cité.

Parallèlement, une attention toute particulière a été portée au fil du temps à l'évolution des cellules familiales en tenant compte des différents statuts des personnes.

Pour chaque situation, une réflexion est menée pour rechercher la solution la plus adaptée en termes d'habitat, et d'accompagnement.

Des bilans sont réalisés régulièrement avec la Direction des Solidarités du Conseil Départemental, qui nous soutien aujourd'hui, dans la révision de l'agrément Foyer d'Hébergement au regard de la problématique suivante :

Comment repérer et soutenir des formes d'habitat favorisant l'inclusion sociale, l'autonomie, la vie affective et sexuelle et l'exercice des droits et libertés fondamentales des personnes en situation de handicap, en adaptant notre offre de service au plus près de leurs souhaits et de leurs besoins d'accompagnement au titre d'une orientation en Foyer d'Hébergement ?

Ces travaux sont à ce jour engagés avec le Conseil Départemental de l'Ariège **.

* CNSA : Caisse nationale de Solidarité pour l'Autonomie.

** Fiche Action N°1

3. La prise en compte 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 en 2011, a été un des premiers éléments de réponse.

24

Depuis 2009, une commission de travail composée de cadres et salariés, s'est penchée sur la création d'outils 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 adapté 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 vieillissantes, voire retraitées des ESAT, ne pouvant plus rester en Foyer d'Hébergement, a été dictée par les tarificateurs, engendrant de fait une recherche d'établissements adaptés à chaque situation.

Des professionnels des Foyers sont allés à la rencontre des équipes EHPAD afin de les sensibiliser à la question du handicap, parfois stigmatisé par la méconnaissance de cette nouvelle population pour eux.

A ce titre, fin 2017, 5 usagers des Foyers d'Hébergement ont été orientés dans le cadre d'un nouveau projet de vie en FAM ou en MAS, tandis qu'une dizaine de projets en EHPAD se dessinaient en favorisant la rencontre des personnels des établissements, en planifiant des visites avec les usagers, en programmant les 1ers stages, et en engageant les 1ères inscriptions sur listes d'attente.



4. La prise en compte des troubles psychiques

L'accueil de personnes présentant des troubles psychiques devient de plus en plus fréquent en Foyer d'Hébergement. Tout comme pour le vieillissement, une commission de travail transversale, SAVS, 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.

Le deuxième objectif de cette commission, est de constituer un guide (en cours d'élaboration) apportant quelques connaissances théoriques sur les troubles psychiques ainsi qu'une seconde partie consacrée aux postures professionnelles à adopter auprès de la population concernée à titre préventif et en cas de crise.

La commission souhaite inviter à ses réunions de réflexion, et sessions de formation, des personnels cadres, médicaux et paramédicaux, ainsi que des moniteurs d'ateliers des ESAT afin de favoriser la continuité d'accompagnement des usagers *.

Ce travail sera à terme, validé par des médecins psychiatres, psychologues et assistante sociale du secteur psychiatrique.

5. la prise en compte du risque raisonnable dans l'accès à l'autonomie

« Se risquer sans risquer, agir sans se mettre en danger »

La prise de risque et la responsabilité :

Si éduquer, c'est accompagner vers l'autonomie, alors une phase dite d'apprentissage est indispensable. Et pour apprendre, il faut oser se lancer, faire seul ses choix, ses expériences...

Il y a, dans cette notion, deux aspects qui peuvent paraître contradictoires : l'idée d'une protection (accompagner – soutenir – veiller) et l'idée d'une liberté progressive laissée à l'usager, et donc d'une prise de risques.

L'éducateur prend des risques, en apprenant aux usagers à se risquer, à se projeter dans l'avenir, à oser, mais il ne doit pas pour autant, les mettre en danger.

Comment prendre des risques sans (se) mettre en danger ?

*« Le parapluie ce n'est pas fait pour rester sans rien faire,
c'est au contraire fait pour sortir quand il pleut.*

*La compétence, c'est aussi la compétence du service
qui a pour mission d'apporter un appui technique, sur les plans éducatifs et juridiques. »*

* Fiche Action N°2

La direction de Visa-Cité fait ici référence avec cette citation à Pierre Verdier, avocat au barreau de Paris à cette notion de prise de risque éducatif qu'il décline en 3 orientations :

- « *La première est de connaître les règles et les lois. Quand on s'occupe d'autrui, on a un devoir de compétence.* »

Connaitre les règles, c'est connaître les textes réglementaires qui bornent l'activité d'un Foyer d'Hébergement, les schémas territoriaux, c'est connaître le projet d'établissement, de service, le règlement de fonctionnement...

C'est aussi se référer à la loi dite de droit commun.

Si un risque est autorisé par la loi, alors pourquoi le restreindre aux personnes en situation de handicap, si ce n'est dans le cadre d'un apprentissage progressif, d'un projet ? Notion que nous évoquons plus bas.

Cela suppose aussi que les éducateurs doivent avoir une bonne vision des délégations, et des champs des responsabilités qui leurs sont confiés par leur direction.

- Jusqu'où peut-on s'engager ou engager autrui ?
- De quelles délégations dispose-t-on ?
- Qui est responsable de quoi ?

Prendre un risque pour quelqu'un, c'est aussi prendre une décision qui n'appartient pas qu'à un seul éducateur. Le recours à l'avis d'un collectif est indispensable et renforce la notion d'équipe, de cohésion et de continuité de l'accompagnement. L'avis et le consentement éclairé de la personne concernée sont également des éléments incontournables à la prise de décision.

Voici un point qu'il est nécessaire de remettre au travail avec les équipes qui au fil du temps ont tendance à ne plus notifier le consentement de l'usager de manière explicite. Le dossier unique informatisé du résident le prouve. Les cases ne sont pas cochées, les zones de textes prévues à cet effet dans le PAP* disparaissent comme si la redondance avait perdue de son sens. **

- « *Le second principe est centré sur la notion d'information* »

Afin de couvrir la responsabilité des salariés, la direction engage les éducateurs à écrire et faire valider les projets des personnes accueillies par les cadres, afin que l'institution prenne l'entière responsabilité de la prise de risque évaluée.

En effet, en 1991, la Cour de cassation a pris parti pour une responsabilité générale du fait d'autrui. « *Cette responsabilité générale s'applique à tous ceux qui acceptent de prendre la direction de la personne d'un tiers, établissement d'accueil et d'hébergement ou de soins [...]* C'est le cas pour les établissements et services qui acceptent d'assurer, à titre permanent, la garde et la direction d'autrui. [...] C'est généralement l'employeur qui est responsable civil des dommages causés par ses salariés, sauf si ceux-ci ont agi en dehors de leurs fonctions, sans autorisation, à des fins étrangères à leurs attributions (Cass. civ. 9 mai 1990). [...] »

* PAP : Projet d'Accompagnement Personnalisé

** Fiche action N° 3

- « *Le troisième, c'est de faire appel au bon sens, c'est-à-dire à la pratique habituelle dans la profession* »

Les risques ne doivent pas empêcher l'action, mais la permettre dans de meilleures conditions : Etre éducateurs, c'est prendre une responsabilité éducative, mesurée et concertée. C'est la profession qui encourage de fait cette prise de risque dite éducative auprès d'adultes en Foyer d'Hébergement.

La prise de risque au titre de l'autonomie

L'autonomie c'est aussi choisir de se mettre en insécurité face aux attentes, besoins et contraintes de la personne accompagnée : vivre seul en appartement satellite, se rendre seul à un rendez-vous, assumer seul une tâche ...

L'autonomie peut parfois se confondre avec l'indépendance pour réaliser les gestes de la vie quotidienne sans aide humaine.

Protéger des personnes dites vulnérables, peut parfois amener le projet, donc les éducateurs, à restreindre leur liberté d'aller et venir. Il est alors nécessaire que cela soit réfléchi afin que cette restriction ne soit pas néfaste aux personnes concernées, et retranscrit dans le projet et dossier informatisé de la personne au titre de sa protection physique ou mentale. *

Prise de risque et capacité de la personne

Le projet de la personne peut être le sien, comme il peut être dans bien des cas, co-construit, il lui a été présenté et son consentement a été recherché.

Pour rappel, le libre choix permet de distinguer

- L'indépendance : capacité de *faire* par soi-même,
 - de l'autonomie : capacité de *vouloir* par soi-même ;
- On peut donc être dépendant, et faire valoir son autonomie.

* *Fiche action N° 4*

C- L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION

1. Les modèles théoriques de référence

1.1- L'éthique de l'accompagnement

28

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 des Foyer d'Hébergement :

- ✓ 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'usager 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'usager.

Les principales règles d'action en continuité avec ces valeurs sont :

- Le Projet d'Accompagnement Personnalisé, contractualisé : dispositif d'intervention et d'évaluation.
- La stabilité et la permanence de représentations auprès de l'usager 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.
- Les rapports simples et chaleureux entre personnes accompagnées, usagers et professionnels.
- Adopter une attitude positive envers les personnes et leur famille, sans aucun jugement de valeurs.
- Garantir 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.

1.2 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 bientraitance.

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.

29

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.

Etre acteur en faveur des capacités d'autrui, ce n'est pas seulement en être le témoin, mais c'est encore

- Susciter, développer, donner les moyens de faire passer ces capacités, à l'effectivité
- Faire advenir des capacités qui n'avaient encore jamais eu l'occasion de se révéler.
- Ce n'est pas seulement demander à quelqu'un « Que veux-tu ? », mais aussi dire « Tu peux, et tu peux encore plus que cela » :
- Favoriser l'articulation du désir et des capacités.
 - Et cela, en tenant compte de la réalité, c'est-à-dire en n'exposant pas la personne à l'impossible, à l'au-delà de ses capacités.

A Visa-Cité, la VRS est particulièrement encrée dans l'inconscient collectif dans l'accompagnement à la vie quotidienne et sociale. Elle est naturellement portée en ce sens tout en restant bienveillant vis-à-vis des capacités et limites de chacun.

La transmission d'expériences et de compétences valorisant les rôles sociaux des usagers, ne se traduit plus depuis des années, par un discours théorique, mais une réelle adaptation de l'accompagnement de la personne, que perçoit tout salarié ou stagiaire, en arrivant sur les foyers. La notion de capacité est valorisée au titre de l'autonomie de la personne et du sens du travail réalisé à ses côtés. Le terme de prise en charge n'est plus depuis longtemps adapté, pour valoriser la notion d'accompagnement.

VRS : Valorisation des Rôles Sociaux

1.3 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 à minima par an, lue et débattue lors des réunions d'équipes avant retour d'une synthèse en réunion démarche qualité.

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 :

- ☞ *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.

Ce chapitre n'a pas vocation à énumérer tous les droits des usagers et du citoyen mais de faire un focus sur certains d'entre eux.

2.1- Le droit d'accès à l'information et à leur dossier

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... »

31

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* ».

Lorsqu'un éducateur accompagne une personne à une visite médicale, il s'assure que le médecin s'adresse bien à elle, vérifie son degré de compréhension et reformule si nécessaire l'information. Mais rien ne lui caché.

Concernant l'accès par l'utilisateur à son dossier unique informatisé, faute de procédure associative à ce jour, la direction lors de la signature de contrat de séjour présente à la personne accueillie son dossier médiateam et l'informe des modalités de confidentialité (accès avec codes sécurisés et personnalisés des professionnels d'accompagnement). Elle lui indique qu'il peut également à tout moment solliciter un regard sur ce dossier. *

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 et les partenaires, dans la limite où elles sont strictement nécessaires à l'accompagnement. La personne accueillie est informée de ces transmissions et son accord est recherché dans la mesure du possible.

2.2- Le droit d'expression des usagers et les instances facilitantes

Le Conseil de la Vie Sociale

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.

* Fiche action N°5

Ainsi, le Conseil de la Vie Sociale du Foyer d'Hébergement est composé :

- du directeur d'établissement,
- d'un usager titulaire et d'un usager suppléant représentant chaque Foyer d'Hébergement, et non d'un représentant pour LE Foyer d'Hébergement, afin de mieux prendre en compte les spécificités des différentes structures et la parole des usagers.

Sont également élus :

- un représentant des familles ;
- un représentant des personnels titulaire et un suppléant.
- Un représentant du Conseil d'Administration est nommé par l'association.
- Le président du CVS est élu parmi les usagers.

Cadres et animatrice qualité sont invités.

Le règlement associatif est approuvé par les membres du CVS 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 les élus des foyers et présenté par le président.

Des commissions de travail peuvent également se réunir entre 2 CVS. Il peut s'agir d'élaborer, puis analyser une enquête de satisfaction auprès des usagers, ou de réfléchir sur une thématique.

Le CVS est enrichi des débats issus des Comités des usagers de chaque Foyer, qui réunissent l'ensemble des personnes accueillies. Sont abordés des sujets de la vie quotidienne, actualités, accompagnements, difficultés et satisfactions. Ces Comités des usagers préparent également les réunions du CVS et permettent la restitution des réponses aux questions qui y sont posées.

Le Comité des usagers

Un comité des usagers est instauré dans chaque foyer afin de permettre à tous les résidents de s'exprimer sur :

- L'organisation du quotidien au foyer
- La programmation de projets d'animation pour le mois à suivre
- Une thématique proposée soit par les usagers, soit par les professionnels sur une actualité, un fait divers, une préoccupation, une ambiance ...
- Les sujets que les usagers veulent voir abordés en CVS

Le Comité des fêtes

Les résidents ont souhaité créer un comité des fêtes sur Visa-Cité pour initier des rencontres festives. Le comité est constitué de 2 représentants par Foyer d'Hébergement et 2 représentants du Foyer de Vie. Bien qu'il n'y ait pas de représentant du SAVS, tous les usagers que compose le secteur habitat, sont invités aux manifestations. Un éducateur par foyer se joint au groupe afin de faciliter les organisations et l'expression de la parole si nécessaire.

* CVS Conseil de Vie Sociale

2.3- Le droit à 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.

33

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

Un Plan de Prévention de la Maltraitance a été élaboré par le COPIL Qualité. Les actions à mettre en œuvre sont inscrites dans le Plan d'Amélioration de la Qualité des Foyers d'Hébergement et évaluées tous les trois mois en revue de Direction.

Une procédure associative de signalement des présomptions de maltraitance connue des professionnels a été rédigée. Elle concerne l'ensemble des établissements de l'ADAPEI.

Une fiche des plaintes et réclamations doit-être rédigée afin d'offrir aux usagers et à leur entourage la possibilité d'interpeler la direction face à des situations indésirables.*

2.4- Le droit à une vie affective et sexuelle épanouie

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 Visa-Cité, l'éducation à la sexualité s'inscrit dans une continuité du projet d'établissement et du projet personnalisé de la personne depuis bien des années.

Bon nombre des salariés sont formés à l'éducation sexuelle et peuvent ainsi être à l'écoute des usagers, de leurs demandes, questionnements... Une charte sur la vie affective et sexuelle a été élaborée par les salariés et sert régulièrement d'exemple dans les centres de formation aux métiers médico-sociaux.

La question de la parentalité a jusqu'à présent été prise en compte face à des situations individuelles, mais jamais au titre de l'accompagnement des personnes concernées dans le projet d'établissement du Foyer d'Hébergement, ce qui mérite une réflexion en ce sens.*

* Fiche action N°6

2.5- le droit à un parcours de vie fluide et adapté

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 les Foyers d'Hébergement, plusieurs actions sont à poursuivre voire à renforcer en référence au 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 ».

- 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 ou Foyers de l'Autonomie (dans l'attente pour certains usagers de la création d'unités de vie dédiées aux personnes handicapées).
- Un rapprochement entre les EHPAD et le Foyer d'Hébergement sur la partie animation, avec mise en commun d'activités, visites...

* Fiche action N°7

- Suivi à minima des personnes sorties des Foyers d'Hébergement 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.
- 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.

2.6- Le droit à L'accompagnement à la santé

Les Foyers d'Hébergement ne bénéficient pas de personnel médical ou paramédical. Des cabinets infirmiers libéraux peuvent donc intervenir sur prescriptions médicales, pour la préparation et le suivi des traitements, ainsi que pour des soins sur les divers foyers.

D'autres prestataires peuvent intervenir également au titre de prescriptions médicales auprès de l'usager pour des soins spécifiques. Les PCH peuvent être mobilisées dans le cadre de la continuité de l'accompagnement en famille, ou sur les sites de vacances.

Le suivi médical est assuré par leur médecin traitant, et le recours à des prestations spécifiques est recherché comme tout à chacun au niveau du droit commun et très à la marge dans le secteur médico-social.

Les usagers qui le peuvent se rendent seuls à leur rendez-vous médicaux, mais si ceux-ci demandent un accompagnement

- soit par leur nature,
- soit à la demande d'un résident,
- ou encore en réponse à leurs besoins,

ceux-ci sont essentiellement réalisés par les éducateurs des Foyers. Les rendez-vous chez des spécialistes qui nécessitent une liaison médicale, peuvent être relayés par l'équipe infirmière et para-médicale des ESAT, mais là encore se sont les éducateurs qui en règle générale assurent les accompagnements.

Tous les usagers en tant que travailleur, peuvent bénéficier d'un suivi psychiatrique au sein des ESAT, ce qui n'exclut pas des suivis extérieurs, au CMP ou auprès de libéraux. Une psychologue clinicienne et une psychologue du travail complètent l'équipe médicale de l'ESAT.

En cas de besoin, des interventions peuvent être sollicitées auprès d'association telle que Autisme Ariège afin d'étayer les professionnels dans leurs accompagnements. Des formations autour de la santé sont également programmées comme celles initiées en 2016, sur l'éducation thérapeutique du patient (ETP) afin de lutter contre le surpoids et l'obésité qui touchent une majeure partie des personnes accueillies au sein des foyers.

Des séjours rupture pour apaiser des usagers souffrant de troubles psychiques sont régulièrement conventionnés avec des associations locales permettant ainsi aux personnes d'éviter des hospitalisations parfois très difficiles d'accès ou plus traumatisantes.

3. Les documents et instances obligatoires

3.1- Le livret d'accueil

Il est défini par l'article L.311-4 du Code de l'Action Sociale et des Familles* et son contenu précisé par la circulaire DGAS/SD 5 n°2004-138 du 24 mars 2004.

36

Le livret d'accueil est remis à chaque personne accueillie lors de son entrée.

Celui-ci doit être remis à jour présentant à la demande de l'association, en première partie l'ADAPEI de l'Ariège, son projet et ses services et dans une deuxième partie, pour chaque établissement et service, l'accompagnement proposé dans le cadre de leurs missions.*

3.2- L'admission et l'accueil

Une procédure définit les modalités d'accueil et d'admission en Foyers d'Hébergement. 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.

Cette procédure actuelle nécessite d'être réactualisée compte tenu de la réorganisation du service * *

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.

* Fiche action N°7

** Fiche action N°8

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 associatifs (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).

3.3- 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 et le cas échéant, son représentant légal ainsi que le Directeur de l'établissement, dans le mois qui suit l'admission.

Le contrat de séjour définit :

4. Les objectifs d'accompagnement,
5. La nature des prestations délivrées par le Foyer d'Hébergement,
6. Les conditions de la participation financière du bénéficiaire.

Il sera complété systématiquement 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.

D'autres avenants spécifiques peuvent être rédigés en lien avec le projet d'une personne pour exemple :

- Pour une personne désireuse de rejoindre un conjoint hors foyer
- Pour une personne qui accueille un conjoint au sein des hébergements
- Pour un jeune majeur isolé sans accès à la culture française

* CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles

3.4- 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 doit répondre à leurs attentes et besoins.

L'élaboration d'un PAP nécessite une co-construction entre l'utilisateur et l'équipe.

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 utilisés.

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.

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, quel que 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.

Un groupe de travail devrait être réactivé dans le cadre de la démarche qualité pour revoir à la fois la procédure et la définition de la référence telle qu'elle est appliquée dans les foyers.*

3.5- 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. Celui-ci doit faire l'objet d'une réécriture afin d'être adapté au nouveau projet associatif et d'établissement **.

3.6- La présentation de l'organisation du quotidien

Un Foyer d'Hébergement a pour vocation l'accueil des travailleurs ESAT.
Les ouvertures de service suivent donc à la base cette logique.

Pour autant, des personnes :

- retraitées des ESAT
- en attente d'orientation,
- à temps partiel,
- en arrêt maladie
- ou ponctuellement en incapacité de travailler à l'instant T

sont toujours accueillies en journée dans les foyers, ce qui nécessite des adaptations d'organisation.

* Fiche action N°9

** Fiche Action N°10

Certains foyers proposent la prestation surveillance de nuit comme à Varilhes et Mirepoix, tandis que Pamiers, St Jean et Lézat assurent une astreinte téléphonique.

Varilhes et Mirepoix assurent également un accompagnement diurne planifié, tandis que les équipes des 3 autres foyers adapteront le cas échéant leurs horaires selon les besoins ponctuels liés par exemple à des arrêts maladie des ouvriers, ou des besoins d'accompagnements spécifiques.

Afin de mieux saisir l'organisation de la vie quotidienne sur chaque foyer, le lecteur est invité à se rendre au chapitre des projets de service.

4. Organisation des ressources humaines

4.1- Organigramme

Voir organigramme du mois de mars 2016 en annexe n°1

4.2- Qualifications, rôles et fonctions

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

- **Le Directeur de Pôle**

Le Directeur est responsable du Foyer d'Hébergement, d'un SAVS, du Foyer de Vie de Monié et du service administratif (VISA-CITE), ainsi que du secteur travail avec les ESAT industriel et agricole. 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 : 0.55 ETP**

Le Directeur Adjoint est le gestionnaire administratif et technique de VISA-CITE : secteur Habitat qui comprend les Foyers d'Hébergements, le SAVS et le Foyer de Vie. 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 : 0.80% sur les Foyers d'Hébergement et 0.20% sur l'ESAT,**

Il assiste le Directeur Adjoint et l'informe des difficultés, des besoins qu'il repère sur les Foyers d'Hébergement, participe à l'exécution et à l'évolution des projets de service.

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.

De par son 0.20% sur les ESAT, il participe à la continuité des projets des usagers sur les 2 secteurs : Travail et Habitat.

- **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 d'Hébergement,
- 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 et outils de la qualité,
- Sensibiliser, informer le personnel de l'établissement sur les outils de la qualité et les procédures.

- **Le secrétariat / la comptabilité : 0.7 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.

- **Les Coordinateurs**

La coordination sur les est assurée soit par des éducateurs spécialisés, soit par des Conseillères en Economie Sociale et Familiale sur un temps partiel. Si cette mission de coordination n'est pas encore inscrite au Répertoire National des Métiers, elle est largement abordée de nos jours, dans la formation d'Educateur Spécialisé. Notre référentiel sur VISA-CITÉ est celui du centre de formation IFCA Pyrénées.

Cette fonction est non hiérarchique et permet une liaison régulière entre la Direction et l'ensemble de l'équipe : faire remonter les besoins, transmettre les positions de l'équipe ou celle de la Direction et les argumenter, faire valider les dispositifs et orientations d'accompagnement proposés par l'équipe et validés par la Direction.

Le professionnel en fonction de coordination anime et organise le travail d'accompagnement. Il fédère l'équipe autour de projets élaborés conjointement en lien avec le projet de service et les projets d'accompagnement personnalisés.

Le coordinateur recense et partage les informations, interpelle et met en relation les différents partenaires, veille à l'évaluation régulière des dispositifs pour réadapter, si nécessaire, les accompagnements.

Il fait tiers chaque fois que nécessaire dans la relation usager/référent.

Il veille au quotidien à ce que la prise en compte des personnes accueillies sur la structure se fasse dans le respect du cadre légal, dans le respect de la démarche qualité et de la valorisation des rôles sociaux.

Le coordinateur essaye de faciliter le travail des professionnels en s'occupant, en lien et sous le regard hiérarchique de la direction, de tout ce qui est organisation de la vie de la structure. Il prépare le planning de l'équipe, en informant la hiérarchie des besoins ou non de remplacements en fonction des besoins, du nombre d'utilisateurs ...

Il anime les réunions d'équipe en l'absence d'un cadre sans prendre de décision d'ordre hiérarchique. Il participe aussi aux réunions intermédiaires avec les ESAT et aux réunions PAP.

Les missions de coordination, sont à rapprocher des référentiels métiers d'éducateur spécialisé ou de Conseillère en Economie Sociale et Familiale.

Concernant la composition des équipes de chaque foyer étant différente, les missions peuvent être autrement réparties que telles qu'elles sont présentées ici, renvoyant le lecteur aux projets de services.

• Les Educateurs Spécialisés

Par son implication dans une relation socio-éducative de proximité, l'éducateur spécialisé accompagne et soutient les personnes en difficultés dans le développement de leur capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration et d'insertion en fonction, de leur histoire, et de leurs possibilités physiques, psychologiques affectives, cognitives, sociales et culturelles. Son champ d'intervention couvre le social, la santé, la protection, les relations avec les familles et partenaires locaux.

L'éducateur spécialisé veille à l'élaboration, à la mise en place et au suivi des projets personnalisés. Il a une fonction d'appui auprès de ses collègues tant dans le fond que dans la forme.

• Les Conseillères en Education Sociale et Familiale :

La CESF concourt à l'accompagnement et au soutien quotidien à la vie quotidienne dans les domaines de la consommation, l'habitat, l'insertion sociale, l'alimentation, la santé, le maintien des fonctions cognitives. Son intervention privilégie une fonction éducative et vise à la valorisation et/ou l'appropriation de compétences par les personnes ou les groupes, compétences qui vont permettre d'accéder à leurs droits, de prévenir et/ou de gérer les difficultés de leur vie quotidienne. Elle assure des actions de conseils, d'information, d'animation et d'apprentissage. Elle crée des outils (menus budget, équilibre alimentaire ...) Elle participe à la mise en place et au suivi des PAP.

• Les Moniteurs Educateurs :

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 est en charge de l'animation globale de la structure en lien avec l'animateur

Il peut gérer avec les activités de loisirs et les séjours vacances des usagers en lien avec les référents (montage des dossiers, liens avec le service administratif ...)

Il anime le comité des usagers et soutient le comité des fêtes des usagers

43

• Les Aides Médico Psychologiques :

Au-delà de sa fonction d'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne des usagers et de leur projet :

L'AMP est responsable de l'organisation matérielle de la structure, de la gestion des enveloppes, et de tout ce qui incombe à la restauration.

Elle est partie prenante de l'élaboration des PAP. Elle participe en fonction du planning aux différentes tâches quotidiennes qui découlent de l'organisation définie en équipe.

Sur le FH LA PRAIRIE, l'AMP est en charge de commander via VISA-CITÉ des repas préparés par Ariège restauration pour les usagers qui mangent sur le collectif ou dans leur appartement. Elle communique le nombre d'usagers qui préfèrent préparer leur repas leur domicile. Ceux-ci bénéficieront alors d'une enveloppe hebdomadaire.

En début de chaque semaine elle vérifie avec eux les sommes allouées et la nature de leurs achats alimentaires. Le même principe est appliqué à tous les usagers pour les sommes attribuées pour l'achat de leurs petits déjeuners et leurs produits d'entretien, une fois par mois.

• Les surveillants de nuit :

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 devraient être plus 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 MEDITEAM, ou tout autre outil de transmission d'informations.

Des temps de réunions permettent d'améliorer la continuité des accompagnements et organisation

2 foyers fonctionnent avec une astreinte téléphonique la nuit, il n'y a pas de présence éducative « physique » permanente.

Un membre de l'équipe assure, à tour de rôle, l'astreinte téléphonique

- en semaine jusqu'au relai effectué par le secteur travail avec une marge de transmission possible de 9h à 10h,
- et jusqu'à la prise de fonction des professionnels du foyer durant le WE.

Un foyer d'hébergement transfère l'astreinte sur le foyer de vie ou 2 SN de nuit à proximité peuvent intervenir en cas de besoin.

En cas de nécessité le professionnel d'astreinte peut contacter un cadre (les cadres de VISA sont d'astreinte à tour de rôle)

- **L'agent d'entretien : 0.80 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 les Foyers, 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.

- **Les animateurs :**

Elle intervient dans la journée ou en soirée et les Week-end afin de proposer des activités sportives, socio culturelles et artistiques liées soit aux besoins, soit à la demande des personnes dans le but de favoriser leur épanouissement personnel. Son intervention participe au processus global d'évolution des adultes concernés.

Ces activités sont réalisées sur l'extérieur du foyer d'hébergement : soit dans des locaux de l'association, soit à l'extérieur

Elle vise aussi à intégrer des adultes sur des clubs existants.

Les activités proposées sont définies par l'animatrice après recueil des souhaits des usagers en concertation avec le moniteur éducateur.

Le travail de l'animatrice fait partie intégrante du projet des personnes, il est intégré au plan d'accompagnement. Elle participe à toutes préparations de projets et évaluations.

- **Les éducateurs sportifs :**

Assurent prioritairement l'activité transversale à Visa-Cité : Pyrhandu et à ce titre consacrent la majeure partie de sa mission aux préparations qui se traduisent par des week-ends et sorties vélo ou marche en montagne.

Ils ont pour mission de développer les activités en sports adaptés notamment avec des clubs locaux.

- **La maîtresse de maison**

1 seule maîtresse de maison sur l'ensemble des 5 foyers :

- Assure l'hygiène et la sécurité des locaux.
- Gère les stocks de produits et fournitures.
- Mise en chauffe et préparation des repas des personnes accueillies.

4.3-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
- La référence
- L'évaluation des besoins d'accompagnement des usagers
- Les risques routiers,
- L'Education Thérapeutique, 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.

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 re-questionner sur le sens du travail, de revisiter les bases théoriques acquises lors de leurs formations initiales en perpétuelle évolution.

Au sein des établissements une salariée est formée au tutorat pour l'accompagnement des stagiaires professionnels

4.4- La réunion d'équipe hebdomadaire

Au rythme d'une par semaine sur chaque foyer, elles sont animées par les Coordinateurs en présence ou non d'un cadre de Direction. Elles réunissent toutes les équipes pluri professionnelles.

Cette réunion permet de partager des informations et événements concernant les usagers, le fonctionnement du Foyer (organisation des accompagnements médicaux, d'événements, 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 coordinateur 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 compte tenu de la configuration en multi-sites, la Direction de VISA-CITE peut mesurer le travail effectué, les difficultés à dépasser et avoir connaissance des événements liés aux usagers comme à la vie du service.

4.5- La réunion institutionnelle

Sa fréquence est variable, selon les actualités associatives. Les réunions peuvent être propres aux hébergements, ou commune avec le Foyer de Vie 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 *.

4.6-L'Analyse des Pratiques Professionnelles

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. Ceci 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 ».

A ce titre, l'animateur (hors institution) veille à la qualité et la confidentialité des échanges en permettant une parole libérée et la bienveillance dans les propos comme dans l'écoute de chacun.

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 de besoin.

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

1. La démarche qualité

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

Au niveau associatif, le travail opéré sur la Démarche Qualité depuis 2001 a fait l'objet d'évolutions. Aujourd'hui la Démarche Qualité est structurée de la façon suivante : un comité de pilotage associatif, constitué des animateurs qualité de chaque pôle ou secteur. Il est animé par le cadre responsable qualité associatif, en présence du directeur général. Le comité de pilotage définit, notamment à partir des recommandations de l'ANESM et des textes législatifs, les axes de travail à mettre en place dans les établissements. Ses principales missions consistent à :

- Proposer une organisation et une harmonisation des pratiques sur chaque pôle,
- Définir les plans d'action inter pôles 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 d'évaluation des risques professionnels,
- Organiser et coordonner les évaluations interne et externe.

L'animateur qualité fait le lien entre le COPIL et le groupe qualité de son établissement et les groupes de travail permettant la participation de l'ensemble des professionnels.

La démarche qualité des foyers d'hébergement est caractérisée par un groupe qualité pérenne, constitué d'un professionnel représentant chaque foyer - le référent qualité – de l'animatrice qualité, de la responsable de service et de la directrice adjointe, responsable qualité de l'établissement.

Les référents qualité des structures font le lien entre leurs équipes et le groupe qualité.

Des groupes de travail ponctuels, autour de thématiques définies en réunion qualité, permettent d'associer d'autres professionnels à la démarche qualité de l'établissement.

Le groupe qualité se réunit en moyenne, une fois par mois. Ses missions sont définies par le COPIL :

- ✓ Mettre en œuvre les axes d'orientation définis par le COPIL
- ✓ Mobiliser, sensibiliser les professionnels à la démarche qualité
- ✓ Prendre en compte les recommandations et les propositions des équipes
- ✓ Initier et finaliser les outils de la démarche, proposer des actions d'amélioration
- ✓ Valider les travaux des groupes de travail
- ✓ Suivre le plan d'amélioration de la Qualité
- ✓ Suivre, évaluer et améliorer le système documentaire

48

Les référents qualité, au plus près des usagers et de l'équipe de professionnels sont des relais pour 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 pérenne deviendra trimestrielle.
- Il déterminera les objectifs et documents à travailler dans l'année.
- Des groupes de travail thématiques se réuniront ponctuellement et pourront être animés par les référents qualité. Ils permettront d'impliquer davantage de professionnels dans la démarche.
- Les travaux seront ensuite validés par le groupe qualité.

* Fiche action N°11

2. Les évaluations internes et externes

- **L'évaluation interne** a été mise en œuvre entre 2008 et 2009. Le COPIL a structuré le référentiel selon les recommandations des bonnes pratiques de l'ANESM et des textes réglementaires en vigueur. Chaque établissement l'a ensuite adapté aux spécificités de ses missions.

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 et élaboré la trame des rapports.

49

L'évaluation interne des Foyers d'Hébergement a été réalisée en impliquant l'ensemble des professionnels. Chaque engagement et les indicateurs correspondants étaient évalués au cours des réunions d'équipe. Le groupe démarche qualité synthétisait les retours faits par les référents qualité de chaque foyer.

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

La prestation réalisée par le cabinet Ad-Venir s'est déroulée en 2012 pour les Foyers d'Hébergement.

Le Plan Qualité de l'établissement a été mis à jour en intégrant les préconisations de l'évaluateur.

Actuellement, l'association souhaite s'appuyer sur un cabinet spécialisé pour élaborer, conjointement avec le COPIL, un nouveau référentiel d'évaluation interne. Cette évaluation continue démarrera au moment de la mise en œuvre du nouveau projet d'établissement.

3- Plan d'action pour l'amélioration et de développement des prestations

FICHE ACTION N° 1 (p25)	Etablir des conventions partenariales
	- Formaliser les partenariats existants et à venir par conventionnement - Déterminer les objectifs du partenariat - Prévoir une évaluation des objectifs fixés
	Echéance : 2021
	Responsable institutionnel : Directeur Adjoint

50

FICHE ACTION N° 2 (p26)	Ouverture de la commission de travail à l'ensemble du Pôle
	Inviter les moniteurs d'ateliers, le service soutien, des cadres et le médecin psychiatre à se joindre aux réflexions de la commission pour une meilleure compréhension et transversalité dans l'accompagnement des usagers avec troubles psy.
	Echéance : 2018
	Responsable institutionnel : Direction

FICHE ACTION N° 3 (p26)	Améliorer l'utilisation du logiciel en redonnant sens au lien accompagnement et traçabilité
	- Travailler en commission qualité sur le logiciel unique de l'utilisateur. Revoir les logiques de paramétrage - Rappel de l'obligation de recueil du consentement de l'utilisateur
	Echéance : 2019
	Responsable institutionnel : Responsable de Service Educatif / Animatrice qualité

FICHE ACTION N° 4 (p27)	Inscrire la notion de prise de risque dans tous les projets d'usagers en lien avec leurs projets personnalisés
	- Notion à reprendre en réunion de coordination ; en réunion d'équipes ; à chaque réunion PAP, - Notion qui doit être mentionnée et motivée dans : le PAP et/ou le dossier unique de l'utilisateur et les comptes rendus de réunions - Vérifier lors de la validation du PAP que cela soit systématiquement inscrit
	Echéance : 2019
	Responsable institutionnel : Responsable de Service Educatif

FICHE ACTION N° 5 (p31)	Modalité d'accès pour l'utilisateur à son dossier unique informatisé
	Procédure associative pour l'accès au dossier et le partage d'informations
	Echéance : Médialis doit créer un groupe de travail sur ce thème pour qu'un onglet soit aménagé spécifiquement à ce titre pour l'accès utilisateur. La direction s'est portée volontaire pour intégrer ce groupe. En attente de constitution.
	Responsable institutionnel : COPIL / Direction

FICHE ACTION N° 6 (p33)	Intégrer l'accompagnement à la parentalité dans le projet d'établissement
	- Création d'un groupe de réflexion pour une inscription dans le prochain projet d'établissement - Dans l'attente, des salariés suivront des formations sur le sujet
	Echéance : 2021
	Responsable institutionnel : Direction
FICHE ACTION N° 7 (p36)	Réactualisation du livret d'accueil
	Le COPIL souhaite travailler la 1^{ère} partie au plan associatif Un groupe qualité travaillera à la mise à jour FH
	Echéance : 2019
	Responsable institutionnel : COPIL / ANQ
FICHE ACTION N° 8 (p36)	Réactualisation de la procédure admission
	Mise à jour à prévoir en groupe qualité
	Echéance : 2019
	Responsable institutionnel : ANQ / Direction
FICHE ACTION N° 9 (p39)	Travail sur la référence
	Constituer un groupe de réflexion sur le Pôle pour faire travailler ensemble les 2 secteurs FH/ESAT sur la question de la référence et des PAP
	Echéance : 2018
	Responsable institutionnel : Responsable de Service Educatif / Equipes FH-ESAT
FICHE ACTION N° 10 (p39)	Réécriture du règlement de fonctionnement
	L'animatrice qualité et la direction doivent le remettre entièrement à jour. Celui-ci sera ensuite présenté et validé en groupe qualité
	Echéance : 2019
	Responsable institutionnel : ANQ / Direction
FICHE ACTION N° 11 (p48)	Réorganisation de la qualité aux hébergements
	Formaliser la réorganisation proposée page 48.
	Echéance : 2018
	Responsable institutionnel : Direction / 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 n'a pas facilité l'émergence de ce projet compte tenu du flou dans lequel nous nous trouvions tous. Quelles seraient les influences d'un secteur sur l'autre ? Comment le nouveau directeur du pôle alors directeur uniquement des ESAR allait-il appréhender le travail sur Visa-Cité ? Dans la continuité ? Le changement ? Quels changements ? Pour qui ? Pour quoi ?

Autant de questionnement qui ont mis frein à l'écriture devenue alors laborieuse de ce projet qui s'est mis en sommeil plus d'un an avant d'être finalisé avec un groupe de réflexion composé de professionnels qui ont accepté de jouer le jeu de la relecture des travaux engagés aux côtés d'une direction qui avec l'aide de l'animatrice qualité ont piloté ce travail.

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

Le projet a donc contribué à se fixer de nouveaux repères institutionnels tels que :

- La réorganisation de l'équipe de direction.
- La redéfinition des fonctions de chacun.
- La modification plus générale de l'organigramme.
- Redéfinir le profil et les projets des personnes accueillies.

Ce projet d'établissement a été conçu comme un outil complémentaire aux projets de service dont le plan d'actions, pour l'amélioration et le développement des prestations, doit permettre à chacun, à son niveau, de faire vivre le projet, les foyers et les accompagnements.

Organigramme Visa Cité MARS 2016

