

# PROJET D'ETABLISSEMENT

Secteur Habitat Foyer de Vie de Monié • 2024-2029



# SOMMAIRE

<b>GLOSSAIRE</b>	page 04
<b>INTRODUCTION</b>	
a) La méthodologie d'élaboration du Projet d'Etablissement	page 05
b) Le bilan du précédent projet	page 08
<b>I. PRESENTATION DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE</b>	
a- L'association Adapei de l'Ariège à travers son projet associatif	page 10
b- Présentation du pôle Travail-Habitat	page 12
c) Présentation du Foyer de Vie de Monié	page 13
<b>II. LES MISSIONS</b>	
a- Le contexte juridique	page 18
b- Les enjeux	page 18
c- L'adéquation des missions de l'établissement avec les orientations publiques	page 20
c-1 : Le schéma départemental de l'autonomie du Conseil Départemental	page 20
c-2 : Le Plan Régional de santé	page 20
c-3 : Le règlement général sur la protection des données	page 20
c-4 : La Réponse Accompagnée Pour Tous – RAPT	page 21
c-5 : La Responsabilité Sociétale des Entreprises	page 21
<b>III. LES PERSONNES ACCOMPAGNEES, LEURS PROCHES ET LA FAMILLE</b>	
a- L'évolution du public accompagné	page 23
b- L'état des lieux des besoins et des attentes des personnes accompagnées	page 25
c- La participation de la personne accompagnée dans la vie de l'établissement	page 26
d- La place des proches, de la famille et la pair-aidance dans l'accompagnement	p 27
<b>IV. L'OFFRE DE SERVICE DU FOYER DE VIE ET SES PRESTATIONS SOCIALES</b>	
a- L'admission	page 30
b- La sortie	page 31
c- La co-construction du Projet d'Accompagnement Personnalisé	page 31
d- Les prestations règlementées	page 32
e- Les prestations éducatives	page 33
f- Les prestations de soins, de bien-être et thérapeutiques	page 34
g- Les prestations d'activités physiques adaptées	page 39
h- Les prestations de logistiques et fonctions support	page 41

## **V. LES PRINCIPES D'INTERVENTION**

- a- Les droits et devoirs de la personne accompagnée page 42
- b- Agir dans une logique de continuité et de fluidité de parcours page 50
- c- La gestion des comportements « problèmes » page 51
- d- Le référent et ses missions page 51
- e- Les valeurs au cœur de l'accompagnement page 52
- f- L'éthique et la bientraitance page 53
- g- La gestion des risques page 55
- h- L'amélioration continue de la qualité d'accompagnement page 57

## **VI. LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES MOBILISEES**

- a- La stratégie des Ressources Humaines page 59
- b- Le management et le pilotage du Foyer de Vie page 59
- c- La composition de l'équipe page 62
- d- La dynamique d'équipe et l'organisation de l'interdisciplinarité page 66
- e- Le développement des compétences et le soutien aux professionnels page 67
- f- L'amélioration de la qualité de vie, des conditions et des relations au travail page 69

## **VII. LA PLACE DE L'ETABLISSEMENT SUR LE TERRITOIRE**

- a- L'impact de l'établissement sur l'offre de service du territoire page 71
- b- Les partenaires et réseaux page 71
- c- L'appui et les ressources institutionnelles page 72

## **VIII. LES PERSPECTIVES D'EVOLUTIONS**

- a- L'évaluation de la satisfaction des personnes accompagnées et des familles page 73
- b- Les actions d'amélioration de l'offre et de la qualité de service page 76

## **CONCLUSION**

page 78

## **ANNEXE**

page 78

- ◆ Projet de service administratif

## GLOSSAIRE

### A

**AMP** : Aide médico-Psychologique

**ANAP** : Agence Nationale d'Analyse des Pratiques

**ARS** : Agence Régionale de Santé

### C

**CESF** : Conseillère en Économie Sociale et Familiale

**CNIL** : Commission National De l'Informatique et des Libertés

**CODIR** : Comité de DIRection

**COFIL** : Comité de PILotage

**CPF** : Compte Personnel de Formation

**CPOM** : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

**CSE** : Comité Social et Économique

**CVS** : Conseil à la Vie Sociale

### D

**DPO** : Délégué à la Protection des Données

**DRH** : Direction(trice) des Ressources Humaines

**DUERP** : Évaluation des Risques Professionnels

### E

**EAM** : Etablissement et Accueil Médicalisé

**EANM** : Etablissement et Accueil Non-Médicalisé

**EHPAD** : Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes

**ESAT** : Établissement ou Service d'Aide par le Travail

**ESSMS** : Établissements et Services Sociaux et Médicaux Sociaux

**ETP** : Équivalent Temps Plein

**ETP** : Éducation Thérapeutique du Patient

### F

**FALC** : Facile à Lire et à Comprendre

**FH** : Foyer d'hébergement

**FV** : Foyer de Vie

### G

**GEPP** : Gestion des Emplois et Parcours Professionnels

### H

**HACCP**: Hazard Analysis Critical Control Point

**HAS** : Haute Autorité de Santé

### M

**MAS** : Maison d'Accueil Spécialisée

**ME** : Moniteur.trice éducateur.trice

### O

**OMS** : Organisation Mondiale de la Santé

### P

**PAP** : Projet d'Accompagnement Personnalisé

**PRS** : Projet Régional de la Santé

**PTSM** : Projet Territorial de Santé Mentale

### R

**RGPD** : Règlement général sur la Protection des Données

**RH** : Ressources Humaines

### S

**SISM** : Semaines d'information sur la santé mentale

**SATP** : Section à Temps Partiel

**SAVS** : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

### Q

**QVCT** : Qualité de Vie et de Condition de Travail

### V

**VAD** : Visite à Domicile

**VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience

**VARS** : Vie Affective et relations Sexuelles

**VRS** : Valorisation des Rôles Sociaux

## INTRODUCTION

Le terme d'équipe éducative doit être entendu au sens pluridisciplinaire, englobant tous les acteurs de l'accompagnement des personnes accompagnées : Educateurs spécialisés, Moniteurs éducateurs, Aide Médico Psychologique, Aide-soignante, Surveillant de nuit et Maitresse de maison.

### a- La méthodologie d'élaboration du Projet d'Etablissement



Comme l'exige le Code de l'Action Sociale et des Familles, à l'Article L311-8, « chaque établissement ou service social ou médico-social, [doit] élaborer un Projet d'Etablissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. [...] Le Projet d'Etablissement est établi pour 5 ans maximum après consultation du CVS\* ou autre forme de participation ».

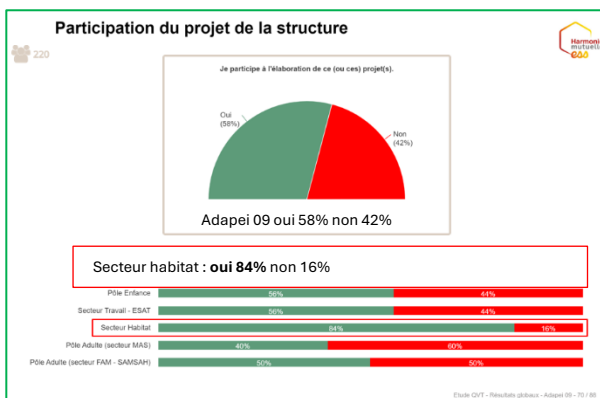
Fin d'année 2023, après la révision du Projet Associatif, la direction du Secteur Habitat a engagé la réécriture de l'ensemble des projets d'établissements et services.

La participation des parties prenantes de l'entourage des personnes accompagnées a été privilégiée : professionnels, familles, représentants de l'association et bien sûr, les personnes accompagnées elles-mêmes.

Le nouveau plan du projet a fait l'objet de 4 réunions de cadrage au niveau du COPIL\* associatif. Le Projet d'Etablissement repose sur le CPOM\* signé en 2022, les attentes de l'HAS\* pour l'évaluation externe, ainsi que sur le décret n° 2024-166 du 29 février 2024 « relatif au projet d'établissement ou de service des établissements et services sociaux et médico-sociaux ».

Les objectifs de la révision consistent à :

- Indiquer l'évolution possible pour chaque partie du Projet d'Etablissement, d'après la synthèse de l'évaluation externe ;
- Déterminer des objectifs par processus (Pilotage, métiers, supports).



D'octobre 2023 à septembre 2024, soit, dès la réception du rapport de l'évaluation externe, les professionnels se sont mobilisés en groupes de travail dits « Groupe Qualité », ainsi que les personnes accompagnées et leurs familles en sous-commission CVS. Cela a permis d'aborder plusieurs thématiques pour réfléchir à leurs orientations, leurs mises en œuvre sur les services, fixer des indicateurs, des plans d'actions et échéanciers. Les professionnels ont été amenés à décrire, argumenter et formaliser

l'évolution de l'activité et le fonctionnement de l'équipe afin d'illustrer par leur pratique ce projet d'établissement.

L'articulation finale et la rédaction ont été réalisées conjointement par la directrice et le responsable qualité à partir des éléments recueillis auprès des parties prenantes.

Les sources utilisées pour la rédaction du Projet d'Établissement :

- L'autorisation délivrée par le tarificateur ;
- La réglementation en vigueur du secteur d'activité :
  - Les lois et décrets
  - Les schémas départementaux et régionaux
  - Les Recommandations de Bonnes Pratiques de l'HAS
- Le projet associatif 2024-2029 ;
- Le projet d'établissement 2017-2022 ;
- La caractérisation de la population : Données ANAP\* au 31/12/2023 ;
- Les rapports d'évaluation interne de 2022 et de l'évaluation externe de 2023 ;
- Le dernier rapport d'activité 2023 ;
- Le plan d'amélioration de la qualité ;
- La cartographie des partenariats.

### **Les instances et les personnes impliquées au niveau du Secteur Habitat**

#### **◆ Le comité de pilotage**

*Composition* : la directrice, les responsables de services éducatifs, l'animateur qualité

*Missions* : Composer des groupes de travail (professionnels, usagers, familles) et créer des outils de sondage (enquêtes de satisfaction), décliner le plan du projet d'établissement en respectant la trame associative, rassembler les sources, accompagner les équipes à la rédaction du projet d'établissement et de services, contrôler le respect des échéances fixées, valider, amender, compléter les productions des groupes de travail.

#### **◆ les groupes de travail de professionnels : une volonté participative**

*Composition* :

- Un groupe « Démarche-Qualité » composé d'un représentant de chaque service du Secteur Habitat qui peut, ne pas être toujours le· la même professionnel· le, selon s'il· elle travaille le jour de programmation de la réunion, soit 4 salarié· es pour le Foyer d'Hébergement, 1 pour le Foyer de Vie, 1 pour le SAVS\* et 1 pour la SATP\*, l'animateur qualité et la directrice du Secteur Habitat.
- Des groupes de professionnels ont travaillé ensemble, sur chaque service du Secteur Habitat, y compris sur le centre administratif de Visa-Cité où secrétaires, comptables, agent technique, animateur qualité et la directrice du Secteur Habitat, ont pris le parti de compléter le projet d'établissement par un projet de Service Administratif.

*Missions* :

- Impliquer tous les acteurs dans une démarche de réflexion et d'écriture du projet ;
- Nourrir le projet d'établissement de réflexions autour de thématiques choisies dans le cadre des réunions « démarche qualité » et autour des critères d'évaluation des ESSMS\* de l'HAS ;
- Illustrer les orientations stratégiques par des exemples de situations concrètes et vécues avec les personnes accompagnées.

### ◆ **L'implication des personnes accompagnées**

*Composition* : Tout volontaire parmi les personnes accompagnées pour les 4 résidences du Foyer d'Hébergement, du Foyer de Vie, la SATP et le SAVS.

*Missions* : Avec l'appui des CVS, en séances collectives ouvertes à toute personne accompagnée du Secteur Habitat, s'interroger sur des définitions de thématiques, analyser en quoi celles-ci les concernent, et de quoi auraient elles besoin dans les domaines travaillés ?

- La bientraitance et la maltraitance ;
- La promotion de la santé ;
- La pair-aidance ;
- La gestion des risques ;
- La citoyenneté ;
- Les droits et devoirs.

Les séances étaient animées par l'animateur qualité, la directrice, ou des intervenants extérieurs.

### ◆ **L'implication des familles et des représentants légaux**

Malgré nos sollicitations très peu de familles se mobilisent au sein du Secteur Habitat.

Aucun représentant des familles n'est présent depuis les 3 derniers mandats au CVS du Foyer de Vie.

Partant de ce constat, la direction a pris le parti de réaliser avec l'animateur qualité, une enquête de satisfaction à destination de tous les parents et mandataires afin de recueillir leurs remarques, points de satisfaction ou d'insatisfaction à prendre en compte dans la rédaction de ce Projet d'Etablissement et du plan d'amélioration continue de la qualité. Au total, 137 questionnaires ont été envoyés. Nous n'avons accusé que 8 réponses dont 1 sur le Foyer de Vie qui malheureusement, ne nous permettent pas d'en retirer des éléments représentatifs de l'ensemble des familles et mandataires.

La direction a souhaité engager avec les professionnels, la question de la place des proches dans les projets d'accueil des personnes accompagnées lors d'une réunion « démarche-qualité » qui a fait l'objet de débats, et permis d'enrichir le chapitre III « d- La place des proches et de la famille et de la pair-aidance dans l'accompagnement » page 27.

### **La gestion des instances participatives**

Un cadre ou l'animateur qualité responsable de l'instance prépare la séance de travail avec un support visuel sur le principe du FALC\*, il fixe les objectifs du groupe en début de séance ; Il veille à ce que les sources nécessaires soient disponibles ; Il anime la séance et réalise le compte rendu.

En amont de chaque rencontre : la date, l'heure et le thème à l'ordre du jour sont annoncés 1 mois en avance afin que les équipes ciblent un représentant au sein de leur service et informent les personnes accompagnées des séances programmées à leur attention.

### **La méthodologie retenue pour la conception du projet d'établissement**

A partir du sommaire du projet d'établissement établi en COPIL associatif, la direction a pris le parti de construire les écrits à partir de la logique de l'évaluation externe. A savoir :

- Poser les orientations stratégiques du Secteur Habitat en référence au chapitre 3 de l'évaluation HAS.

Il a été rédigé essentiellement par les cadres, la directrice et l'animateur qualité. Pour la rédaction, nous avons utilisé les comptes-rendus des travaux transversaux réalisés avec les professionnels, les CVS et les personnes accompagnées volontaires.

- Parallèlement, l'équipe a travaillé à partir des données ANAP 2023 et des orientations du Projet d'Etablissement 2024-2029 afin de valoriser concrètement ce qui est la mise en pratique au quotidien auprès des personnes accompagnées.

## **b- Le bilan du précédent projet**

### b.1 - Les points positifs, à conforter



- ◆ **La personnalisation des accompagnements et le respect des choix des personnes accompagnées :**

Les personnes accompagnées, tirent un grand bénéfice dans leur vie quotidienne de la place faite à leur autodétermination. Les offres de service déclinées ci-après au chapitre IV à partir de la page 30. sont un atout majeur dans la volonté des équipes de répondre au plus près aux besoins, mais également aux souhaits de chacun.e.

- ◆ **L'intégration et l'inclusion dans la vie locale :**

Il s'agit d'un axe majeur développé dans le cadre de l'inscription de l'établissement dans son environnement. Une attention toute particulière est portée sur l'utilisation des ressources locales et le déploiement du réseau des professionnels pour permettre aux personnes accompagnées de pratiquer les activités de leur choix : activités culturelles, de loisir, sportives ... dans des clubs et associations de droit commun.

L'ouverture sur les institutions, services et commerces de droit commun, favorise la prise d'initiative. Par cette implication dans la vie locale, les personnes accompagnées ont acquis l'habitude de participer à différents groupes sociaux, d'être avec d'autres citoyens. Le recours au droit commun est une ligne de conduite importante dans divers autres domaines comme pour le choix de son médecin traitant, de son coiffeur, l'utilisation du bus de ville, du train ... autant de démarches qui leur permettent d'acquérir une ouverture sur l'extérieur qui est à mettre en avant et à préserver.

- ◆ **Un concept d'autonomie travaillé au quotidien :**

L'accompagnement à la vie quotidienne repose sur le principe du « vivre chez soi » : apprendre à faire ses courses seul, à cuisiner, à entretenir son appartement, son linge, à prendre soin de soi, à bénéficier de VAD\*, pour planifier l'organisation et favoriser l'accompagnement personnalisé. Le projet personnalisé est le moyen d'évaluer au plus juste la capacité de la personne à s'autonomiser, tout en pouvant compter sur le soutien des professionnels d'accompagnement en cas de difficulté. Ce concept est décliné et illustré d'exemples tout au long de ce projet.



### ◆ **La posture éducative :**

La posture éducative est induite par plusieurs facteurs qui ont tous un rôle déterminant dans l'attitude des professionnels. Les valeurs associatives véhiculées, la nature du projet d'établissement, les principes de management, les conditions d'accompagnement, la taille restreinte du groupe, favorisent une proximité avec la personne accompagnée. Toute cette attention doit préserver une juste distance pour permettre un accompagnement adapté. L'équipe éducative reste dans un professionnalisme qui évite les confusions et les ambiguïtés auprès des personnes accompagnées.

- Cette posture est à consolider grâce à certains dispositifs, comme par exemple, la mise en place de temps d'analyses de la pratique professionnelle, l'autodétermination ou la pair-aidance pour favoriser la place d'un tiers dans la relation.

#### b-2 - Les points d'amélioration

### ◆ **Optimiser la traçabilité des interventions :**

La traçabilité permet de mieux circonscrire l'information et de travailler la logique des accompagnements en intégrant davantage les principes d'une démarche qualité opérationnelle.

- Dans ce cadre, il convient également de clarifier et de formaliser des conventions avec les partenaires.

### ◆ **Le contexte rural :**

Vivre en milieu rural nécessite des moyens plus importants qu'en milieu urbain ou périurbain pour se véhiculer vers les principaux lieux de rendez-vous des personnes accompagnées. Cette dimension nécessite une grande adaptabilité du fonctionnement pour palier à des trajets parfois très chronophages.

- Développer l'autonomie des personnes accompagnées à travers l'utilisation des transports en commun, la mise à disposition de voitures sans permis, en encourageant l'effort physique via la marche ou le vélo pour les déplacements ...

### ◆ **Le suivi et l'accompagnement médical des personnes accompagnées :**

Il s'agit là d'un point d'amélioration non pas parce que cela n'est pas fait à ce jour, mais pour des raisons d'organisation et de répartition des rôles puisque cette mission incombe en grande partie aux équipes éducatives qui n'ont pas de formation médicale.

- Le recrutement d'une aide-soignante pouvant accompagner cette mission a été rendu possible par la création d'un poste à 1ETP\* qui est venu compléter l'organigramme dès 2021. Pour autant, les problématiques médicales restent importantes, et mériteraient une prise en charge plus importante par un autre soutien d'aide-soignant.



## I. PRESENTATION DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE

### a) L'association Adapei de l'Ariège à travers son projet associatif (cf. synthèse) :

L'Adapei 09 (Association Départementale de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis de l'Ariège) est une association à but non lucratif et d'intérêt général fondée conformément aux dispositions de la loi du 1er juillet 1901. Elle est composée et gérée par des parents et amis de personnes en situation de handicap et rayonne sur le département de l'Ariège.

Affiliée à l'UNAPEI, l'Adapei 09 a pour objet :

- De défendre les intérêts moraux, matériels et financiers des personnes en situation de handicap mental, avec ou sans troubles associés, en vue de favoriser leur intégration, de veiller à leur épanouissement, de lutter contre toute discrimination et d'assurer leur pleine citoyenneté ;
- De valoriser la place de la personne en situation de handicap dans la société, de promouvoir l'égalité de traitement devant la loi en matière de droit à l'éducation, à la formation, à l'emploi, à la culture, au sport et plus généralement à tout droit auquel elle peut prétendre ;
- De mettre en œuvre tous les moyens nécessaires au meilleur développement moral, physique et intellectuel des personnes en situation de handicap mental tout au long de leur parcours de vie ;
- De favoriser, d'entretenir et de veiller au maintien du lien familial, des liens relationnels hors institution, de favoriser l'ouverture vers l'extérieur ;
- De gérer et de créer des établissements et des services concourant à son objet social ;
- D'apporter aux personnes en situation de handicap mental et à leurs familles de l'appui moral et matériel dont elles ont besoin, de développer entre elles un esprit d'entraide et de solidarité
- D'informer et de conseiller les personnes en situation de handicap et leurs familles, et les inciter à participer activement à la vie associative ;
- D'optimiser et développer une vision prospective dans le but de mieux identifier les besoins internes et du territoire en accord avec nos tarifificateurs.

A ce jour, l'association accompagne plus de 586 personnes en situation de handicap, enfants et adultes au sein de 15 établissements médico-sociaux et une structure sociale pour l'emploi accompagné.

- 2 Instituts Médico-Educatifs (IME),
- 1 Unité d'Enseignement Maternelle (UEM),
- 1 Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile (SESSAD),
- 2 Maisons d'Accueil Spécialisées (MAS),
- 2 Foyers d'Accueil Médicalisés (FAM),
- 1 service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH),
- 2 Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT),
- 1 Service de Pôle de compétences et de Prestations Externalisées (PCPE) rattaché à l'un des ENM (FAM)
- 1 Foyer d'Hébergement sur plusieurs sites (FH),
- 1 Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS),
- 1 Foyer de Vie (FV),
- 1 Plateforme départementale « Emploi Accompagné » (PEAc)

Elle gère, aussi, quatre entreprises adaptées dans différents secteurs d'activité : blanchisserie industrielle, restauration collective, espaces verts et usinage.

Elle gère un budget de 39 millions d'euros et compte 550 salariés.

Elle dispose d'un Siège social agréé 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 mise 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 :

- Gestion des Ressources humaines ;
- Gestion financière, comptable et contrôle de gestion ;
- Gestion informatique avec l'intervention d'un prestataire de service ;
- Sécurité des biens et des personnes ;
- 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 et de l'ajustement.

Un nouveau Projet Associatif 2024-2029 a été validé en Conseil d'administration en mars 2024 et présenté à l'Assemblée Générale en juin.

Les éléments principaux de l'actuel sont les suivants :

#### ◆ **Les valeurs**

##### ▪ **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 :**

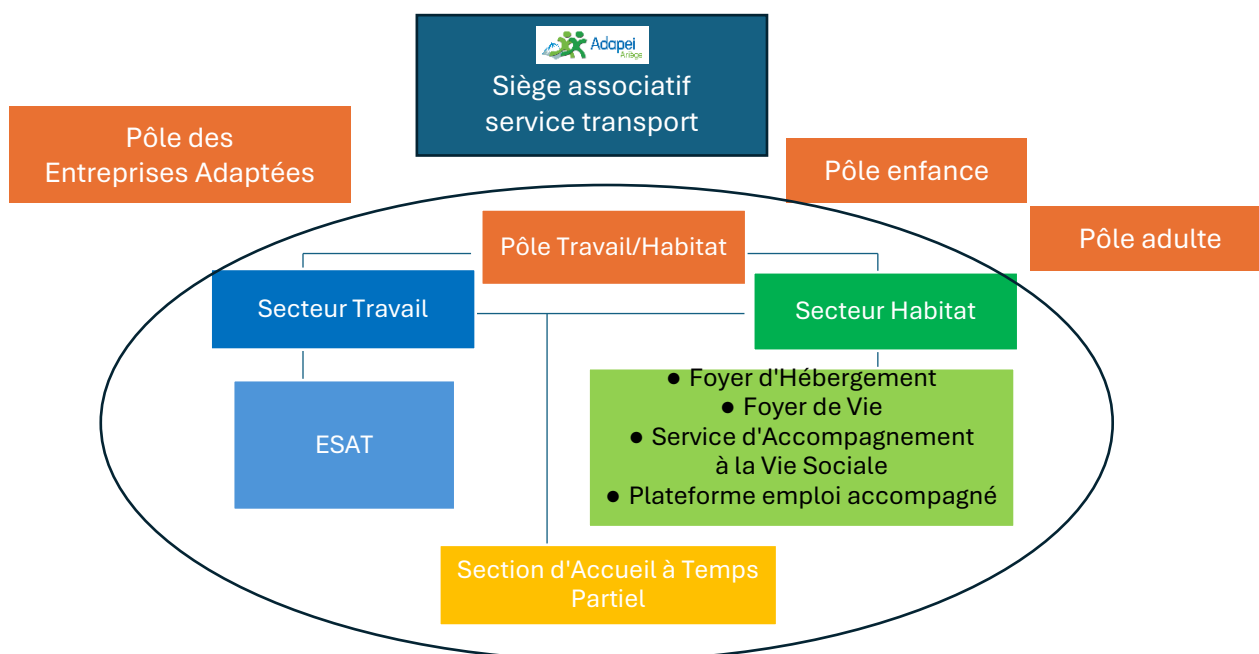
- La valorisation de la personne et le développement de ses compétences et de ses potentialités ;
- La promotion de ses droits et de sa citoyenneté ;
- La promotion de la qualité de l'accompagnement.

- **Au niveau des ressources humaines :**
  - La valorisation des rôles professionnels par l'emploi de personnels qualifiés et le développement continu des compétences

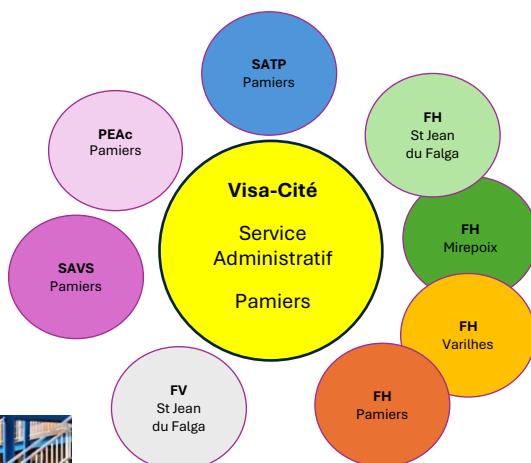
◆ **Les engagements associatifs**

- **Agir pour une réelle effectivité des droits des personnes en situation de handicap ;**
- **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.
- **Maintenir une dynamique prospective et innovante,** en développant des projets et des offres de service diversifiées.
- **Promouvoir la qualité de l'accompagnement** des personnes accueillies et des pratiques managériales.
- **Développer une politique organisationnelle** associative valorisant les ressources humaines et les savoir-faire internes, et assurant l'équilibre financier.

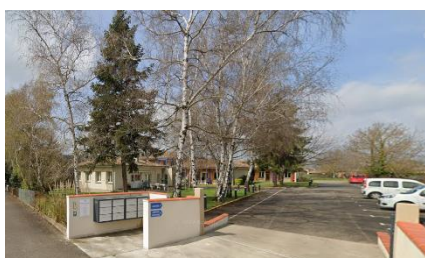
b) **Présentation du Pôle Travail-Habitat et du Secteur Habitat :**



## Secteur Habitat



### c) Présentation du Foyer de Vie de Monié :



Le Foyer de vie Monié est situé 1 chemin du bac à Saint Jean du Falga. Il bénéficie d'un cadre privilégié alliant le calme de la ruralité et l'accessibilité, à 5 minutes de marche, au centre du village, proche des commerces, associations locales, professionnels de santé ... Cette implantation offre un terrain d'apprentissage, d'autonomisation et citoyen aux personnes accueillies par le biais d'un accompagnement adapté aux capacités de chacun.

La capacité d'accueil est

- de 22 places en internat
- et de 10 places de semi-internat.



Chaque résidant bénéficie d'un appartement privatif de type T1 avec une chambre spacieuse avec rangement, un espace de vie avec kitchenette aménagée et coin salon très souvent équipés d'un clic-clac afin d'accueillir d'éventuels visiteurs. L'aménagement de ces appartements est personnalisé par chaque personne accueillie qui peut cependant bénéficier d'une dotation de meubles, appareils ménagers, vaisselle et téléviseur à son arrivée par une mise à disposition de l'établissement.

Le foyer offre différents espaces collectifs tels que :

- une salle à manger et un salon investis très différemment selon les personnes,
- un salon de coiffure et de détente,
- une cuisine pédagogique,
- un gymnase,
- et une salle d'activité essentiellement investie par les semis-internes.

Au-delà de ces espace d'activité, l'établissement compte

- un bureau dédié aux éducateurs, un second au cadre de proximité,
- une salle de réunion,
- une buanderie,
- une infirmerie,
- et un très grand garage.

L'établissement est implanté sur un terrain arboré permettant l'aménagement d'un coin jardin, d'un boulo-drome et 2 parkings.

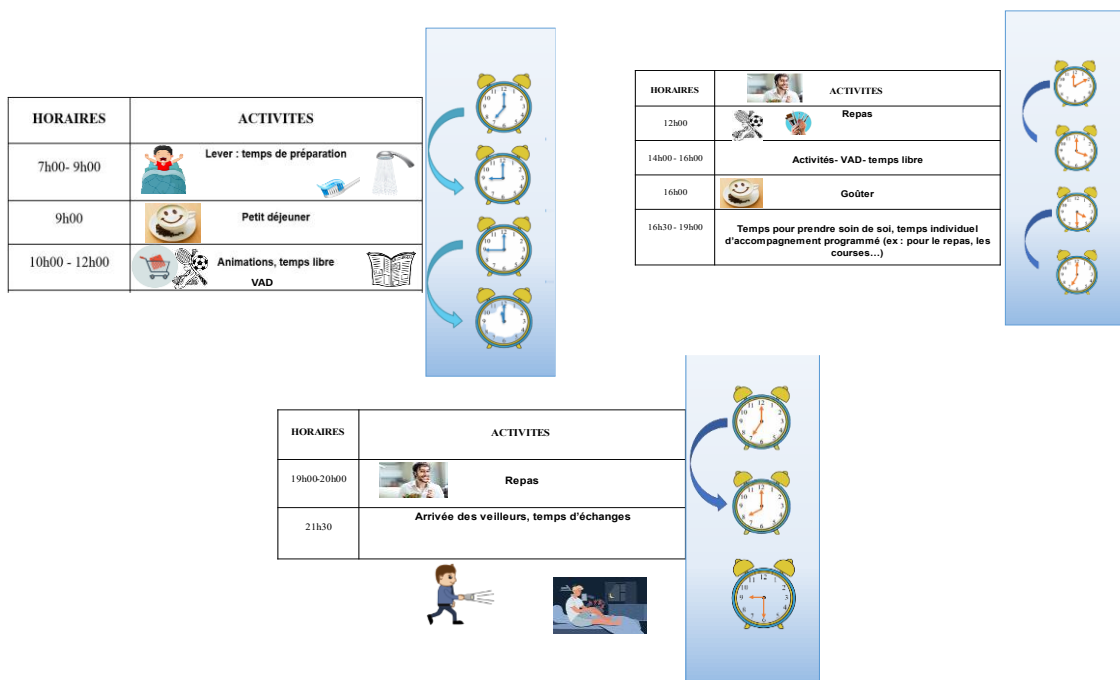


Un abribus en bois permet aux semis-internes d'attendre les transports le soir après leur journée d'activité.




Intégrer le Foyer de Vie nécessite une notification délivrée par la Maison du handicap en foyer de vie ou EANM\*. La personne ne peut pas relever d'un Etablissement et Service d'Aide par le travail (ESATμ) bien que l'évolution son projet au sein du Foyer de Vie peut la conduire, par la suite, à intégrer ce type d'établissement. Intégrer le Foyer de Vie (établissement non médicalisé) demande également de ne pas relever d'une institution dite médicalisée (MAS\*, EAM\* etc.).

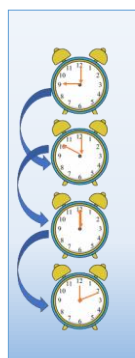
Intégrer le Foyer de Vie de Monié demande de bénéficier, en amont de son admission, d'une certaine autonomie concernant les actes de la vie quotidienne. L'équipe pluriprofessionnelle vient alors en appui de la personne accompagnée afin qu'elle conserve mais aussi développe son autonomie dans une démarche de progression. Pour ce faire, le foyer dispense aux personnes en situation de handicap un lieu de vie et d'accueil favorisant le développant personnel de chacun à travers leur participation et leurs relations sociales. Un accompagnement bientraitant, adapté et personnalisé de leur parcours éducatif et social mais aussi de leur parcours santé est dévolu à l'aide d'outils institutionnels.

♦ **La journée type d'une personne accueillie en internat**



## ♦ La journée type d'une personne accompagnée en semi-internat

HORAIRES	ACTIVITES
9h - 10h00	 Accueil autour d'un petit déjeuner
10h00 - 12h00	 Activités, Animations 
12h00 - 14h00	 Repas, temps calme (sieste) 



HORAIRES	ACTIVITES
14h00 - 16h00	 Activités 
16h00	 Goûter
16h30 - 17h00	 Départ 



Ces journées type font l'objet d'un découpage par séquences d'accompagnement qui pontuent l'organisation des équipes avec une répartition précise des rôles et missions de chacun.

Ce mode de gestion confère des journées dites repérantes tant pour les personnes accompagnées que pour les professionnels. Voir chapitre VI « *d- La dynamique d'équipe et l'organisation de l'interdisciplinarité* » page 66.

### ♦ Les outils d'accompagnement

- **La grille SERAFIN-PH** qui permet d'évaluer, à minima une fois par an, l'évolution des besoins et l'autonomie de la personne. Cette grille est remplie d'une part par la personne elle-même (*en toute autonomie ou bien encore accompagnée*) afin de s'auto-évaluer et d'autre part par les professionnels afin d'échanger ensuite sur les potentiels écarts, besoins d'explicitation et d'accompagnement.
- **Le Projet d'Accompagnement Personnalisé** est révisé à minima tous les ans. Il consolide un cadre d'intervention borné et consenti par la personne. Le PAP\* permet de placer directement la personne au centre de son accompagnement en concevant elle-même et avec l'appui de l'éducateur son projet. Sa réalisation repose sur :
  - Un recueil de la demande,
  - La grille des besoins Serafin-PH,
  - La co-construction d'un plan d'action à courts et moyens termes.

Afin de mettre en œuvre le PAP et accompagner au quotidien les personnes tout au long de leur séjour, la journée est articulée autour de différents temps repérants :

- **Les Accompagnements Personnalisés ou Journée ou en Soirée** individuels ou collectifs dans un but d'adaptation de la prise en charge des personnes :
  - Accompagnement individuel pour des achats vêtture, des activités, animations internes ou externes à l'institution ... ;
  - Accompagnement administratif et individuel sur l'aide à la confection du PAP ;
  - Mise en place d'une activité collective spécifique aux besoins observés pour un nombre de personnes déterminé : atelier écriture, activité chant ... ;
  - Temps de recherche, de préparation, de gestion de la mise en place de projets divers par les professionnels et avec les personnes accompagnées (*recherche de séjours adaptés, d'un nouveau lieu de vie ...*).

- **Les Entretiens Individuels Programmés** ont pour but de permettre à la personne accompagnée de formuler et verbaliser son état psychique, ses besoins, ses envies, ses difficultés etc. Il s'agit d'un outil d'échange, d'analyse, de recueil d'informations et potentiellement organisationnel via la planification d'actions par la personne.

Au-delà des ces temps formalisés, l'équipe reste très attentive aux échanges plus spontanés, aux demandes de la personne ou des professionnels. Ces accompagnements peuvent s'opérer à la suite de l'observation d'une problématique identifiée :

- Désamorcer des tensions ;
  - Prévenir des difficultés ;
  - Opérer une réassurance ;
  - Répondre à un besoin d'écoute etc.
- 
- **Les outils relatifs à la Vie Affective et Relations Sexuelles :** Certains professionnels du Foyer de Vie sont formés à la vie sexuelle et affective des personnes en situation de handicap. De leur formation sont nés des outils tels que :
    - L'entretien individuel VARS\* qui consiste à déployer une écoute suffisante afin de permettre à la personne accompagnée de s'exprimer et d'auto-évaluer son champ de connaissances. Aussi, les professionnels formés peuvent cibler le niveau d'information de chacun.
    - Les ateliers VARS : Cet outil se présente sous forme de groupes de parole permettant l'accès au « savoir » en vertu d'un programme adaptatif abordant les grandes étapes de la vie affective et sexuelle.
    - L'entretien spontané VARS : pour favoriser une approche ponctuelle des problématiques personnalisées de chacun en fonction des besoins exprimés et ressentis par la personne.
- 
- **Les outils relatifs à la santé et au bien-être .** Ces temps consistent en la prise en charge et à l'accompagnement de la personne dans son parcours santé et bien-être vers la valorisation de ses capacités et l'acquisition d'autonomie dans le domaine. Cela se décline par :
    - L'aide de la personne à organiser et coordonner son parcours de soins de manière systémique (*médicaux, paramédicaux famille, tuteur*) tout en adaptant aux besoins de chacun ;
    - L'information et le renseignement de la personne sur sa santé ;
    - L'aide de la personne à choisir ses praticiens ;
    - L'aide de la personne à se rendre à ses rendez-vous voire à l'accompagner si tel est le souhait ;
    - Le travail sur l'éducation et l'éveil à la santé de la personne (conseil hygiéno-diététique, cuisine pédagogique amélioration des barquettes, prévention ...) ;
    - Le travail sur l'ouverture en réseau santé et bien-être du Foyer de Vie.
- 
- **Les temps d'animation** qui contribuent à tisser une relation sociale, à apporter du bien-être. Le projet d'animation part de la volonté des personnes accompagnées via les comités d'animation destinés à l'expression de leur désir dans le domaine. Le but des animations est alors de permettre aux personnes de développer des centres d'intérêt, de gagner en autonomie et de maintenir le sentiment d'appartenance et d'utilité tout en limitant l'isolement. L'activité n'est pas uniformisée mais une réelle expression des aspirations personnelles.



- **Le projet passerelle** qui permet aux personnes accompagnées du Foyer de Vie d'accéder à des immersions et des stages dans le monde du travail en ESAT ou en entreprise de droit commun. Ce dispositif n'a pas pour ambition d'obtenir à tout pris une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le but, pour la personne accompagnée, est d'être capable de s'évaluer dans le temps et à son rythme dans le mode du travail. Cela pourra conduire, par la suite, à l'obtention d'une nouvelle orientation et au départ du Foyer de Vie Monié au profit d'un Foyer d'Hébergement ou d'un appartement de droit commun.
  - Nous observons une demande croissante des projets passerelles via les nouveaux entrants mais non seulement. Effectivement, une personne accompagnée depuis quelques années désire se lancer dans un projet professionnel.
  - D'autres types de demandes émergent tels que la demande d'opérer des stages en ESAT hors Adapei 09, ce qui est les cas de deux personnes accompagnées en 2024. Une concernant un éventuel rapprochement familial et l'autre désirant trouver un second élan professionnel dans un autre ESAT après avoir passé de nombreuses années au sein de l'ESAT de l'Adapei 09.

En 2023, cinq personnes s'expérimentent dans le secteur travail, en ESAT ou chez un maraicher implanté, non loin du Foyer, sur la ville de Saint Jean du Falga.

- **Les accompagnements et le suivi médical** avec l'aide-soignante et des partenaires du secteur médical en vue de garantir la santé physique et mentale des personnes ou bien encore de travailler sur l'éducation et la prévention santé.

#### **Concernant les internes :**

- **Les Visites A Domicile :** les VAD sont un outil d'accompagnement hebdomadaire repérant et individuel dans l'acquisition ou le maintien de l'autonomie dans les actes de la vie quotidienne de son appartement et de ses courses hebdomadaires :
  - Gestion du budget, du linge, accompagnement aux courses diverses ;
  - Accompagnement à l'entretien général de son logement ;
  - Accompagnement à prendre rdv chez le coiffeur ;
  - Accompagnement à prendre rdv auprès d'un cabinet vétérinaire pour son animal de compagnie etc.

## II. Les missions

### a) Le contexte juridique



Les Foyers de Vie sont régis par :

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

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

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

- La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- Le code de l'action sociale et des familles ;
- La charte des droits et libertés de la personne accueillie.

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

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

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

### b) Les enjeux

Les enjeux de ce projet sont multiples.

**Dans un premier temps, il s'agit de garantir la poursuite de la dynamique d'accompagnement** mise en œuvre par l'équipe d'encadrement depuis des années, en tenant compte des critères qui font les spécificités de cet établissement. A savoir :



- Maintenir et accroître les capacités d'autonomie et d'intégration sociale des personnes accompagnées ;
  - Veiller à poursuivre le développement de relations socialisées, structurées, harmonieuses et enrichissantes, des personnes accompagnées
  - Favoriser l'émancipation de la personne par le biais de son projet personnalisé en mettant l'accent sur la concertation des objectifs visés et l'évaluation des résultats obtenus ;
  - Garantir une qualité de vie pour les personnes accompagnées et les professionnels
  - Être à l'écoute de manière permanente des souhaits de la personne, de son entourage et/ou de son représentant légal ;
  - Entretenir le lien avec le réseau de partenaires favorisant le bien-être et l'épanouissement des personnes dans leur vie quotidienne.
- ➔ Tous ces points sont repris dans les chapitres à suivre sur l'offre de service page 30.

**Dans un second temps, il est nécessaire de prendre en considération que cette qualité de service est étroitement liée aux moyens alloués.** Il faut donc veiller à rationaliser et optimiser ces moyens pour répondre à l'accueil d'un public en évolution avec parfois des besoins très spécifiques en termes d'accompagnement, de plus en plus individualisés et personnalisés.

- Cette rationalisation tient compte des fortes inflations subies ces dernières années dans différents domaines comme l'énergie, l'alimentation, les transports... qui obligent la direction à freiner certaines dépenses comme le nombre de sorties restaurant, à recycler d'anciens véhicules sur des services où ceux-ci font défaut pour répondre aux missions liées aux visites à domicile par exemple. Le groupe 2 du budget d'établissement, relatif à la gestion du personnel, est un poste très délicat qui nécessite de bien analyser les moyens de remplacement.

Par ailleurs, la direction du Secteur Habitat s'est engagée sur 4 orientations prioritaires dans le cadre du CPOM 2022-2027 :



- ◆ **Créer un service d'accueil de jour pour les résidents du Foyer d'Hébergement qui ne travaillent qu'à temps partiel en ESAT** et qui n'ont pas la capacité ou la volonté de rester seuls sur ces temps chez eux, ou qui ont le désir d'être accompagnés sur ces temps libérés pour des actions d'aide au maintien de leur poste de travail, d'aide d'ordre plutôt social ou médical et de bien-être.

- Avec la réorientation des personnes vieillissantes vers des petites unités de vie pour personne en situation de handicap, en EHPAD, en milieu ordinaire avec un étayage à domicile ...

Le nombre de jeunes gens accueillis sur le Foyer de Vie a augmenté. Certains peuvent prétendre à entrer progressivement en ESAT à temps partiel, et donc bénéficier d'un accompagnement également sur la SATP, grâce au dispositif passerelle mis en place sur le Foyer.



- ◆ **Développer les actions de promotion et d'éducation à la santé**

- Sensibiliser et accompagner la santé des personnes accompagnées, en lien avec les engagements nationaux de santé ;
- Mener des actions de promotion pour une alimentation équilibrée et une pratique régulière des activités physiques adaptées, en lien avec les programmes d'Education Thérapeutique du Patient (ETP\*), C'Diet : programme de nutri-santé et le sport santé.

- Promouvoir le droit et l'accès à une vie affective et sexuelle dans le respect et la dignité, et soutenir le statut de parent des personnes en situation de handicap ;
- Sensibiliser les personnes accompagnées aux actions de prévention et de soutien face aux conduites addictives.

- Actions présentées au chapitre IV « g- Santé – bien-être et thérapeutique » page 34.



- ◆ **Redynamiser l'animation qualité**

- Renforcer la dynamique qualité au sein des établissements et services ;
- Permettre à la personne d'être actrice de son parcours ;
- Accompagner les transformations des organisations ;
- Promouvoir une démarche porteuse de sens.

- Voir chapitre V « h- L'amélioration continue de qualité d'accompagnement » Page 57.



◆ **Engager le secteur Habitat dans une politique écoresponsable et de développement durable**

- Valoriser et amplifier la démarche de réduction et tri des déchets ;
- Mener une politique d'achats responsables ;
- Engager un programme de la lutte contre le gaspillage.

→ Voir chapitre III « c-Adéquation des missions de l'établissement avec les politiques publique » ci-dessous.

**Enfin, parmi les enjeux pour satisfaire les besoins des personnes accompagnées et répondre aux exigences du cadre réglementaire**, ce projet d'établissement met en exergue **les critères impératifs du référentiel d'évaluation de l'HAS** visant à :



- Permettre à la personne d'être actrice de son parcours ;
  - Renforcer la dynamique qualité au sein des établissements et services ;
  - Promouvoir une démarche porteuse de sens pour les ESSMS et leurs professionnels.
- Tous ces critères sont développés dans les chapitres à suivre.

**c) Adéquation des missions de l'établissement avec les orientations publiques.**

La direction est très attentive à la sortie périodique des orientations publiques afin de les prendre en considération et de décliner dans les missions d'accompagnement des professionnels.



**c-1 : Le Schéma départemental de l'autonomie** est en cours d'élaboration. Nous restons donc sur les orientations 2016-2020, actualisées par les éléments directeurs du CPOM signé en 2022, dans lequel une 1<sup>ère</sup> fiche action répondait aux attentes des tarificateurs par la réorientation des personnes vieillissantes et retraitées des ESAT vivant toujours en FH\*, vers des institutions de droit commun comme les EHPAD\*, maisons de l'autonomie, et petites unités pour personnes handicapées vieillissantes.



**c-2 : Le Plan Régional de Santé (PRS)**



Le PRS\* a également fait l'objet d'une fiche action du CPOM autour de la promotion et de l'éducation à la santé qui s'appuie sur diverses références déclinées dans le chapitre relatif à l'offre de service « g-les prestations de soin, de bien-être et thérapeutiques » page 34.

**c-3 : Parmi les critères impératifs de l'HAS ; il a celui qui engage l'ESSMS à garantir la confidentialité et la protection des informations et données relatives à la personne accompagnée** qui renvoie à la mise en œuvre des recommandations et démarches nécessaires pour garantir la protection des données et leur confidentialité (recommandations RGPD\*, CNIL\*...).



→ A ce titre, les professionnels sont sensibilisés à ces démarches et mettent en œuvre les bonnes pratiques associées à :

- ◆ Une politique RGPD définie au niveau associatif qui se traduit par exemple par l'inscription du texte suivant dans les documents de communication :
  - « Les informations portées sur ce formulaire sont obligatoires pour la mise en œuvre du présent contrat/document. Elles font l'objet d'un traitement dont la finalité est de collecter les informations nécessaires afin de pouvoir établir et mettre en œuvre un contrat xxx par xxx. En communiquant vos données personnelles, vous acceptez que les professionnels du service concerné les utilisent uniquement dans le traitement de ce contrat ».
  - Pour le consentement de la personne : « J'ai bien pris connaissance de la présente note d'information concernant la collecte et l'utilisation de mes données personnelles, et je donne mon consentement au recueil et au traitement de ces données par xxx, service de l'Adapei 09. Je prends note que je peux à tout moment demander à connaître les éléments conservés sur moi et que, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables sur la protection des données personnelles, je bénéficie d'un droit d'accès, de rectification, de suspension et d'opposition aux informations et messages me concernant. En conformité avec les dispositions du règlement RGPD, si vous souhaitez exercer ce droit et obtenir communication des informations vous concernant, veuillez-vous adresser à la Direction du Secteur Habitat c.bernelin@adapei09.fr ou au DPO\* de l'association dpo@adapei09.fr. Les informations collectées seront conservées pendant toute la durée du présent contrat.
- ◆ Des outils et procédures de protections des données sont mis en place
  - Par un accès nominatif et sécurisé au dossier unique informatisé de la personne ;
  - Les documents papiers sont mis sous clé ;
  - Une charte de confidentialité des données a été rédigée au niveau associatif.

L'association est actuellement accompagnée par un cabinet extérieur afin d'évaluer la qualité des protocoles et supports utilisés afin de les faire évoluer, former les cadres et sensibiliser les professionnels à ce sujet.

#### c-4 : la Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT)



La participation à la démarche RAPT\* est un engagement pris par la direction et l'association, inscrite dans la mise en œuvre et le suivi de Via-Trajectoire.

- ◆ Une équipe pluriprofessionnelle ; secrétaire, cadre de proximité, directrice et éducateurs ont été formés à cet outil informatisé pour en comprendre les objectifs et les enjeux. Ce logiciel permet de gérer toutes les notifications de la Maison du Handicap à destination de l'un des établissements et services du Secteur Habitat. Une personne nouvellement inscrite sur Via Trajectoire reçoit systématiquement une plaquette d'information afin qu'elle puisse si elle le désire, prendre contact avec le service d'accompagnement auprès de Visa-Cité.
  - ◆ La plateforme est mise régulièrement à jour tant au niveau du statut des personnes en situation de handicap qu'au niveau de la présentation des structures.
  - ◆ La direction participe à toutes les réunions Groupe Opérationnel de Synthèse (GOS) auxquelles elle est conviée. La présence d'appartement stagiaires sur le Foyer de Vie favorise l'accueil en urgence de personnes sans solution.

#### c-5 : Les politiques publiques se sont ouvertes ces dernières années sur le champ de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) qui conjugue performance économique, performance sociale et performance environnementale.



A ce titre, la fiche n°4 du CPOM intitulée : Engagement dans une politique écoresponsable et de développement durable nous permet d'agir dans les domaines suivants :

◆ **Valoriser et amplifier la démarche de tri et de réduction des déchets**

Tous les services du Secteur Habitat sont équipés de poubelles différenciées favorisant le tri-sélectif : papier – verre – recyclables –et tout venant.

Un rapide sondage en CVS démontre la nécessité de rappeler régulièrement la nécessité d’opérer le tri-sélectif y compris dans les appartements des usagers.

Concernant la réduction des déchets, toutes les poubelles individuelles étant jetées dans des containers collectifs, il nous a été difficile d’en évaluer les volumes par personne. Cependant, un effort de sensibilisation auprès des personnes accompagnées sur la lutte contre le gaspillage a été opérant.

- Depuis la création de cette fiche action CPOM, chaque service a été équipé d’un composteur et toutes les personnes accompagnées ont été sensibilisées par le SMECTOM qui leur a délivré une poubelle individuelle à cet effet.

◆ **Mener une politique d’achats responsables**

Cette ambition est à rapprocher de la gestion budgétaire. En effet, acheter bio, artisanal ou local n’est que rarement concurrentiel par rapport aux centrales d’achats vers lesquelles nous avons pour habitude de fonctionner et dont les tarifs correspondent mieux aux moyens alloués.

Cependant, depuis quelques années, la direction a fait le choix d’investir dans l’achat d’ampoules basse-tension afin d’équiper tous les bâtiments et appartements individuels tandis que des hublots extérieurs nous ont été offerts par un fournisseur spécialisé dans la vente d’écoproduits. Nous avons installé dans chaque salle de bain des douchettes qui intègrent un limiteur de débit.

◆ **Engager un programme de la lutte contre le gaspillage**

Les postes où nous notons le plus de gaspillage sont :

- Le papier, avec une surconsommation des éditions et des copies qui nécessite de sensibiliser régulièrement les salariés pour arrêter d’imprimer tous les mails, pour se servir de papiers brouillons et par la même occasion, imprimer en noir et blanc et recto/verso ;
  - L’alimentaire bien qu’en nette diminution en raison du fait qu’il y a de moins en moins de personnes qui commandent leurs repas en liaison froide, et de plus en plus de monde qui sollicite la somme équivalente pour faire soi-même ses achats. Phénomène qui peut paraître un bon levier pour leur autonomisation, mais qui s’avère d’un autre côté, un réel problème quant au recours à la « restauration rapide et à la malbouffe » ;
  - Les énergies. Les éducateurs et l’agent technique sont souvent obligés de rappeler de ne pas laisser couler l’eau ni de laisser les lumières allumées quand on quitte une pièce, sans compter que certaines personnes laissent leur fenêtre ouverte dans l’appartement avec la clim ou le radiateur en état de marche.
- Des tableaux de bord nous permettent de suivre les consommations, et de réagir auprès des personnes en surconsommation.

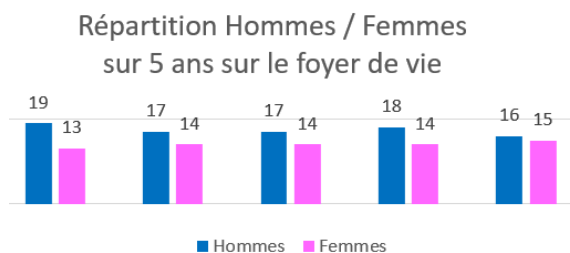
### III. Les personnes accompagnées, leur proches et la famille

#### a) Evolution du public accompagné



Données au 31/12/2023

##### ■ Répartition par sexe :



Nous observons un équilibre relativement stable de la répartition hommes/femmes depuis 2019 sur l'ensemble du Foyer. Le semi-internat est cependant composé essentiellement d'hommes ce qui a pour conséquence d'amorcer une tendance à l'isolement du reste du groupe de la part de deux femmes qui peuvent parfois se sentir exclues, sans la vigilance

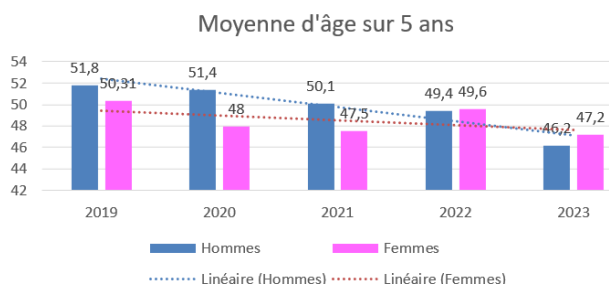
des professionnels, sur certaines activités à caractère plus « masculin ». Nous ne pouvons cependant discriminer des candidats du fait de leur genre au moment de l'admission. Toutefois, afin de garantir une dynamique de groupe et sécuriser psychologiquement des personnes accompagnées, la direction peut argumenter la priorité d'une candidate auprès de la maison du handicap.

##### ■ Répartition par âge :

Historiquement, le Foyer de Vie accueillait les ouvriers retraités de l'ESAT de l'Adapei de l'Ariège. En 2017, le schéma départemental de l'autonomie du Conseil Départemental stipule que les personnes vieillissantes doivent être orientées dans le secteur des personnes âgées de droit commun ou dans de futures unités de vie spécialisées et rattachées à des EHAPD.

Ceci explique que depuis 2019, le Foyer de Vie accueille de plus en plus de jeunes personnes, bien qu'il demeure encore une concentration de personnes entre 45 ans et +.

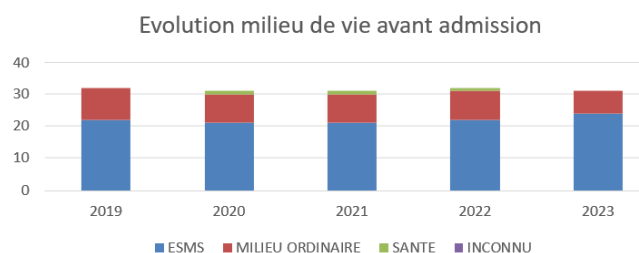
Le semi-internat, quant à lui, présente une grande représentativité de toutes les tranches d'âges.



A ce jour, la direction veille à un potentiel afflux d'orientations des personnes vieillissantes à destination du Foyer de Vie et analyse avec plus de précision les besoins en accompagnement médical conformément au travail réalisé lors du précédent projet d'établissement sur l'analyse des populations entre un FAM (EAM) et un Foyer de Vie.

Favoriser la diversité des tranches d'âges permet d'éviter la création de « sous-groupes » qui, dans le passé, étaient source d'altercations.

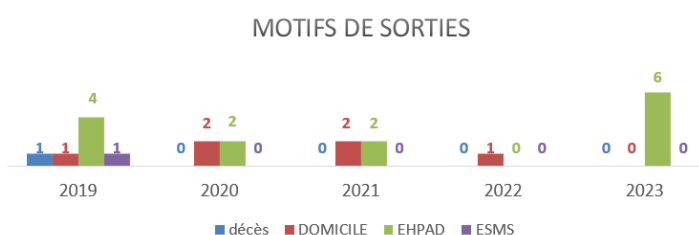
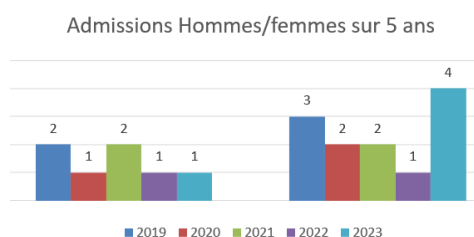
■ **Origine des milieux de vie**



Depuis 2019, nous constatons que nous accueillons principalement des personnes provenant d'ESSMS ou du domicile familial.

Malgré le décloisonnement de la psychiatrie, nous voyons encore peu de personnes intégrer le foyer suite à une hospitalisation quand bien même la population présentant des troubles psychiques augmente un peu plus tous les ans.

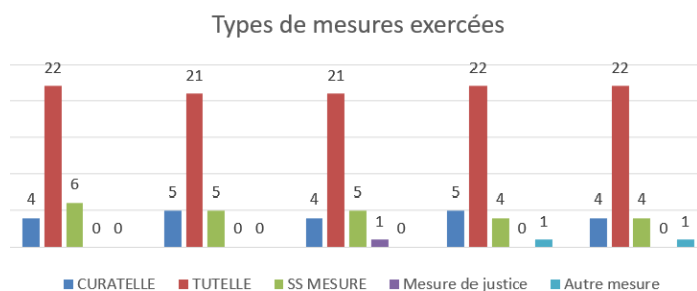
■ **Admissions et départs**



Depuis 2019, professionnels et personnes accompagnées se sont lancés dans une dynamique de réorientation pour un meilleur ailleurs. Les données montrent ainsi une dynamique constante de réorientation qui engendre :

- Le maintien des partenariats existants avec les EHPAD entre autres ;
- Le développement des interventions en structures enfance dans l'optique de faire connaître l'accompagnement du FV sur le département.

■ **Répartition par mesures mandataires**



Nous notons une large prédominance des mesures de tutelle sur le Foyer de Vie, tandis que quelques personnes restent sans mesure.

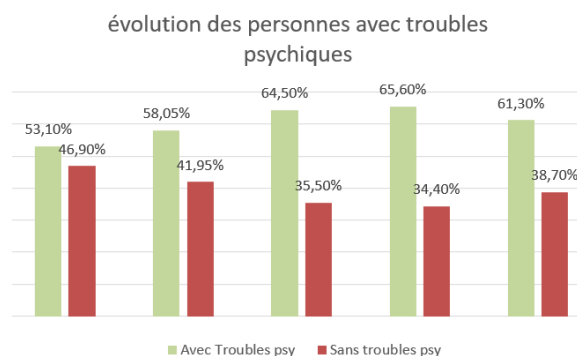
Ceci implique un fort partenariat avec les mandataires. L'accompagnement des personnes désireuses de s'émanciper, demandent de développer des partenariats tel qu'avec France service en vue d'un appui à la gestion administrative en complément du travail réalisé par leur mandataire ou l'équipe éducative.



▪ **Répartition avec et sans troubles psychiques.**

La présence de troubles psychiques est en augmentation constante depuis de nombreuses années. Les professionnels doivent s'adapter au passage de la déficience aux troubles psychiques ce qui nécessite :

- La mise en œuvre de formations et de réactualisation des connaissances sur les troubles psychiques. En effet, l'évolution de la psychiatrie, les courants de pensées ainsi que les méthodes d'accompagnement évoluent à grand pas sur ces dernières années. Le Foyer de Vie accueillant plus de 61% de personnes souffrant de troubles psychiques, il convient de réactualiser les connaissances de chacun dans le domaine.
- D'envisager, faute de soutien extérieur, l'augmentation du temps de prestation de la psychologue avec laquelle l'établissement conventionne. Cela dans le but d'étayer les modes d'accompagnement des professionnels et maintenir ses interventions auprès des personnes par des groupes de parole et des entretiens non pas de suivi mais répondant, de manière spontanée, à des besoins ponctuels.



Il est également à souligner une augmentation de 18.3% de demandes d'admission concernant les personnes porteuses de Troubles du Spectre de l'Autisme (TSA) depuis 2019. Afin d'accompagner au mieux ce nouveau public, il convient que l'équipe se forme à ses particularités.

**b) Etat des lieux des besoins et attentes des personnes accompagnées**



Globalement, les personnes accompagnées sur Monié sont satisfaites de leur mode de vie. Vivre en Foyer, c'est se rapprocher le plus possible « de la vie comme à la maison ; de la vie dans le droit commun ».

Le fait de recueillir l'avis régulièrement des personnes accueillies sur le fonctionnement donne concrètement le sentiment de prise sur son environnement, d'avoir son mot à dire, d'être considéré comme une personne actrice qui peut contribuer à améliorer son cadre de vie. Cette concertation qui jusqu'ici était essentiellement orale, via le comité des usagers, se concrétise à présent, par la mise en œuvre d'une enquête de satisfaction annuelle, afin de contribuer :

- ◆ à la qualité de vie des personnes accueillies ;
- ◆ à la remise en question permanente du positionnement éthique et professionnel des accompagnants ;
- ◆ à renforcer les dispositifs de lutte contre une maltraitance institutionnelle, arbitrée par un regard collectif et multi professionnels.

les besoins et attentes recensés en amont de l'élaboration de ce projet d'établissement font apparaître un certain nombre d'items incontournables à maintenir et à intégrer dans ce projet :

- L'autodétermination de chaque personne dans son projet de vie ;
- Le maintien des relations familiales les plus régulières possible.

- La préservation de son intimité et de sa sphère privée ;
  - La possibilité de rencontrer librement les membres de l'équipe en fonction de ses besoins ;
  - Le large choix dans les activités proposées par l'équipe du foyer :
    - Les sorties et accompagnements individualisés ;
    - Les sorties à thème : animations et activités programmées en milieu ordinaire ;
    - Les accompagnements pour les courses, pour la confection des repas ... ;
    - Les séjours organisés par l'établissement (mer, campagne, sport ...) ;
    - Les repas collectifs organisés sur le foyer ;
    - Les animations organisées par le comité des fêtes ;
    - Les activités sportives en interne et celles proposées par les partenaires ;
    - Les actions de prévention avec des intervenants : addiction France, services mandataires, planning familial ... ;
    - Etc
- ➔ La synthèse des résultats de l'enquête de satisfaction 2024 est à retrouver au chapitre VIII « a- L'évaluation de la satisfaction des personnes accompagnées » page 73.



**Le Projet d'Accompagnement Personnalisé** est l'outil qui permet de synthétiser les besoins et attentes prioritaires de la personne accueillie. Ce projet est réévalué tous les ans, et adapté en tant que de besoin dans ce laps de temps. Voir chapitre IV sur l'offre de service « c- La co-construction du Projet Personnel d'Accompagnement » page 31.

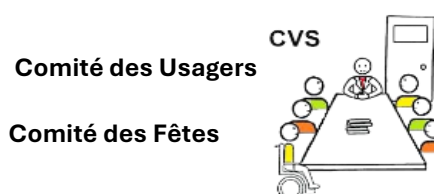
### c) Participation de la personne accompagnée à la vie de l'établissement et des instances réglementaires

#### ◆ **Le Comité de la Vie Sociale : CVS.**

Le CVS est par essence, l'instance de représentation de la vie de l'établissement et est reconnu comme lieu d'expression des personnes accompagnées élues, porte-paroles de leurs pairs préalablement consultés en comité des usagers. Il est composé :

- D'un titulaire et d'un suppléant élus pour représenter les internes et un titulaire et un suppléant pour représenter les semis-internes ;
- D'un représentant des salariés ;
- D'un représentant des familles ou des mandataires (poste vacant depuis 3 mandats) ;
- La direction ;
- Et d'invités comme l'Animateur Qualité et le Responsable de Service Educatif, présents à chaque séance.

Le CVS se réunit à minima 3 fois par an, et peut programmer plusieurs réunions à thème en cours d'année selon l'actualité et l'envie des élus.



◆ **Le Comité des Usagers.**

Le Comité des Usagers une instance permettant de réunir l'ensemble des personnes accompagnées dans le but d'évoquer les préoccupations d'ordre organisationnel. Cela permet de bénéficier d'un temps formalisé de débats sur une ou des thématiques spécifiques ou bien encore de préparer la réunion du CVS.

◆ **Le Comité des fêtes**

Ce comité est composé de deux représentants par service et, en soutien, de quelques professionnels au service du groupe pour la programmation et la mise en œuvre de projets festifs :

- ➔ Fête du printemps, journées olympiques, concerts etc.

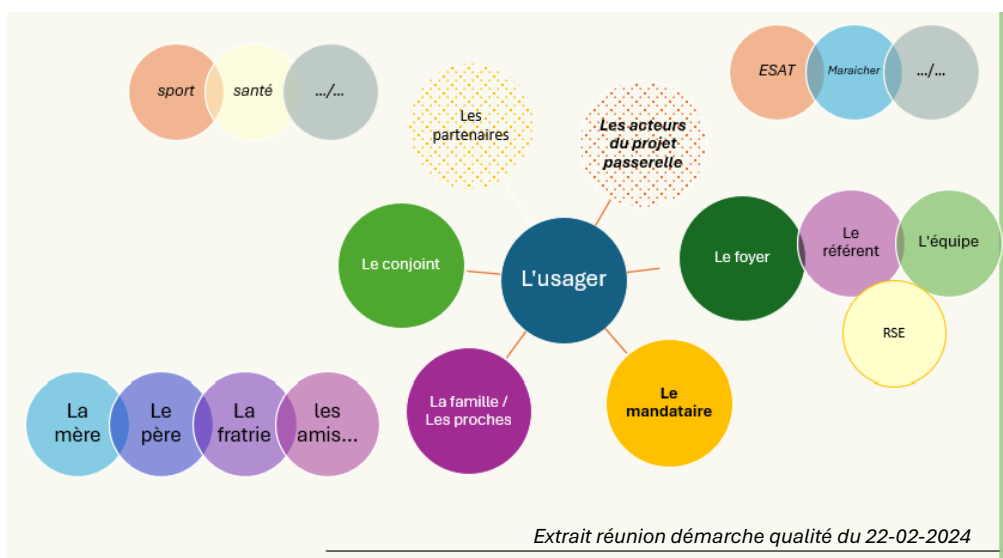
◆ **Le Comité d'Animation.**

Le Comité d'Animation une instance qui permet à l'ensemble des personnes accompagnées d'acter, en formation collégiale, les animations qu'elles souhaitent voir se pérenniser ou s'arrêter au sein et à l'extérieur du Foyer de Vie ou bien encore de proposer de nouvelles animations.

**d) La place des proches, de la famille et de la pair-aidance dans l'accompagnement**

La reconnaissance grandissante de l'aidant familial replace la famille au cœur du dispositif d'accompagnement des personnes accueillies en institution.

L'ensemble des personnes gravitant autour de la personne accompagnée : professionnels, proches, familles, mandataires, prestataires doivent être guidées vers un objectif commun : le bien-être de la personne.



En réalisant cette cartographie des personnes susceptibles d'accompagner ou d'interférer dans les relations avec la personne accompagnée et sur son projet, il apparaît comme une évidence la nécessité de bien définir la place, le rôle et la mission de chacun tout en veillant à ce que la personne reste maîtresse de ses choix, de ses projets, de sa vie d'adulte.

Comment prendre soin de n'oublier personne parmi les parties prenantes souhaitées par la personne pour l'accompagner dans son projet ?

La mise en œuvre d'outils, de recueils adaptés à chacun, ainsi qu'une procédure et une coordination du projet claire ont été mis au travail, afin de respecter la place et la compétence de chacun au profit de la personne, sans réunir tous les acteurs au même moment autour d'une table comme cela se faisait par le passé, au risque « d'étouffer » la personne et sa parole.

Cf chapitre IV- l'offre de service « c- la co-construction du Projet d'Accompagnement Personnalisé » page 31.

### **La famille est invitée à s'investir sous diverses formes :**

- Au CVS, Conseil de la Vie Sociale, où nous peinons à trouver des représentants des familles pour s'impliquer dans une fonction qui consiste entre autres, à interpeler les proches des personnes accompagnées afin de leur transmettre et recueillir de l'information qui sera mise à l'ordre du jour des réunions ;
- En renseignant les enquêtes de satisfaction à destination des familles et des mandataires afin de les associer à cette démarche éthique ;
- En définissant avec l'accord de la personne accompagnée, leur place dans l'accompagnement de leurs projets et démarches d'autonomisation.
  - Bien que la famille soit un partenaire souvent important pour la personne, elle peut parfois avoir du mal à respecter la volonté de son enfant par crainte pour lui. *elle*, par habitude de le.*la* guider dans ses choix, pour ne pas avoir le sentiment que l'enfant devenu adulte lui échappe ...

### **Des temps forts dans le parcours institutionnel de la personne permettent d'associer les familles et les proches toujours selon la volonté de la personne accompagnée.**

- L'accueil avec la visite de l'établissement et l'entretien avec l'équipe du foyer / service ;
- La grille SERAFIN-PH à renseigner ainsi que le dossier de demande d'accueil qui peut se faire avec le soutien de la famille ;
- La présentation annuelle de la révision du PAP à la demande de la personne accompagnée ;
- L'élaboration de la grille sur la place des familles dans la mise en œuvre du PAP ou d'un projet ;
- L'évaluation du partenariat conclu entre la famille, la personne et l'équipe d'accompagnement ;
- Les CVS et les enquêtes associatives contribuent comme nous l'avons évoqué, à donner la parole de manière plus générale aux familles sur la vie de l'établissement ;
- Enfin, les familles sont encouragées dans une association parentale telle que l'Adapei de l'Ariège, à prendre une adhésion et s'engager dans les instances de participation comme le conseil d'administration, le bureau, ou dans des commissions de travail (révision du projet associatif, comité éthique et de bientraitance, le journal de l'association, la commission sport et culture ...).

Malgré tous ces moyens pour s'investir, les familles sont peu présentes sur le Secteur Habitat. Elles ne s'engagent guère sur le plan associatif, ni ne répondent aux sollicitations de l'institution pour participer à des instances, à des enquêtes de satisfaction. En revanche, il peut arriver qu'au départ de leur proche du Foyer, elles rédigent des actes de dons de matériel ou d'argent au bénéficiaire des autres personnes accueillies ou plus largement de l'institution.

## Des actions à développer :

### ◆ L'accueil du proche et de la famille pour :

- Être disponible dans l'écoute des besoins ;
- Légitimer et accueillir les émotions (peur, stress, colère, angoisse, soulagement, ...) ;
- Tenir compte de leur âge et de leur situation physique et cognitive ;
- Instaurer une relation de confiance, garder le contact et communiquer régulièrement ;
- Respecter l'autonomie et le choix de la personne accompagnée ;
- Associer le proche ou la famille au partage d'informations, avec l'accord de la personne accueillie ;
- Evoquer en équipe + APP, les situations complexes (mécanismes de défenses qui influencent la triade famille, usagers et équipe) ;
- Encourager les familles à s'investir dans le CVS ou auprès de leur représentant, car au-delà de l'instance, le CVS est un vecteur important pour porter à la connaissance des familles un certain nombre de réflexions sur la vie de l'établissement via les comptes rendus notamment ;
- Investir le journal de l'association avec la présentation d'un foyer ou d'un projet à chaque édition ;
- Proposer des interventions à thème, des portes ouvertes et des temps de convivialité pour favoriser leur implication.

La pair-aidance est un concept qui a été travaillé avec les professionnels mais également avec les personnes accompagnées qui ont pu exprimer ce que la pair-aidance leur apporte, et relater des exemples venus conforter le fait que si cette relation d'entraide entre paire n'est rarement définie comme telle, et n'en demeure pas moins naturelle. Ce constat vient témoigner de la place laissée aux personnes accompagnées pour s'autonomiser d'une part, et valoriser d'autre part leurs compétences à partager.




CVS du 22-04-2024

## Témoignages de situations de pair-aidance entre usagers

*Pendant la grève du service transport de l'Adapei, on ne pouvait pas rentrer au foyer. Alors ceux qui savaient prendre le bus de ligne entre Mirepoix et Pamiers, ont appris aux autres comment faire et les ont accompagnés. Maintenant, ils savent prendre le bus, et certains le prennent même tout seuls.*  
Anaïs

*Quand il y a un nouveau on le présente et on lui explique ce qu'il y a à savoir, à quelle heure on mange, quand passent les infirmiers*  
Rose-Marie

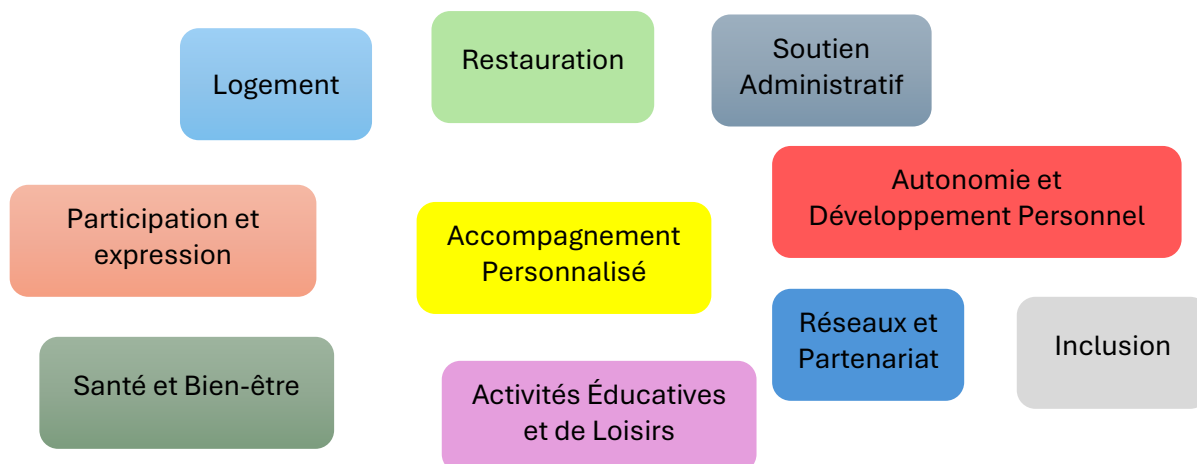
*Quand je suis arrivée sur le foyer, les éducateurs m'ont présenté des choses et après il y a eu des résidents qui m'ont expliqué à quelle heure arrivent les veilleurs, comment fonctionnent les plateaux repas*  
Caroline



A vous la parole !



## IV. L'offre de services de l'établissement



### a) L'admission



L'admission d'une personne au Foyer de Vie, est soumise à l'obtention d'une notification de la Maison Départementale des Personnes en Situation de Handicap (*MDPSH*). Cette admission est précédée d'un ou plusieurs stages durant lesquels sont étudiées les capacités de l'établissement à répondre aux besoins de la personne. Ces démarches sont décrites dans une procédure qui référence également tous les documents à remettre et présenter aux personnes tel que le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, la charte des droits et libertés, la charte de la vie affective et sexuelle ...

Les périodes de stage permettent également de préparer la personne accompagnée, qui jusqu'à présent vivait en famille ou dans une autre institution, de découvrir le règlement de fonctionnement mais aussi la possibilité d'investir son propre espace de vie en prenant possession de l'appartement mis à sa disposition.

Cette découverte du secteur adulte, pour beaucoup, vient bousculer les comportements des personnes qui découvrent la liberté d'aller et venir, de posséder la clé de leur appartement, d'avoir un chez soi où l'on peut cuisiner, recevoir des amis, sa famille, avoir une plus grande autonomie d'autogestion, de prise de décision. C'est aussi une période d'expérimentation, d'auto-évaluation de ses capacités et de ses limites à vivre seule en appartement privatif.

Ces périodes de stage nécessitent une très grande vigilance de la part des professionnels qui veillent à ce que les stagiaires ne soient ni perdus, ni isolés. Les équipes, conscientes de cette nouveauté s'assurent qu'il n'y a pas de mise en danger pour eux ou pour les autres. Pour évaluer les bénéfices-risques, des entretiens et des visites à domiciles sont organisées. Les demandes des personnes commencent à émerger et les besoins à être repérés. L'objectif est de leur permettre de jauger leur degré d'autonomie et de clairvoyance dans la prise de décision etc.

Une fois l'admission validée, la personne est reçue par un professionnel qui deviendra son référent. Ensemble, dans un souci de co-construction, ils vont affiner le projet d'accompagnement du PAP, à l'aide de la grille SERAFIN-PH qui a été adaptée afin de préciser si le besoin est là, mais aussi à l'aide

de l’outil de recueil de la demande. En croisant les regards sur les besoins repérés et les demandes formulées, des actions sont mises en place pour y répondre. Cela permet d’identifier ce qui pourrait être un frein dans certains projets comme l’hygiène corporelle, l’autonomie dans les déplacements ..., tout en respectant le choix de la personne à ne pas vouloir être accompagnée dans certains domaines par les éducateurs, d’où la nécessité d’informer la personne des partenaires existants dans le droit commun.

### b) La sortie



Les projets de réorientation des personnes accompagnées sont toujours motivés par leur choix, le besoin et les attentes des personnes, et de l’expertise des professionnels. Quelle que soit la raison de la réorientation de la personne, celle-ci s’opère systématiquement dans la concertation avec la personne, sa famille si elle le désire, son représentant légal et l’établissement ou le service, futur accueillant, qui est associé au projet d’orientation. Les réorientations sont soumises systématiquement à la décision de la MDPSH. La sortie définitive de l’établissement peut être la résultante de plusieurs cas de figure, notamment :

- La personne est touchée par les effets du vieillissement et n’est plus adaptée au rythme de vie sur le Foyer ;
- La personne souhaite un rapprochement géographique de sa famille ;
- La personne souhaite après évaluation et intégration progressive rejoindre les ESAT et un Foyer d’Hébergement ;
- La personne retourne vivre en famille ou en milieu ordinaire.

Pour toutes ces situations l’établissement s’engage à accompagner l’usager sa famille et/ou son représentant légal dans les démarches qui lui permettront de mener à bien son projet de réorientation, dans des temps en revanche difficiles à évaluer selon la disponibilité des places recherchées dans de nouvelles institutions ou services.

### c) La co-construction du Projet d’Accompagnement Personnalisé : PAP

Comme évoqué précédemment dans la partie relative à la présentation du Foyer et de ses outils d’accompagnement, le Projet d’Accompagnement Personnalisé vise à fixer les objectifs considérés comme prioritaires dans l’accompagnement de la personne. Ainsi, les échanges, le dialogue entre les personnes accompagnées et les professionnels se veulent réguliers afin d’être au plus près des évolutions des besoins et attentes. Chaque professionnel de l’équipe éducative dans le cadre de sa mission de référent de parcours prend le temps nécessaire afin de recueillir les demandes et la parole de chaque personne. Dès l’admission, l’expression et le positionnement d’adulte des personnes est sollicité lors des entretiens proposés.



Ce projet de vie regroupe des dimensions éducatives, pédagogiques, thérapeutiques et sociales. Chaque personne accompagnée au Foyer de Vie se voit proposer la construction d’un projet personnalisé qui tient compte non seulement de ses demandes, de ses attentes, (*et/ou celles de sa famille et de son représentant légal*) mais aussi des besoins repérés par les professionnels de l’équipe pluridisciplinaire dont une mise au travail peut être proposée à la personne afin qu’elle puisse, si elle le désire, s’en saisir.

Dès les premiers contacts, les professionnels du foyer manifestent clairement leur intention de croire à la capacité des personnes à faire des choix, ils leur signifient qu'ils sont acteurs de leurs demandes et co-auteurs de leur projet. Cette démarche se veut dynamique dans la mesure où l'émergence des attentes des personnes accompagnées n'est pas spontanément évidente : la relation qui s'instaure entre le référent de parcours et la personne doit aider cette dernière à faire émerger ses attentes que celui-ci formalisera simplement, en vue de l'élaboration du projet personnalisé.

L'expression de chaque personne accueillie est recherchée afin de déterminer quels sont les éléments d'accompagnement qui vont agir au niveau de la sphère individuelle mais également dans la dimension collective du foyer. La place de la famille et/ou du représentant légal est prise en compte en identifiant de quelle manière elle interviendra dans l'accompagnement.

#### **d) Les prestations réglementées**

##### **Les objectifs du Foyer de Vie :**

Le foyer de vie (ou foyer occupationnel) accueille des adultes en situation de handicap ayant une certaine autonomie pour leur proposer des animations et activités en fonction de leur handicap. Le foyer de vie est destiné aux personnes ne relevant ni d'un établissement et service d'aide par le travail (Ésat), ni d'une maison d'accueil spécialisée (Mas), ni d'un foyer d'accueil médicalisé (Fam) [ou établissement et accueil médicalisés (EAM)] - 01 avril 2024 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) – [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

##### **Ses missions :**

- ◆ **Héberger et accompagner des personnes ;**
  - ➔ Nous anticipons les parcours de vie des semis-internes en les encourageant à tester l'offre d'hébergement afin de les préparer à intégrer une institution, ici ou ailleurs lorsque les parents ne seront plus en mesure d'assumer l'accueil de leur enfant par exemple.
  
- ◆ **Proposer un cadre de vie adapté, un lieu de vie agréable et sécurisant ;**
  - ➔ L'équipe et les personnes accompagnées s'accordent à embellir et personnaliser les différents espaces de vie privés, collectifs, extérieurs et intérieurs.
  - ➔ La sécurité est un domaine important qui est pris en considération par un entretien constant des bâtiments, des contrôles périodiques et des mises aux normes régulières.
  - ➔ La sécurité psychique et affective des personnes accompagnées est également prise en compte au titre de la bientraitance, des activités de bien-être proposées par les équipes, l'accompagnement aux soins ...
  - ➔ Afin d'assurer un cadre de vie de qualité, nous avons installé des boîtes aux lettres afin de recueillir les doléances des personnes accompagnées avec un souci d'amélioration des prestations.
  
- ◆ **Proposer un accompagnement personnalisé visant à favoriser l'acquisition et la progression dans les actes de la vie quotidienne, dans une logique de recherche d'autonomie des personnes ;**

La recherche d'autonomie est une mission centrale de l'accompagnement réalisé par les professionnels.

L'accès à plus d'autonomie passe aussi par une réflexion régulière sur la notion de risque mesuré au titre de l'expérimentation et de l'accession à plus d'autonomie. Il y a, dans cette notion, deux



aspects qui peuvent paraître contradictoires explique Pierre VERDIER dans son ouvrage « *peut-il y avoir éducation sans risque ?* » revue Reliance (18, 2006) :

- L'idée d'une protection ;
- et, l'idée d'une liberté progressive et donc d'une prise de risque.

Afin de ne pas associer « risque » et « danger », il est nécessaire de :

- Connaître les règles et les lois, de droit commun, et propre à l'institution : règlement intérieur règlement de fonctionnement, instructions et protocoles ... ;
- Evaluer, échanger et informer : Une décision de prendre ou faire prendre à autrui un risque doit être débattu en équipe pour mesurer le bénéfice-risque, et rechercher la validation d'un cadre « *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* » cassation Civile du 9 mai 1990 ;
- Faire appel au bon sens afin que le risque n'empêche pas l'action, mais la permette dans de meilleures conditions en tenant compte des capacités de la personne.

◆ **Contribuer à l'épanouissement, au bien-être et à la santé ;**

Les orientations de la direction et la qualité des accompagnements par les professionnels jouent un rôle actif dans le développement personnel, le confort et la santé physique et mentale des personnes accompagnées. Elles offrent des services et des activités adaptés pour favoriser leur épanouissement et leur qualité de vie. Cela inclut des soins médicaux appropriés, un environnement sécurisant et des programmes qui encouragent l'interaction sociale et le bien-être émotionnel.

◆ **Développer la socialisation des personnes accompagnées :**

Nombre d'initiatives pour encourager les interactions sociales entre les résidents en encourageant la pair-aidance, par la programmation d'activités collectives, des ateliers, des sorties, des espaces de rencontre... L'objectif en favorisant les relations sociales, est de rompre l'isolement, tandis que certaines personnes accompagnées revendiquent un sentiment d'appartenance à un groupe, un foyer, une association, alors que d'autres chercheront plutôt l'anonymat également respecté par et pour tous, en ne recherchant que des relations sociales à l'extérieur de leur lieux de vie.

**e) Les prestations éducatives :**

Les prestations éducatives reposent sur une triangulation de prestations à la fois éducatives, pédagogiques et thérapeutiques.

Dans notre secteur adulte, la notion de prestations éducatives interroge. Doit-on parler d'éducation pour des adultes ? Dans les faits, se sont bien des éducateurs qui interviennent auprès du public dont certaines actions éducatives touchent le champ du savoir, savoir-faire, savoir-être.

Les actions d'apprentissage : apprendre à faire ses courses, gérer un budget, faire une lessive, entretenir son appartement, gérer sa solitude. Apprendre à appréhender les prestations et son intégration dans un club de droit commun ..., passent par des actions éducatives mobilisant une pédagogie adaptée à l'adulte en général, et à la personne en particulier. Les prestations dites thérapeutiques relèvent quant à elles de la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé « *qui vise à aider les « patients » à acquérir ou maintenir les compétences dont ils ont besoin pour gérer au mieux leur vie avec une maladie chronique* ». Définition qui adaptée à notre secteur remplace la notion de « patient » par « la personne accompagnée » et la notion « *de maladie* » par « le handicap ». A ce titre, une quinzaine de salariés du Secteur Habitat dont 4 du Foyer de Vie, a été formée et a obtenu une qualification professionnelle relative à l'éducation Thérapeutique du patient, concept qui facilite la

relation avec la personne dans divers domaines comme la diététique, le bien-être ...

L'accompagnement de la personne intègre également un certain nombre de démarches administratives souvent en relais des mandataires.

#### f) Les prestations de soins, bien-être et thérapeutiques :

La promotion de la santé est donc un axe fort repris dans le CPOM, qui inclut la prévention, l'éducation pour la santé et l'Education Thérapeutique du Patient. Dans notre approche médico-sociale, nous nous permettons la traduction d'ETP par l'Education Thérapeutique « Personnalisée » plutôt que du « Patient », terme utilisé dans le secteur sanitaire, sans pour autant déroger au concept et à la méthode d'intervention validée. Elle s'appuie sur les définitions déclinées entre autres, par :

- ◆ **L'OMS et la Charte d'Ottawa** qui font aujourd'hui encore référence.

La promotion de la santé est :

« Le processus qui permet aux populations d'améliorer la maîtrise de leur santé et de ses déterminants et, par conséquent, de l'améliorer ».

(OMS\* 2012)



Une autre référence incontournable pour notre secteur d'activité est

- ◆ **la recommandation de bonnes pratiques professionnelles de l'HAS : Haute Autorité de la Santé, sur « l'accompagnement à la santé de la personne handicapée »** sur :

- La participation de la personne au volet soins de son projet personnalisé
- La promotion de la santé
- La cohérence, la continuité et la permanence des soins autour de la personne
- La formation et le soutien des professionnels



Les orientations en matière de promotion et de prévention santé se déclinent du national avec



- ◆ **le projet de stratégie nationale de santé 2023 – 2033 de la Haute Autorité de Santé publique** prévue par la loi et définie par le Gouvernement, constitue le cadre de la politique nationale de santé en France. Elle détermine les domaines d'action considérés comme prioritaires et fixe les objectifs d'amélioration de la santé et de la protection des population pour une période de 10 ans.

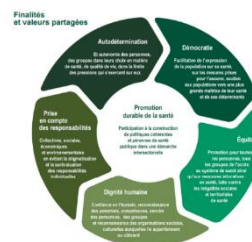
Si toutes les finalités dressées dans ce projet ne concernent pas directement l'action de notre secteur d'activité, en revanche, la direction retient plus particulièrement 5 des 8 principes d'actions au cœur du projet du Secteur Habitat.

A savoir :

- **L'éthique** qui inclue, « *le respect de l'autonomie des personnes bien portantes ou vulnérabilisées par des pathologies ou des difficultés sociales (capacité à prendre des décisions concernant sa propre santé et sa propre vie), la bienfaisance (faire ce qui est dans l'intérêt de la personne, la non-malfaisance (éviter de nuire à la personne) et la justice (le fait de distribuer les ressources de manière équitable et d'éviter toute forme de discrimination).* »
- ➔ Cette définition de l'HAS reprend l'ensemble des orientations vers lesquelles la gouvernance est attentive pour que leurs applications soient réelles, sans cesse réinterrogées pour une offre de service et d'accompagnement de qualité.

- **La co-construction des politiques de santé avec tous les acteurs** dans « *une démarche participative qui vise à impliquer tous les acteurs concernés par la santé (représentants d’usagers et des personnes concernées ainsi que de leurs proches, professionnels de santé, mais aussi le tissu associatif, les collectivités, les chercheurs, les acteurs économiques du champ de la santé...)* dans le processus de prise de décision politique en favorisant la collaboration entre eux ».
- ➔ A ce titre la direction du Secteur Habitat siège dans différentes commissions comme le groupe de travail d’élaboration et de suivi du Projet Territorial de Santé Mentale PTSM\*, le comité de pilotage des SISM\*, ...
- **L’universalisme proportionné** dans le sens où « *des actions, notamment de prévention, seront ainsi proposées à tous, avec des moyens adaptés et plus importants envers les plus fragiles et les plus éloignés du système de santé* »
- ➔ A ce jour, nous trouvons de plus en plus d’outils validés en matière de prévention et de promotion de la santé, adaptés aux personnes en situation de handicap qui permettent aux professionnels éducatifs non médicalisés, de se les approprier pour devenir des outils de communication engageant des actions et accompagnements à la santé.
- **La prise en compte de la dimension du genre** en matière de santé : « *Egalité et non-discrimination dans l’accès à la santé exigent de mieux intégrer sexe et genre dans les stratégies de santé publique et leur déclinaison opérationnelle.* »
- ➔ Ce concept de genre, est à considérer en tant que « prendre soin » au-delà de l’accès aux soins proprement parler. En effet, le Secteur Habitat accueille et accompagne des personnes qui ont la volonté d’être reconnues par le genre de leur choix, et non celui assigné à leur naissance. Les professionnels respectent le choix de la personne en prenant en considération toute conséquence que cela peut impliquer dans la vie quotidienne et sociale de la personne afin de garantir l’expression de ses préférences.
- ➔ Une sensibilisation sur cette thématique a été suivie par l’ensemble des salariés du SAVS, une CESF\* du Foyer d’Hébergement et la directrice du Secteur Habitat afin de poursuivre la réflexion de l’accueil et de l’accompagnement de personnes d’orientations sexuelles, d’identités et d’expressions de genres diverses, dans nos écrits institutionnels et procédures et par un accompagnement adapté et respectueux. A ce titre, l’utilisation d’une police dite inclusive a été un choix qui s’est tout naturellement imposé pour l’écriture de ce projet d’établissement.
- **Le pouvoir d’agir de chacun** : « *Le processus d’« empowerment » est défini comme « un processus permettant aux personnes, aux organisations et aux communautés d’acquérir des compétences sur leur propre vie, afin de changer leur environnement social et politique pour améliorer l’équité et la qualité de vie* ».
- ➔ Une des valeurs soutenue par le Secteur Habitat est l’autodétermination qui rejoint le pouvoir d’agir ou d’empowerment. A ce titre, le lecteur est invité à se reporter au chapitre V « e- Les valeurs au cœur de l’accompagnement » page 52.

♦ **La roue pour une promotion durable empruntée à Fédération Nationale d’Education et de promotion de la Santé dans son projet fédératif 2020-2024** permet de poser les finalités et valeurs à partager entre direction, équipes, personnes accueillies et plus largement, l’ensemble des parties prenantes, dans le cadre d’un projet de promotion et d’éducation à la santé 2024-2029.



▪ **Promotion durable de la santé :**



Considérant que la promotion de la santé ne peut s'inscrire que dans la durée et la continuité, la direction s'est engagée via le CPOM 2022-2026 du secteur Habitat à œuvrer en faveur de la prévention et de la promotion de la santé, notamment sur les axes suivants :

- Sensibiliser et accompagner la santé des personnes accompagnées, en lien avec les engagements nationaux santé mis à jour : 2023-2030, qui seront réactualisés et adaptés en fonction de la sortie du prochain PRS Occitanie ;
  - Mener des actions de promotion pour une alimentation équilibrée et une pratique régulière des activités physiques adaptées, en lien avec les programmes ETP, C'Diet et sport santé ;
  - Promouvoir le droit et l'accès à une vie affective et sexuelle dans le respect et la dignité, et soutenir le statut de parents des personnes ;
  - Sensibiliser les personnes accompagnées aux actions de prévention et d'accompagnement face aux conduites addictives.
- **Autodétermination et autonomie** des personnes et des groupes dans leurs choix et décisions en matière de santé et de qualité de vie. Cet axe se décline par la volonté de la direction à inscrire dans le plan continu de l'amélioration de la qualité, des sensibilisations et formations à destination des parties prenantes : personnes accueillies, professionnels, cadres, famille et proches.
- La direction s'est associée à une orientation associative afin de proposer au plan de formation 2025-2026 des sessions de sensibilisation auprès des salariés ;
  - Au-delà de cette formalisation, la parole, le choix, l'expression, la transcription des propos et idées des personnes accompagnées doit-être systématiquement recherchée par les professionnels ;
  - Un travail sur les PAP a permis de rappeler l'importance du souhait exprimé qui ne doit pas être réprimé par le professionnel au titre de la capacité de la personne à réaliser ou pas ses désirs. Ses choix doivent être écoutés et retranscrits.
- **Prise en compte des responsabilités collectives, sociales, économiques et environnementales.** Des actions en faveur de la prise en compte de l'environnement des personnes ont été inscrites dès 2018, dans les programmes sur l'Education Thérapeutique du patient, ainsi qu'en instaurant des VAD : Visites au domicile des personnes accompagnées, via :
- l'aide à l'aménagement et l'embellissement de leur appartement, leur entretien, la capacité de la personne à l'investir comme un lieu ressource, d'intimité et de partage avec les personnes de son choix, permettant l'accueil y compris en nuitée, de proches à partir du moment où le visiteur adhère au règlement de fonctionnement et s'y conforme ;
  - La prise en compte des responsabilités collectives se déclinent également au quotidien par de simples gestes citoyens qui doivent devenir avec le temps une préoccupation de tous. Une sensibilisation a été réalisée auprès de plusieurs élus aux CVS et en au comité des usagers.
- **Dignité humaine** : La confiance en l'humain et la reconnaissance des potentiels, des compétences et des savoirs des personnes et des groupes, est ce que l'on appelle plus couramment dans notre jargon, la VRS : Valorisation des Rôles Sociaux. Il s'agit d'une valeur portée depuis des années par les diverses directions qui se sont suivies et bien ancrée dans les postures des professionnels afin de :
- Favoriser le plus possible les interactions avec les autres membres de la cité ;

- Favoriser une participation maximale aux activités de droit commun de chaque personne accompagnée (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 en milieu ordinaire,
- Valoriser, dans le respect des différences, les comportements, les expériences, le statut de chaque personne.

- **Équité** : Si la promotion et l'éducation à la santé s'adressent à toute personne, l'accès au système de santé et aux ressources territoriales en revanche, nous renvoie à des inégalités sociales et territoriales qui ne doivent empêcher en rien nos accompagnements, quitte à devoir faire régulièrement des kilomètres hors département, quitte à réorganiser les services dans les limites de nos moyens.

- En 2020 le Conseil Départemental a été sensible à notre besoin d'accompagnement médical, en finançant un poste d'1 ETP d'Aide-Soignant sur Monié qui a rejoint l'organigramme en place de la structure.

- **Démocratie** : La direction entend démocratiser la notion de santé auprès de population longtemps éloignée des informations la concernant, y en matière de santé.

- Le recours à des outils adaptés et validés est un axe de travail engagé en partenariat avec le Projet Territorial de Santé Mentale, ou par l'utilisation de supports comme ceux proposés par Santé BD, intimagir ...

◆ Vient ensuite le **Plan de Régional de Santé de l'ARS\* Occitanie** qui présente à son tour, 10 clés de lecture dont 6 sont ici déclinés à titre d'exemple pour illustrer la mise en œuvre d'action en faveur de la promotion de l'éducation à la santé sur le Secteur Habitat :



et

- **Refonder la santé, c'est partir des besoins**

- Au même titre que les professionnels réalisent un recueil des souhaits et des besoins de la personne pour son projet social, la question de la santé et du bien-être sont également interrogés et introduits dans le guide du professionnel PAP pour mémoire.

- **Les solutions sont dans nos territoires**

- Face à la pénurie de médecins notamment dans le secteur psychiatrique, mais pas que, les solutions sont bien souvent à trouver au-delà du territoire Ariègeois, ce qui implique d'étendre la notion de territoire et de prendre en considération des conséquences : plus de trajets, plus longs, se faire connaître et reconnaître par les partenaires.

- **Mieux répondre aux besoins des personnes les plus vulnérables**

- Les personnes dites vulnérables sont repérées par typologie de risques : canicule, grand froid, risques infectieux, par leur défaut de mobilité en cas d'évacuation ... Celles-ci sont identifiées dans le plan bleu et le plan de continuité de l'activité.

- **Agir d'abord par davantage de prévention**

- La direction propose au centre de formation infirmier les établissements et services comme lieu d'accueil pour des stagiaires en formation sanitaire. Cela permet aux étudiants la mise en place d'outils et de séances de sensibilisation à la promotion santé à destination du

public accompagné : l'hygiène buccodentaire, les risques numériques, la prévention addiction et alcool ... ;

→ Une convention signée avec l'association Addiction France permet également l'animation d'ateliers de prévention avec les personnes accompagnées et les professionnels.

▪ **Maintenir et renforcer l'offre de soins, sa qualité et sa sécurité**

→ En intégrant la notion de projet de soin dans le Projet d'Accompagnement Personnalisé, cela permet de ne pas oublier ce pan de l'accompagnement.

L'utilisation de la grille SERAFIN-PH d'évaluation des besoins permet également de balayer bon nombre de sujets relatifs à la santé et au soin.

▪ **Habitants, citoyens, usagers, patients... tous appelés à être acteurs de notre santé**

Rendre acteur de leur santé les personnes accompagnées consiste à encourager les personnes à prendre des décisions éclairées concernant leur santé et leur bien-être. Cela inclut l'apprentissage et l'utilisation des compétences nécessaires pour gérer leur propre santé de manière autonome.

→ Le recueil des informations pour l'inclusion et le suivi de l'utilisateur à l'auto-gestion et auto-administration de ses médicaments illustre la volonté de la direction de permettre à la personne d'être pleinement actrice de sa santé de manière éclairée et sécurisée.

C'est aussi s'assurer que les informations sur la santé sont accessibles et compréhensibles pour les personnes en situation de handicap accompagnées afin de favoriser leur participation active dans leurs projets et démarches de soin.

Rendre acteur les personnes, c'est une fois encore reconnaître et valoriser leur expertise personnelle en leur donnant les moyens d'exprimer leurs besoins ou leurs douleurs



→ A ce titre, il reste nécessaire de trouver ou adapter un outil validé tel qu'une échelle de la douleur, comme nous avons pu le faire avec un harcéloètre car à ce jour, la prise en compte de la douleur d'une personne handicapée avec des troubles psychiatriques en l'absence de professionnels de santé au sein de l'établissement. Cette tâche s'avère souvent délicate pour les éducateurs, car le rapport à la douleur et la capacité à exprimer cette douleur peuvent être très différents selon les personnes.

Les professionnels essaient d'identifier les signes non verbaux de douleur tels que des expressions faciales (grimaces, pleurs), des mouvements corporels (agitation, tension musculaire), et des changements de comportement (agressivité, retrait). Ils peuvent noter des changements dans les habitudes alimentaires, de sommeil, et d'activité.

L'utilisation d'outils d'évaluation spécifiques pour les personnes avec des troubles cognitifs, reste à être expérimenté.

Les professionnels ont plutôt recours à des moyens de communication appropriés : expression verbale ou non verbale de la douleur, en posant des questions simples et en offrant un environnement sécurisant.

♦ **Le schéma territorial de santé de l'Ariège** avec 3 axes qui ont déjà été déclinés ci-dessus que nous nous contenterons de citer :

- Adapter la stratégie de prévention et promotion de la santé aux besoins des publics prioritaires dont les publics vulnérables ;
- Renforcer le pouvoir d’agir des personnes et leur connaissance du système de santé ;
- Soutenir l’expression et l’accompagnement du projet de vie de la personne vulnérable.



◆ Et enfin, l’orientation 1 du **projet associatif** encourage le fait de se maintenir en bonne santé via les actions suivantes :



- Poursuivre la structuration des partenariats avec le secteur sanitaire (et plus spécifiquement somatique et psychiatrique) ;
- S’appuyer sur les dispositifs facilitants l’accès à la prévention santé pour les personnes accompagnées ;
- Développer des actions en prévention santé sur les différents établissements.

g) **Les prestations d’activités sociale, culturelles et sportives adaptées :**

L’établissement soutien la mise en place de prestations d’activités culturelles et physiques en offrant annuellement à chaque personne accueillie une adhésion dans une association ou un club de son choix.

Les professionnels du Foyer de Vie encouragent et accompagnent à ce jour, près d’une personne sur deux à adhérer à un club ou une association. Le taux d’adhésions en 2019 était de 31% de la population accueillie à 48% en 2024.

Cette démarche nécessite de la part des professionnels un gros travail partenarial mais également de réassurance et de valorisation des compétences des personnes accompagnées.

Voici la liste non exhaustive des domaines d’activités faisant l’objet d’un partenariat extérieur à l’établissement et d’adhésions individuelles ou bien collectives :

Equithérapie	Théâtre	Poterie
Sport adapté	Sport santé	Médiation animale
Pyrhando	Séjours adaptés	Animations communes avec le partenaire « EHPAD des Sources »
Emmaüs	Croix-Rouge	Club de pétanque
maison rurale	salle de sport	.../...

- ◆ Des conventions sont également passées avec certaines associations. Il s'agit ici de partenariats pour lesquels les établissements ont œuvré à la création d'une section adaptée d'abord ouverte au Secteur Habitat, puis à l'Adapei, et pour certaines aujourd'hui, à toute personne en situation de handicap de droit commun :



- Le théâtre qui a été très longtemps animé par des professionnels du Secteur Habitat, puis qui a eu recours à une intermittente du spectacle. En 2023, une convention a été signée afin que la troupe sorte des ateliers internes au secteur habitat et soit intégrée directement à l'association des ateliers d'expression à Pamiers.

L'établissement verse à ce titre une subvention annuelle et continue à mettre à disposition une animatrice et lors des représentations, les personnels nécessaires à leur réalisation.



- Le sport santé, encadré par un professionnel diplômé qui intervient 2 fois par semaine auprès de personnes en surpoids ou sédentaires.



- le club de foot de St Jean du Falga qui a d'abord accueilli une équipe du Secteur habitat sur ses terrains, avant de mettre à disposition un éducateur sportif adapté, puis qui a ouvert une section adaptée agréée et ouverte à toute personne en situation de handicap y compris, hors Adapei 09.

- ◆ Le Secteur Habitat siège également dans certaines instances comme au Conseil d'Administration de l'association Pyrhando : Pyrénées, Handicap, Randonnée... qui organise tous les 3 ans, pour des personnes en situation de handicap mental, la traversée des Pyrénées sur 13 semaines, de la Méditerranée à l'Océan, à pied, à cheval ou en VTT (<https://pyrhando.fr>).



- ◆ Des partenariats plus ponctuels peuvent également s'opérer entre les établissements, les associations et clubs.

Il est important et nécessaire de s'attarder sur la question des activités physiques au regard de la sédentarité et du surpoids observé chez un grand nombre de personnes accompagnées sur le Foyer.

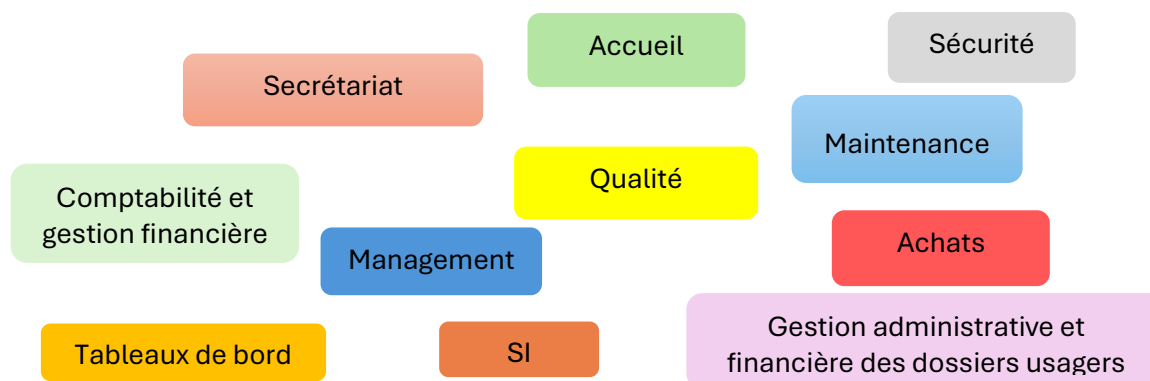


Les professionnels animent également des activités telles que à titre d'exemple sans exhaustivité :

Natation	Bowling	Pâtisserie
Marche / marche nordique	Pêche	Cuisine
Gym douce	Jeux de plateau	Bois
Basket	Médiathèque	Cinéma
Foot	Chant	Musées / expositions
Tennis de table	Activités manuelles	Séjours vacances



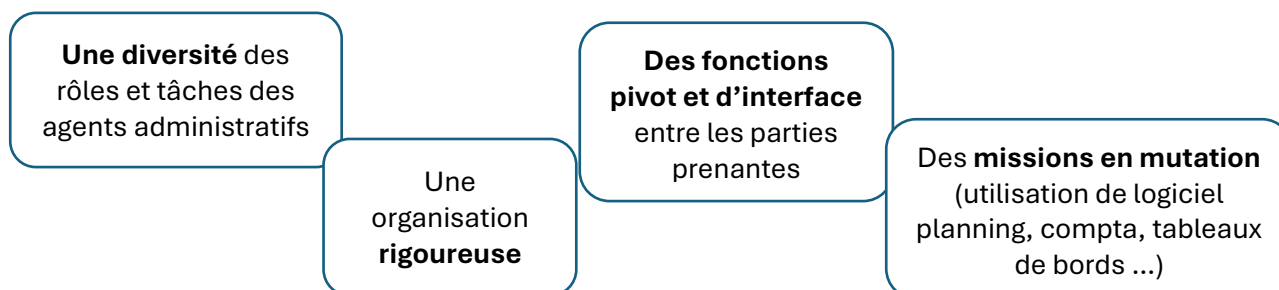
## h) **Les prestations logistiques et fonctions support**



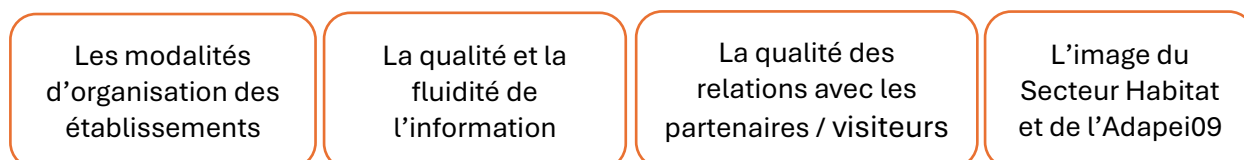
Les prestations logistiques et les fonctions support englobent la gestion administrative, la comptabilité, les ressources humaines, la maintenance des infrastructures, et la gestion des technologies de l'information. Ces fonctions permettent de garantir une gestion efficace et transparente, d'assurer la conformité réglementaire, et d'optimiser l'utilisation des ressources. En soutenant les équipes, les familles, les partenaires, les fonctions support contribuent indirectement mais de manière significative au bien-être des personnes accompagnées, la Qualité de Vie au Travail des professionnels et plus largement à la qualité des services.

Les professionnels exerçant sur le Service administratif de Visa-Cité doivent s'adapter au fonctionnement de chaque établissement et service du Secteur, tout en attendant en retour, la compréhension des équipes éducatives quant à leurs propres contraintes et limites.

Le Service Administratif est un service exigeant qui fait appel à :



C'est également un service qui impacte :



La nature de l'offre de service et son organisation repose sur les objectifs suivants :

- Offrir aux personnes accueillies et accompagnées, aux familles et/ou représentants légaux et partenaires, un cadre administratif sécurisant ;
- Assurer la stabilité financière des établissements et services ;
- S'appuyer sur le CPOM pour nourrir une réflexion concertée avec les financeurs.

- Doter le service de moyens à garantir une gestion administrative efficace dans de bonnes conditions de travail ;
- Garantir la sécurité et la maintenance de tous les sites rattachés à Visa-Cité.

Contrairement au projet d'établissement qui répond à une obligation légale et réglementaire de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 et de l'article L 311-8 du code de l'action sociale et des familles, un projet de service administratif n'est pas obligatoire. Mais partant du postulat selon lequel que le projet d'établissement ou de service définit « *ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement* », il a semblé important à la direction d'y associer le Service Administratif « Visa-Cité » qui s'inscrit pleinement dans ces directives.

Chaque prestation et leurs enjeux ont donc été déclinés en détail dans le projet de service administratif de Visa-Cité - *annexe n°1*.

## V. Les principes d'intervention

### a) Les droits et devoirs de la personne accompagnée

Depuis la loi du 2 janvier 2002, la question de la reconnaissance et de l'exercice des droits des personnes accompagnées dans les établissements et services du secteur social et médicosocial est sans cesse réaffirmée, et les directions sollicitées pour expliciter ce qui est mis en œuvre dans les établissements pour les garantir. Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles publiées par la Haute Autorité de Santé (HAS) viennent conforter les textes existants.

Pourtant, la mise en œuvre concrète par des pratiques adaptées reste une question récurrente. Les équipes professionnelles continuent de s'interroger, de telle sorte que les faits et paroles respectent la loi sans souffrir d'un décalage avec la réalité des situations rencontrées qui sont parfois inédites et singulières. En effet, si le premier repère pour respecter les droits des personnes accompagnées est la loi, il est nécessaire d'interroger l'environnement comme l'accueil sur un collectif et de prendre en considération la vulnérabilité des personnes.

#### ◆ **L'ESSMS favorise l'exercice des droits et libertés de la personne accompagnée**

- Une déclinaison de la charte des droits et libertés des personnes accompagnées a été réalisée afin de réfléchir à chaque domaine, vérifier et conforter le respect porté à chacun d'eux dans l'accompagnement des personnes accueillies sur les services ;
- Cette même charte est présentée et expliquée aux personnes accompagnées en Comité des Usagers tous les 2 ans.

- **Principe de non-discrimination** s'illustre dans différents domaines :

L'équipe du Foyer de Vie, de manière générale, via prévention, sensibilisation, activités et instances sur les droits (*CVS, comité des usagers etc.*) impulse auprès des personnes accueillies le principe de non-discrimination et de vie en collectivité.

Toute personne accompagnée ou salariée sur le Foyer de Monié, est en droit de demander que l'on adapte son alimentation au vu de sa religion, de son état de santé, et à sa convenance : menu végétarien ou végan par exemple en fonction des possibilités offertes par le prestataire Ariège Restauration.

- Une personne accompagnée avait demandé des menus sans porc pour motif religieux à son arrivée dans l'établissement. Depuis maintenant plus d'un an, elle a souhaité revenir à un menu sans spécificité. L'institution a accédé à ses diverses demandes.

La liberté de culte est également effective. Une personne désirant se rendre à une manifestation religieuse peut l'opérer par ses propres moyens.

- Cela est le cas d'une personne qui se rend maintenant par elle-même à l'église de Saint Jean du Falga lors de la célébration des fêtes catholiques. La personne accompagnée peut naturellement formuler la demande à un professionnel de l'accompagner si son autonomie ne lui permet pas d'y accéder par elle-même.

Dans le cadre des entretiens et groupes de parole « Vie Affective et Relations Sexuelles » :

- Une personne accompagnée exprime clairement et ouvertement son homosexualité. Elle a pu, par ailleurs, demander de l'aide à une professionnelle du Foyer de Vie afin d'aborder un ouvrier de l'ESAT en vue de lui avouer ses sentiments. Cette professionnelle a accédé à la demande.

- **Droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté :**

L'équipe s'évertue à placer la personne accompagnée au cœur du dispositif et de son projet. De cette volonté continue, l'équipe utilise, crée et adapte des outils à destination des personnes afin de les rendre actrices de leurs projets par un accompagnement personnalisé.

Être acteur de son accompagnement adapté à ses envies et ses besoins c'est en définir des objectifs dès le remplissage de grille SERAFIN-PH puisque, chaque année, la personne accompagnée prend le temps avec un professionnel de s'auto-évaluer pour déterminer les besoins et prestations qui seront mises en œuvre.

- Une personne accueillie en internat a pu exprimer ses difficultés à supporter son voisinage de manière générale (*trop de bruit, trop de mouvements, trop de dynamisme pour elle sur l'établissement*) alors que par ailleurs, elle exprimait son besoin de vivre en collectivité. Afin de répondre à cette situation, cette personne a pu bénéficier d'un appartement au sein du foyer mais excentré des autres appartements. Cela a pu répondre à ses attentes exprimées.
- Des horaires de présence ont également été aménagées pour une personne semi-interne pour qui la venue sur une journée complète était source de fatigue, de stress et consécutivement, d'agressivité envers lui ou envers autrui.

- **Droit à l'information :**

L'équipe place l'information des personnes accueillies comme un axe central de leur accompagnement afin d'accroître leur pouvoir d'autodétermination. En ce sens, les professionnels présentent et s'appuient régulièrement sur les outils de la loi de 2002 : le livret d'accueil, la charte des droits et libertés de la personne accueillie, le contrat de séjour, la personne qualifiée, le Conseil de la Vie Sociale, le règlement de fonctionnement et le Projet d'Etablissement et peuvent également créer des outils adaptés à la compréhension de chacun.

Le droit à l'information débute dès la formulation de la demande d'accueil par une visite de l'établissement obligatoire afin de permettre à la personne d'être renseignée au mieux sur les

prestations délivrées par l'établissement avant qu'elle ne se positionne définitivement sur son souhait d'intégration de la structure.

Les panneaux d'affichage viennent informer les personnes accompagnées sur le quotidien de l'institution ainsi que sur les informations diverses :

- Panneaux de présence hebdomadaire des professionnels : les personnes accompagnées confectionnent elles-mêmes ce tableau avec l'éducateur ;
- Panneaux d'information des activités hebdomadaires : les personnes accompagnées confectionnent elles-mêmes ce tableau avec l'éducateur ;
- Panneaux d'affichage des menus mensuels ...

Le Comité des Usagers permet à l'entière des personnes accompagnées d'être informée des nouveautés structurelles et de demander et d'impulser de nouvelles demandes d'organisation. De cette réunion, un compte rendu est produit à destination de toutes les personnes accueillies et affiché sur le panneau collectif.

Le Comité d'Animation permet, quant à lui, d'informer les personnes accompagnées sur les animations proposées par le foyer afin qu'elles soient force de proposition dans l'évolution et le choix de l'orientation occupationnelle de la structure. De cette réunion, un compte rendu réalisé à destination de toutes les personnes accueillies est affiché sur le panneau collectif.

Des informations collectives peuvent être programmées sur des thèmes précis :

- Sensibilisation aux mesures de protection à destination de tous,
- Sensibilisation au tri sélectif,
- Prévention buccodentaire ...

Au-delà des temps d'information collectifs, les professionnels veillent à informer les personnes accompagnées de tout ce qui les concernent et ce, dans les différents domaines : vie quotidienne, médical, social, familial ...

Il est d'ailleurs rappelé que toute personne accompagnée peut demander à consulter son dossier informatisé. Cette information lui est délivrée lors de son stage, de la signature de son contrat de séjour et est rappelée lors des comités des usagers et CVS.

Les professionnels, à la demande et lors de leur transmission écrite, prennent le temps de lire leurs écrits à la personne concernée.

- Une personne accompagnée, à la suite de sa demande de rupture de séjour pour un retour au domicile familial s'est vu remettre en main propre l'entière de son dossier.

▪ **Principe du libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne :**

**Le libre choix** fait partie des axes centraux de l'accompagnement opéré par l'équipe du Foyer de Vie. Cette valeur institutionnelle se borne à la seule limite de la mise en danger de la personne.

- Choix de son parcours de soins : Toutes les personnes accompagnées ont liberté de choix de leur praticien médical et paramédical : médecin, IDE, kinésithérapeute ...
- Une personne accompagnée a souhaité conserver le cabinet d'infirmiers libéraux qui exerçait auprès d'elle en Foyer d'Hébergement lorsque celui-ci s'est réorientée en Foyer de Vie.

- **Choix alimentaire** : Toute personne a la possibilité de choisir le lieu de repas (*self, domicile, cuisine pédagogique etc.*), ainsi que son mode de restauration sur le collectif ou dans son espace privé.
- Une personne bénéficie à ce titre et à sa demande d'enveloppes d'espèce trois fois par semaine pour confectionner elle-même ses repas. Le reste de la semaine, elle souhaite bénéficier repas en liaison froide.
  
- **Libre choix de la pluralité d'accompagnement** : Toutes les personnes ont droit de disposer d'un accompagnement adapté et multiple.
- Une personne accompagnée bénéficie d'un triple accompagnement à savoir, un accompagnement en semi-internat au Foyer de Vie, une participation hebdomadairement aux activités du GEM ainsi qu'une intégration en famille d'accueil.
  
- **Libre choix des interactions sociales (*amis, familles ...*)** : Des personnes accompagnées vivent en couple avec d'autres personnes du Foyer mais également avec des partenaires provenant du milieu ordinaire.
- Une personne accompagnée accueille régulièrement une amie vivant dans le milieu ordinaire à son domicile. Il suffit que les professionnels soient informés de la présence d'une personne étrangère au Foyer qui s'engage à respecter le règlement de fonctionnement pour que soit autorisée toute visite ou nuitée dans l'appartement de l'accueillant.

Dans toute circonstance, **le consentement éclairé** de la personne doit être recherché en l'informant par tous les moyens adaptés à sa situation mais aussi des conditions et conséquences de la prise en charge et de l'accompagnement qui lui est offert tout en veillant à sa compréhension.

Concernant les personnes sous protection, un travail en partenariat entre le Foyer et le mandataire est actionné dans l'optique de veiller à la bonne compréhension de la personne.

- Par exemple, une personne accompagnée qui souhaitait être réorientée dans une unité de vie pour personne en situation de handicap vieillissante a été invitée à faire des activités sur site afin de conforter son choix de vie, de borner et vérifier son consentement éclairé entendu par sa mandataire et les professionnels du Foyer de Vie Monié.

L'équipe travaille également à la mise en place d'outils de facilitation de la communication et la compréhension de l'usager en vue de sa prise de décision éclairée.

- Une personne accompagnée s'appuie sur ses propres pictogrammes afin de communiquer avec l'équipe et se faire comprendre sans interprétations diverses.

**Le droit à la participation** directe, ou avec l'aide de son représentant légal, à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement est garanti.

Le droit à la participation, c'est le droit de s'exprimer, de parler, de donner son avis ; le droit d'être écouté et entendu ; le droit d'être considéré. Ce droit d'expression et d'être pris en compte est valorisé par plusieurs canaux tels que les divers comités des usagers, d'animation, CVS déclinés au chapitre III « *c- Participation de la personne accompagnée à la vie de l'établissement* » page 26.

La co-construction de son Projet d'Accompagnement Personnalisé et son évaluation consolide un cadre d'intervention commun borné et consenti par la personne. Elle permet de placer directement la personne accueillie au centre de son accompagnement en concevant elle-même et avec l'appui de l'éducateur son projet. Dans la procédure PAP, la personne accompagnée est en droit d'inviter les individus qu'elle désire à la confection de son projet (*amis, proches, parents, partenaires etc.*).

▪ **Droit à la renonciation :**

L'équipe s'attèle à garantir à la personne accompagnée un projet de vie en adéquation avec ses aspirations. Dès lors, la personne est sollicitée à effectuer, de manière spontanée, ses propres demandes dont le changement et/ou la renonciation à certaines prestations qui se traduisent parfois, pour exemple, par le choix d'une rupture de contrat de séjour.

▪ **Droit au respect des liens familiaux :**

L'équipe du foyer de vie considère la systémie familiale comme partie intégrante du développement social de la personne accompagnée. Voir chapitre III « *d- La place des proches, de la famille et de la pair-aidance dans l'accompagnement* » page 27.

- Une personne accompagnée a pu, à sa demande, poursuivre ses relations avec ses frères. Deux d'entre eux sont accueillis dans des EAM de l'Adapei de l'Ariège et le troisième vit en milieu ordinaire. Des rencontres ont été organisées sur le Foyer de Vie Monié, à minima deux fois par an ;
- La référente de parcours éducatif et social d'une autre personne accompagnée l'aide à maintenir le lien familial avec sa mère en lui rendant visite à l'EHPAD. Cette personne a pour projet d'apprendre à se déplacer en transport en commun par elle-même afin de s'y rendre aussi souvent qu'elle le souhaite ;
- D'autres personnes ont pu renouer des liens distancés avec leur familles ;
- La procédure PAP encourage toute personne accompagnée à inviter sa famille si elle le désire.

▪ **Droit à la protection :**

La protection dans son sens large est une obligation légale qui fait l'objet d'une grande attention sur le Foyer de Vie.

- Les données personnelles sont sécurisées grâce à l'utilisation du logiciel Médiatream contenant le dossier informatisé de la personne ;
- Les données médicales sont transmises sur boîte mail sécurisée. Les ordonnances sont peuvent être transmises ainsi, directement à la pharmacie. ;
- Lorsqu'une personne doit s'absenter pour des raisons de santé, l'information est diffusée mais non la cause précise de la maladie ;
- Une psychologue prestataire intervient chaque semaine sur le foyer, initialement avec les personnes qui en émettent le besoin et dans un second temps en réunion d'équipe afin d'étayer la pratique des professionnels sur des situations précises. Elle peut également animer des groupes de parole à titre préventif sur des sujets émotionnellement complexes ;
- Un agent technique intervient pour tout défaut de sécurité ou fait appel à des professionnels spécialisés ;
- Un plan de prévention contre la maltraitance est établi et travaillé avec les professionnels qui bénéficient d'analyse de leur pratique en vue d'évaluer et faire évoluer le cas échéant leurs postures d'intervenants médico-sociaux. Les cadres se réunissent également hebdomadairement afin d'échanger sur des situations dites problématiques et veiller à la circulation de l'information ;
- Un planning d'astreinte est établi à l'année afin que tout professionnel puisse interpeler, en cas d'urgence, un cadre de jour comme de nuit.

▪ **Droit à l'autonomie :**

La personne accompagnée est une personne à part entière disposant des mêmes droits que quiconque, en ce sens l'équipe veille à préserver et, quand elle le peut, développer l'autonomie de chacun.

- La liberté de circulation : Les portails du Foyer de Vie sont ouverts de 6h à 22h. La fermeture la nuit a été actée par mesure de sécurité aux heures dites de « sommeil ». Cette fermeture n'empêche en rien les personnes accueillies d'entrer ou sortir si elles le désirent de l'établissement. C'est une protection supplémentaire aux intrusions extérieures et non une entrave à la liberté de circuler.  
Grâce à l'évaluation des besoins réalisée avec la grille SERAFIN-PH, la personne accompagnée dispose à sa guise de la possibilité de sortir seule ou accompagnée par un pair ou un professionnel notamment si elle ne se repère pas dans l'espace ou le temps ou pour des raisons médicales.
- Des personnes accompagnées se rendent régulièrement aux fêtes du village et peuvent rentrer bien au-delà de 22h chez elles ;
- Des personnes accompagnées se rendent quotidiennement seules à leurs activités extérieures comme au club de pétanque par exemple ;
- Certains se rendent en autonomie et via les transports en commun en Andorre afin de réaliser divers achats.
  
- La liberté d'entretenir des relations en société :
- Les personnes accompagnées reçoivent leur famille à domicile ;
- Elles reçoivent leur conjoint qui vivent hors foyer ;
- Une personne reçoit son amie de longue date une fois par semaine à son domicile.
  
- La liberté de conservation des biens :
- Lorsque les personnes aménagent au foyer, elles sont libres de venir avec leurs meubles ou de bénéficier de ceux mis à leur disposition par l'établissement ;
- Une personne a pu s'installer sur le foyer avec son animal de compagnie après évaluation de sa capacité à s'en occuper sans maltraitance pour l'animal et sans que cela ne génère de difficultés pour la personne ;
- Les personnes accompagnées disposent de leur patrimoine à hauteur de ce que leur concède leur mandataire au vu de leurs moyens.

▪ **Principe de prévention et de soutien :**

La personne accueillie sur le Foyer de Vie est accompagnée dans sa globalité. L'équipe s'accorde à entreprendre une observation et une analyse pluriprofessionnelle quotidienne et aiguisée associées à un sens de l'écoute certain.

- Concernant une personne accueillie en urgence, l'équipe du Foyer de Vie l'a aidé à maintenir des liens avec sa mère, quand bien même la situation familiale avait occasionné cette séparation et cet accueil.
- Concernant une autre personne accompagnée, lors de son passage de l'IME au Foyer de Vie, a été évalué plus judicieux de commencer par un accueil en semi-internat et des nuitées dans la chambre occupée jusqu'alors à l'IME avant d'envisager un internat afin de limiter

l'impact psychologique. Son suivi pédopsychiatre a été maintenu un an durant avec le médecin de son établissement d'origine pour faciliter cette transition.

- Les relations de couple avec un partenaire qui n'est pas accueilli au Foyer de Vie Monié sont facilitées et respectées.
- Les PAP précisent que l'équipe du foyer respecte les libertés fondamentales des personnes dont celle de la liberté d'aller et venir. La libre circulation dans l'établissement permet aux proches et aux représentants de venir rendre visite à leur guise les personnes.
- Concernant une personne hospitalisée jusqu'à sa fin de vie, à sa demande et avec l'accord des médecins de l'hôpital, a pu revenir quelques jours dans son appartement accompagnée de sa mère. Ainsi, cette personne a bénéficié d'un accompagnement de fin de vie décent, coordonné et répondant à ses souhaits.

▪ **Droit à l'exercice des droits civiques attribués à la personne accueillie :**

L'équipe du Foyer de Vie s'accorde à faciliter l'information ; l'apprentissage à l'ouverture sur la cité et la citoyenneté, ainsi que l'exercice des droits civiques des personnes accueillies.

- Lors des comités des usagers et CVS, le droit de vote est rappelé par les moniteurs-éducateurs ou par la directrice.
- En période d'élections, les éducateurs invitent les personnes à se rendre elles-mêmes au bureau de vote ou accompagnées.

▪ **Droit à la pratique religieuse :**

L'équipe du Foyer de Vie s'emploie à ne créer aucune discrimination dont celle de la pratique religieuse et ce, par principe d'égalité. Les personnes accueillies sont libres d'adhérer aux croyances de leur choix qu'elles soient religieuses ou spirituelles.

- Les personnes accompagnées ont la liberté de se rendre dans leurs lieux de culte. Ce que deux personnes font hebdomadairement.
- A la demande des personnes accueillies, l'équipe programme des sorties « religieuses » avec les personnes intéressées notamment à Lourdes.
- A la demande des personnes, leur repas est adapté en fonction de leur appartenance religieuse.
- Un intervenant, représentant de culte, rend visite à deux personnes accompagnées dans leurs appartements.

▪ **Respect de la dignité de la personne et de son intimité :**

L'équipe du Foyer de Vie respecte toute personne sans la rabaisser et maintien son état sans le dégrader. L'intimité de la personne est au cœur de l'accompagnement opéré par les professionnels.

○ **Le respect de la personne :**

Respecter les choix des personnes n'est pas aussi naturel que cela puisse paraître dès que l'on s'interroge sur la capacité de la personne à s'engager sans prendre le risque de l'échec, la difficulté, voire le danger

- Une personne accompagnée a par exemple souhaité greffer dans son PAP la volonté de passer son permis de conduire. L'équipe s'est accordée à accéder à sa demande sans se



demander si elle en était ou non capable. Son expérience et sa confrontation à l'exercice l'aideront à se prouver ses capacités ou bien encore à comprendre ses propres limites.

- Une autre personne accompagnée souhaitait devenir dessinatrice professionnelle. L'équipe l'a accompagnée à une journée immersive au sein d'une école de dessin de manga afin qu'elle obtienne un avis professionnel sur ces travaux. Elle a pu ainsi cheminer sans l'influence des professionnels.
- Une personne accompagnée souffre d'encoprésie. Il peut donc arriver fréquemment qu'elle sente fort en collectivité. L'équipe lui expliquera la problématique afin qu'elle prenne conscience de ce que cela pouvait impacter en termes d'intimité et de relations sociales. S'en est suivi un travail sur « le prendre soin de soi » et un rappel sur la sollicitation de l'aide et sans honte auprès d'un professionnel.

#### ○ **L'Intégrité**

- Une personne accompagnée a tenté d'accomplir des stages en internat de durée différentes. Certains se sont avérés « trop longs » à son sens et ont pu altérer son état de santé mentale. L'équipe prenait alors soin de contacter la famille afin d'écourter le stage dans le but de préserver son intégrité.
- Une autre personne demande régulièrement des admissions en clinique psychiatrique. L'équipe accède à ses demandes et anticipe les potentielles décompensations psychiques afin de prévenir les hospitalisations et de préserver son intégrité.

#### ○ **L'intimité :**

- Les personnes accueillies en internat disposent toutes d'un appartement dont elles détiennent la clé. Elles reçoivent les personnes qu'elles souhaitent. Toutefois, elles doivent en avvertir les professionnels pour des raisons de sécurité et veiller à ce qu'elles se conforment au règlement de fonctionnement de l'établissement.
- Les professionnels sonnent ou frappent à la porte et entrent que lorsqu'ils en sont autorisés. Les personnes semi-internes disposent de lieux de répit au sein du Foyer de Vie permettant de protéger leur intimité.
- Certaines personnes accueillies souhaitent que ce soit des cabinets IDE qui assurent leur toilette intime et non les éducateurs par souci d'intimité.
- Une personne accompagnée demande à l'équipe qu'on ne lui parle plus de sa relation intime avec sa copine par respect de son intimité. Cette demande a été actée par l'équipe en réunion de service afin que tout le monde respecte cette demande.

#### ▪ **Valorisation des rôles sociaux et valorisation des rôles professionnels :**

L'accompagnement institutionnel se voue à une culture du bien-être. Chaque personne est acceptée, conseillée et accompagnée dans son parcours quotidien, social et professionnel.

- **Valorisation des aptitudes et des compétences par le travail :** plusieurs personnes investissent le projet passerelle.

- Une personne accompagnée a intégré le dispositif passerelle sur une demi-journée puis plus intensément en 2023 jusqu'à être embauchée à 80% par l'ESAT jumelé d'un accompagnement à la SATP. L'admission en Foyer d'Hébergement a été actée en août 2024. Cette personne est passée d'une orientation en Foyer de Vie à une orientation professionnelle. Ont été ainsi valorisés, la valeur d'utilité sociale, l'indépendance financière, un réel gain d'autonomie et de ses compétences.

- **Valorisation par les ateliers** : ateliers ménage, jardinage, bois
- L'exemple avec l'atelier ménage : deux fois/mois un groupe du Foyer de Vie accompagné d'une AMP\* travaille sur les règles d'hygiène, sur leur rôle social, sur leur utilité au bon fonctionnement de l'institution ainsi que sur leurs aptitudes à se concentrer sur des missions précises et dans la durée. Cet atelier a pour vocation de permettre aux personnes d'acquérir de la rigueur dans les tâches à réaliser et, pour ceux qui envisagent une expérimentation en ESAT, de se préparer à un stage sur cet atelier.

#### **b) Agir dans une logique de continuité et de fluidité de parcours**

Pour agir dans une logique de continuité et de fluidité des parcours des personnes accompagnée sur le Secteur Habitat, plusieurs actions sont mises en œuvre par :

- La coordination des acteurs qui favorise une collaboration étroite entre : personnes accompagnées, éducateurs, familles, partenaires... pour assurer une prise en charge cohérente et continue ;
- Le Projet d'Accompagnement Personnalisé murement réfléchi afin d'élaborer les étapes du parcours de vie de la personne et les interventions nécessaires ;
- Un suivi régulier des actions mises en place et ajustables en fonction des besoins de la personne, permettant de réévaluer et adapter les interventions en fonction de l'évolution de sa situation ;
- En facilitant les transitions entre les différentes structures et en assurant une passation d'informations et un accompagnement adapté à chaque étape et auprès de chaque interlocuteur ;
- L'accessibilité des services de soutien pour les soins médicaux, psychologiques, pour l'accès à des activités éducatives adaptées ;
- La formation des professionnels aux spécificités des parcours des personnes en situation de handicap pour améliorer la qualité de l'accompagnement ;
- La participation active des personnes dans les décisions concernant leur parcours, pour mieux répondre à leurs besoins et préférences ;
- L'utilisation d'outils numériques comme le dossier unique de la personne pour assurer le suivi des parcours et la communication entre les différents intervenants ;
- La participation à la démarche de la Réponse Accompagnée Pour Tous en s'inscrivant pleinement dans la mise en œuvre et le suivi de Via-Trajectoire ;
- Par l'évaluation et l'amélioration des dispositifs en place et à adapter en fonction des retours d'expérience.

### **c) La gestion des comportements « problèmes »**

Repérer les situations de "comportements-problèmes" au sein du Foyer de Monié nécessite une approche multi-facette qui combine l'utilisation de divers outils de traçabilité, des méthodes d'observation directe et des techniques d'évaluation à caractère plus comportementale.

- L'utilisation des fiches d'Evènements Indésirables dans lesquelles les professionnels rapportent les incidents, les comportements perturbateurs et les contextes associés et qui font l'objet d'une analyse en équipe éducative et cadres.
- L'utilisation de la grille issue de l'Inventaire Neuropsychiatrique (Version pour Equipe Soignante NPI-ES) qui permet :
- D'évaluer l'impact des troubles des personnes accompagnées sur les professionnels
  - De recueillir le ressenti du professionnel afin de le prendre en considération par la recherche d'un relai par un collègue, une orientation vers un médecin de la personne accompagnée ou du salarié vers la médecine du travail.
- ➔ Les professionnels du Secteur Habitat ont également édité « un guide des bonnes pratiques en accompagnement psy », qui se veut être une aide pour tous les intervenants de l'accompagnement sur le pôle Travail (ESAT) - Habitat (FH-SAVS-FV). Celui-ci a été validé par un médecin psychiatre et supervisé par une infirmière psy. Il est fondé sur des observations, sur les expertises qui en découlent mais aussi sur des analyses de pratiques. IL s'agit ainsi de proposer un référentiel commun en termes de définitions, de postures et de savoirs-être.
- Des analyses de la pratique avec une approche clinique en tant qu'étude de cas peut venir soutenir le repérage, l'analyse et la gestion des comportements problèmes ;
- Les entretiens avec les personnes accompagnées sont privilégiés, pour comprendre les causes sous-jacentes des comportements et tenter d'identifier des déclencheurs et des conséquences des problématiques ;
- Le soutien du médecin psychiatre des ESAT est à ce titre d'un grand recours pour les équipes du Foyer ;
- Des groupes de paroles s'organisent également sur Monié, supervisés souvent par une psychologue prestataire ;
- La formation et des programmes de formation continue sur la gestion des conflits, des troubles psy... sont privilégiés au plan de formation du Secteur Habitat ;
- Des activités thérapeutiques, de bien-être et d'estime de soi sont proposées afin de rechercher à réduire le stress et l'anxiété des personnes accompagnées.

### **d) Le référent et ses missions**

Toute personne accompagnée bénéficie d'un « référent » de parcours, à distinguer d'un référent à la personne. En effet, le référent n'est en aucun cas l'unique interlocuteur de la personne accompagnée. Des échanges réguliers avec d'autres membres de l'équipe sont essentiels pour éviter une relation exclusive. Le rôle du référent consiste à centraliser les informations et limiter les interlocuteurs, assurant la continuité et la cohérence de l'accompagnement en collaboration avec l'équipe, les proches et partenaires. Il doit être réactif et avoir une vision globale du projet d'accompagnement, en adaptant les objectifs selon l'évolution de la personne ou de son environnement. Les dispositifs d'accompagnement sont régulièrement discutés et évalués en réunion d'équipe, et des interventions spécifiques peuvent être coordonnées avec le référent et le Co référent qui vient en soutien ou en relais.

## e) Les valeurs au cœur de l'accompagnement



### ◆ Valeurs associatives

#### ■ **Entraide et Solidarité**

Essence de notre association, l'entraide et la solidarité lient professionnels, familles, aidants, bénévoles et partenaires vers un objectif commun : accompagner, ensemble et au mieux, chaque personne dans son individualité et son libre choix de projet de vie.

Ces valeurs viennent enrichir le Secteur Habitat de temps réflexifs, d'échange et de partage. De ce perpétuel dialogue, nés la considération et le respect qui s'inscrivent dans toutes nos actions, autour et en faveur des personnes accompagnées.

Plus que des valeurs, l'entraide et la solidarité sont une force.

- **La prise en compte de la dignité** : Au niveau du Secteur Habitat la dignité c'est promouvoir une approche centrée sur le respect et l'autonomie de chaque personne accompagnée et envers chaque professionnel. Cela implique de garantir des conditions de vie et de travail adaptés et sécurisés, de respecter les choix et préférences des personnes accompagnées, et de favoriser la participation active de tous dans les orientations stratégiques de l'établissement.

→ Les interventions auprès des personnes sont personnalisées et visent à maintenir l'estime de soi et la qualité de vie.

→ La formation continue du personnel sur les principes de bientraitance qui font référence au respect et à la dignité est essentielle, tout comme la mise en place de mécanismes de recueil de la parole des personnes accompagnées pour s'assurer que leurs droits, envies et besoins sont systématiquement pris en compte.

### ◆ Valeurs relatives au Secteur Habitat

#### ■ **L'Autodétermination**

Ce droit, qui s'impose à tous, est la liberté de gouverner sa vie sans influence externe indue et à la juste mesure de ses capacités.

L'accompagnement devient alors un outil et un tremplin vers le « *devenir soi* » de la personne accompagnée à travers son pouvoir de décider par elle-même et pour elle-même.

La personne construit son identité par sa liberté d'expérimenter, de se tromper, d'apprendre, de persévérer, d'impulser et toutes autres actions qui lui sont dues et préservées par l'environnement social personnalisé mis en place.

Plus qu'un concept, l'autodétermination est le leitmotiv de l'accompagnement opéré par les salariés œuvrant vers une culture professionnelle qui se soumet naturellement et fièrement au secteur habitat.

#### ■ **La Valorisation des Rôles Sociaux**

La VRS consiste à reconnaître et promouvoir les capacités des personnes en situation de handicap à jouer des rôles significatifs et valorisés au sein de la société. Cela implique de leur offrir des

opportunités d'engagement dans des activités qui renforcent leur estime de soi et leur sentiment d'appartenance, telles que le travail, les loisirs, et la participation communautaire.

Si les établissements et services du Secteur Habitat sont déjà très sensibilisés à la VRS et à l'inclusion des personnes accompagnées dans le droit commun, les services Alternatives du GAPAS\* en régions Iles de France et Haut de France, ont créé au sein de leurs hébergements un projet inclusif d'utilité sociale « action bénévole » qui inspire fortement la direction au niveau du projet d'avenir de la SATP : Section d'Accompagnement à Temps Partiel des ouvriers ESAT :

- Permettre à des personnes en situation de handicap de pratiquer une activité bénévole au cœur de la société ;
- Contribuer au bien vivre ensemble, en répondant à des besoins de terrain ;
- Valoriser les compétences des bénévoles et leur permettre d'en développer de nouvelles ;
- Favoriser l'engagement et la responsabilité des personnes accompagnées, dans un cadre sécurisant et repérant ;
- Soutenir leur intégration dans la cité, en répondant à leur besoin d'utilité contre la stigmatisation du handicap ;
- Changer les regards sur le handicap de personnes vivant en institution considérée encore trop souvent comme « folles » voir « dangereuses ».

Cette réflexion pourrait s'étendre à l'accueil de personnes hors Adapei, vivant dans le droit commun et isolée de la société sur cette Section à Temps Partiel, afin de les accompagner elles aussi à bénéficier de cette nouvelle activité.

Est-ce que ce projet verra le jour, il est encore trop tôt pour le dire, mais elle démontre la volonté de la direction de faire évoluer les services au titre d'une offre toujours plus inclusive et valorisante pour les personnes accompagnées vers les droit commun.

- **L'inclusion** : « C'est chercher « à favoriser la participation des différents groupes qui composent la société inclusive, pour leur permettre de vivre ensemble en cherchant à répondre à leurs besoins et en les impliquant dans les décisions qui les concernent. » (source : l'ARS).

Sur un autre plan, le dépassement de soi est également encouragé, avec la recherche de l'équilibre entre la sécurité des personnes accompagnées et leur autonomie, concepts qui reposent sur des décisions prises en réunions d'équipe au cas par cas, soutenues notamment par les niveaux d'autonomie définis pour chacun dans leur PAP.

#### f) **Ethique et Bienveillance**

L'éthique et la bienveillance s'interrogent en continue pour garder du sens dans chacune des missions, pour rester vigilant et accompagner avec bienveillance.

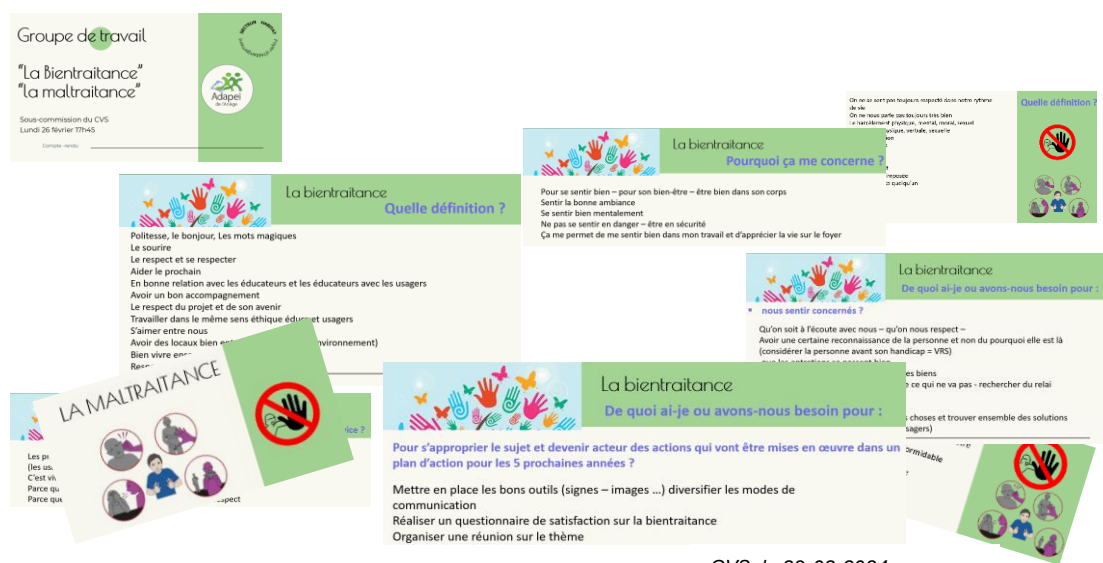
- ◆ Les éducateurs sont invités à répondre en équipe, sur chaque service à différentes questions telles que :
- Qu'évoque pour vous la notion d'éthique dans votre travail ?
- Pour vous, la notion de bienveillance passe avant tout par ?

- Sur votre structure, pour vous la bientraitance est travaillée avec quels moyens ?
- D'après-vous, par quels moyens peut-on acquérir des valeurs communes en équipe ?
- Comment et par quels moyens peut-on favoriser et respecter l'expression de la personne sur la bientraitance dans le cadre de l'amélioration des pratiques professionnelles ?
- Comment et par quels moyens peut-on favoriser et respecter l'expression de la personne sur la bientraitance dans le cadre de l'amélioration des organisations ?
- .../...



Réunion Démarche Qualité du 27-07-2023

◆ Les personnes accompagnées se sont également exprimées sur la bienveillance :



CVS du 29-02-2024

Au niveau de l'Adapei, la Direction Générale a initié la création d'un guide pratique et une charte éthique associative, inscrite en première intention dans le projet associatif.

La charte a été travaillée avec les salariés d'un secteur, puis proposé à divers groupes de lecture : Bureau, CODIR\*, COPIL Qualité, CSE\* avant d'être validée par le Président de l'Association et diffusée sur tous les services. Le guide, quant à lui a fait l'objet d'un groupe de travail par pôle, réunissant donc des salariés des ESAT et du Secteur Habitat, afin de personnaliser une première version proposée par le Secteur Adulte de l'association.

➔ Fin 2024 début 2025, il est envisagé la mise en place d'un Comité Ethique Associatif, ainsi qu'un Comité par pôle ou secteur.

La prise en compte d'un plan « bienveillance » est réfléchi de manière indissociable avec la gestion des risques de manière générale.

## g) La gestion des risques



La gestion des risques est abordée sous différents angles avec les professionnels.

### ◆ **Les risques relatifs à la gouvernance du Secteur Habitat, aux supports et à la logistique**

➔ Tous ces risques liés à la gestion de l'établissement et des équipes renvoient aux enjeux définis dans le projet de service administratif annexé au projet d'établissement ; au chapitre sur « *les professionnels et les compétences mobilisées* » à partir de la page 59.

### ◆ **Les risques liés à l'accompagnement des professionnels**

▪ Afin de définir avec les professionnels « *un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées* » (HAS), il a été acté de réfléchir de manière transversale c'est-à-dire avec un représentant de chaque service du FH, FV, SAVS et SATP sur « la Cartographie des situations à risque de maltraitance en établissement » proposée par l'HAS. Nous avons ainsi une photographie très générale qui a permis non pas un consensus mais de débattre, d'analyser les pratiques, et définir un plan d'amélioration du plan de lutte contre la maltraitance.

➔ Dans les années à venir, chaque équipe pourra se servir de cette base dite 0, pour réinterroger son fonctionnement et corriger les points de faiblesse sous la supervision de la direction et de l'animateur qualité ;

➔ La Recommandation des Bonnes Pratiques Professionnelles et le guide méthodologique sur « le déploiement de la bientraitance » de l'HAS seront des supports accompagnés pour ce travail de réflexion.

▪ « **L'ESSMS traite les signalements de faits de maltraitance et de violence, et met en place des actions correctives** » (HAS – évaluation). Les signalements passent par des fiches d'Événements Indésirables qui dans ces situations, sont transmises aux autorités du Conseil Départemental et de l'ARS, ainsi qu'à l'interne, à la direction générale et la responsable de la sécurité associative.

- Les traitements ont pu varier avec des signalements auprès du procureur, avec un bilan circonstancié pour informer la Maison du Handicap d'une sanction allant d'un renvoi temporaire à définitif ;
- Les victimes sont invitées à faire valoir leurs droits et porter plainte. Selon leur désir, les proches peuvent être informés, ou pas. Les personnes accompagnées au Foyer de Vie, sont toutes invitées à rencontrer un psychologue ou psychiatre ;
- Les agresseurs sont également entendus et après un rappel à la loi, seront accompagnés dans les étapes qui suivront : gendarmerie, tribunal, écoute, recherche d'orientation ...

- **« L'ESSMS organise le recueil et le traitement des évènements indésirables [ET] communique ... aux parties prenantes »** (HAS – évaluation)
  - Toutes les fiches EI(G) sont traitées par un cadre dès réception s'il y a urgence, sinon, elles sont analysées avec le retour de l'équipe en réunion cadres hebdomadaire. C'est également ici qu'elles seront ensuite évaluées et clôturées ;
  - Sur les formulaires des EI, la direction a fait ajouter un coupon réponse à destination de l'auteur de la fiche afin qu'il sache que celle-ci est en cours de traitement. Le RSE fait systématiquement un retour sur le traitement de la situation en réunion d'équipe.
  
- **« L'ESSMS organise le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations [ET] communique ... aux parties prenantes »** (HAS – évaluation)

Des boîtes aux lettres sont à disposition dans les services sur lesquelles ont été mentionnées les indications « PLAINTES – RECLAMATIONS ET SATISFACTIONS ».

En effet, il était important pour la direction que les personnes accueillies comme toute autre partie prenante puisse aussi exprimer sa reconnaissance aux professionnels.

A ce jour, les réclamations portent essentiellement sur la qualité des repas et les plaintes sur le non-respect du règlement de fonctionnement au niveau de la vie collective.

- **La sécurité de la prise en charge médicamenteuse** (HAS – évaluation)

La sécurité de la prise en charge médicamenteuse, bien qu'elle ne soit pas juridiquement obligatoire sur les établissements du Secteur Habitat et qu'elle n'apparaisse pas comme un critère d'évaluation de la part de l'HAS, est une démarche essentielle pour la direction.

Adopter une démarche proactive de sécurité permet de diminuer les erreurs médicamenteuses, en améliorant la traçabilité des prescriptions et des administrations, ainsi qu'en sensibilisant les éducateurs gardiens, ou administrateur de traitements.

La gestion des médicaments engendre une responsabilité morale de fournir des soins sécurisés et de qualité aux personnes accompagnées. Les éducateurs qui ne sont pas des professionnels de santé ont le devoir de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour protéger les personnes de potentiels dangers. La mise en place d'une procédure sécuritaire dans la gestion des médicaments prévient plus facilement les risques d'erreur et répond éthiquement au devoir de sécurité qui incombe à la direction.

L'émergence participe à une traçabilité efficiente qui diminue le risque d'erreur.

Au-delà d'une procédure à destination des professionnels sur la gestion et le stockage des médicaments, pour les personnes qui prennent leur traitement par auto-administration la direction a créé une fiche de « recueil des informations pour l'inclusion et suivi de l'utilisateur à l'auto-administration de ses médicaments » inspirée de l'outil n°2 de la boîte à outil de la recommandation des bonnes pratiques professionnelles de l'HAS en date de juillet 2022, afin d'évaluer leur capacité de préparer, gérer et stocker en toute sécurité leur traitement.

Mettre en place cet outil d'évaluation permet ainsi de minimiser les risques et d'assurer une meilleure prise de conscience des potentiels dangers de la part de la personne concernée, actrice de sa santé.



## ◆ Les risques relatifs aux relations avec l'extérieur

- Le Plan Bleu a été entièrement réactualisé en 2023 et présenté aux équipes en réunion institutionnelle. Il leur a été ensuite demandé, que chaque semaine, lors d'une réunion, elles s'imprègnent d'un risque et des recommandations qui lui sont liées.
- Deux fois par an, l'animateur qualité rencontre l'équipe pour présenter plus particulièrement le plan canicule et le plan grand froid.
- L'animateur qualité recueille la liste des personnes fragiles qu'il communique à la direction pour être intégrée au plan de gestion de crise.
- Avec les personnes accompagnées, un CVS élargi a permis d'aborder la gestion des risques autour des communes d'implantation des différents établissements et résidences. Les gestes qui sauvent et les conduites à tenir ont été présentés pour chaque risque. Un compte rendu laisse une trace affichée dans chaque service à disposition du public.



- **L'organisation de la gestion de crise** (HAS – évaluation), fait l'objet d'un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité type qui peut être complété et adapté selon le caractère de la crise.  
Sa réactualisation est faite à minima chaque année et les listes des personnes vulnérables à minima 2 fois par an.
- ➔ La direction jusqu'à l'évaluation externe, ne communiquait pas le plan de gestion de crise en interne, mais uniquement aux tutelles que sont le Conseil Départemental et l'ARS.
- ➔ Sa présentation auprès des équipes a donc été inscrite au plan d'amélioration continue de la qualité.

## h) L'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement

La démarche qualité est un processus structuré d'amélioration continue qui vise à améliorer la qualité de l'accompagnement, la satisfaction des personnes accompagnées, et la performance globale de toute l'organisation.

C'est une démarche volontaire, collective et sur le long terme, inscrite comme une priorité et un engagement fort du CPOM 2022-2027.

La démarche qualité impacte tous les domaines d'activités des établissements et services du Secteur Habitat : accompagnement, sécurité, entretien, hygiène, soin, ressources humaines, qualité de vie au travail...

Au niveau associatif, la démarche qualité est structurée de la façon suivante : un COPIL (COmité de PIlotage), composé des 4 animateurs et 5 directeurs de chaque pôle, du Directeur Général, de la Directrice des Ressources Humaines et de la Responsable Qualité, Hygiène et Sécurité de l'association qui l'anime. Le COPIL définit, notamment à partir de l'évaluation HAS, du projet associatif, des 4 CPOM 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 transversales et adaptées ensuite à chaque pôle ;
- Elaborer les instructions et procédures transversales ;
- Fixer les échéances, suivre les actions, les analyser ;
- Coordonner l'élaboration et le suivi des plans de prévention et du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- Organiser et coordonner les évaluations internes et externes.

L'animateur qualité fait le lien entre le COPIL et le groupe qualité du Secteur où il exerce. Des groupes de travail sont ensuite organisés afin de permettre la participation de salariés représentants de chaque service (les 4 FH, le FV, le SAVS, la SATP), sur une même réunion dite Démarche Qualité. L'animation est conjointe entre l'animateur qualité et la directrice, responsable qualité des établissements et services du Secteur.

Les réunions « Démarche Qualité » sur le Secteur sont programmées une fois par mois.

Les professionnels qui y participent, sont alors missionnés en tant que référents qualité. Ils font le lien avec leurs collègues lors des réunions hebdomadaires d'équipe.

Les missions des animateurs qualité sont définies par le COPIL et les attendus des évaluations externes qui précisent un certain nombre d'axes devenus incontournables et repérant :

- 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 qualité ;
- Valider les travaux des groupes de travail ;
- Suivre le plan d'amélioration de la qualité ;
- Suivre, évaluer et améliorer le système documentaire ;
- Réfléchir à différentes thématiques liées à un accompagnement de qualité : la bientraitance, la gestion des risques, les normes HACCP\* ... ;
- Suivre et analyser des actions menées du plan d'action découlant des préconisations d'amélioration à la suite de l'évaluation externe ;
- Mettre en place une démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques en instaurant des groupes de travail et de réflexion avec les professionnels travaillant sur différents thèmes (bientraitance, éthique, co-construction des projets d'accompagnement personnalisé...) ;
- Mettre en place un recueil des événements indésirables, des plaintes et réclamations auprès des professionnels, des personnes accompagnées et de leurs familles ;
- Mettre en place un questionnaire annuel de satisfaction pour les personnes accompagnées, leurs familles et leurs proches ;
- Évaluer annuellement et mettre à jour le DUERP\*E en concertation avec les équipes des différentes structures ;
- Élaborer annuellement un plan de gestion de crise et de continuité de l'activité (Plan bleu)
- Sécuriser les établissements et services par la correction des non-conformités des différents contrôles (APAVE, BIOQUAL...) ;
- Prendre en compte la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) par la réduction de son empreinte carbone (achat ampoules LED, réducteur de débit d'eau douche, tri des déchets et composteurs sur les différents foyers).

## VI. Professionnels et compétences mobilisées

### La stratégie des Ressources Humaines



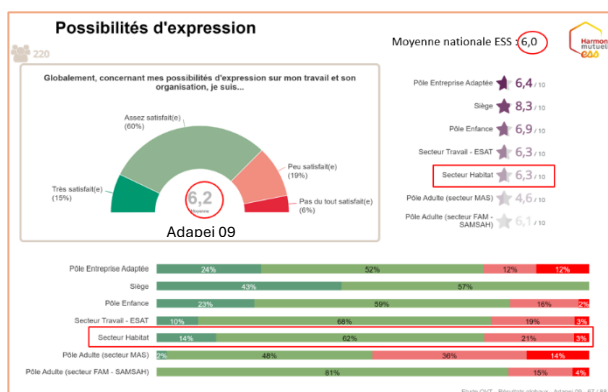
Les objectifs de l'établissement en matière de Ressources Humaines sont :

- D'offrir aux salariés un cadre de travail confortable et sécurisé en adaptant les outils professionnels aux nouvelles technologies ;
- D'améliorer les conditions de vie au travail ;
- De favoriser le dialogue social ;
- D'impulser des méthodes de travail prenant en compte l'expression, la communication, la participation ;
- D'offrir des possibilités d'évolution aux salariés qui le souhaitent en investissant sur la formation et la professionnalisation ;
- D'engager l'établissement dans une démarche d'évaluation continue de la qualité en développant des procédures « sur mesure » adaptées aux problématiques spécifiques de l'établissement dans l'intérêt des personnes accompagnées.

La stratégie des Ressources Humaines repose sur :

- L'évaluation des besoins (entretiens professionnels, baromètre de la QVT\*, DUERP, GEPP\*...);
- La planification (recrutement, programme de formation, gestion des congés...);
- L'organisation (des remplacements, de l'accueil des nouveaux salariés, des groupes de travail...);
- L'accompagnement et le soutien aux salariés (entretiens individuels, renforts, participation aux réunions, aménagement de poste ...);
- Le contrôle (respect des procédures, application des critères impératifs de l'HAS...).

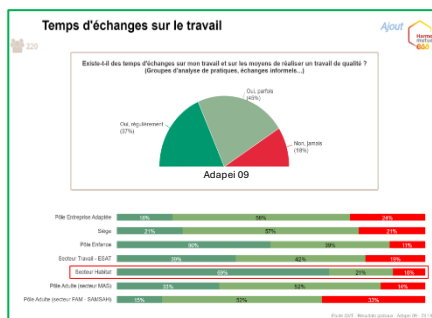
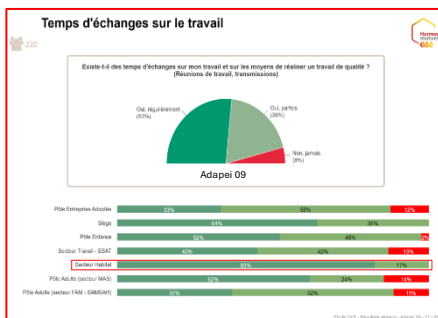
### **a) Le management et le pilotage du secteur Habitat**



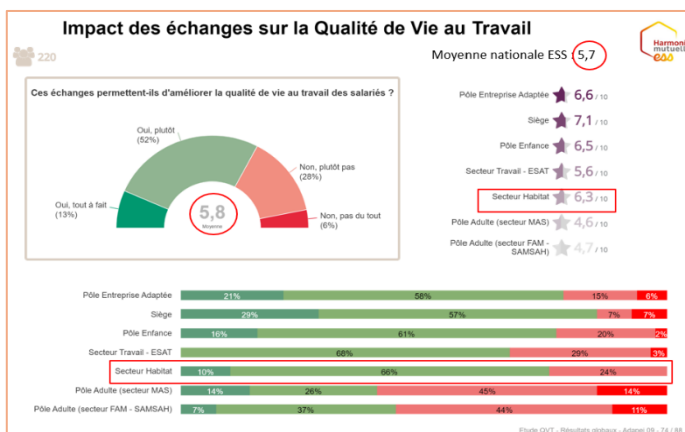
**Le management de l'encadrement, se veut participatif :** chaque catégorie socioprofessionnelle et chaque professionnel peut s'investir, s'impliquer et exprimer son point de vue.

L'esprit d'équipe est fortement recherché.

➔ Cependant, la méthode d'expression doit être réinterrogée afin d'être plus efficiente.



Le cadre de proximité manage l'équipe avec le souci d'une participation active et constructive formalisée par des objectifs opérationnels.



Chaque professionnel bénéficie d'une fiche de poste spécifique à sa mission révisée tous les 2 ans lors de l'entretien professionnel, afin d'assurer la continuité de l'accompagnement et la qualité des prestations proposées.

Les cadres mettent également en œuvre les orientations du Conseil d'Administration et mènent les projets des différents services. Des temps de réflexions sont organisés lors de réunions cadres hebdomadaires et de revues de direction mensuelles.

### La politique de recrutement et la promotion interne

La Direction du secteur Habitat organise et anime les entretiens de recrutement du personnel. Une adéquation des personnes aux postes à pourvoir est recherchée afin que la qualité des prestations soit assurée. La promotion ou le reclassement interne peuvent éventuellement être privilégiés. Toute décision d'embauche est validée ou invalidée par la direction des Ressources Humaines ou la Direction Générale de l'Association. La promotion interne est possible au sein de l'association, voire encouragée pour l'accession aux postes de cadres.

### La politique d'intégration des nouveaux arrivants

La politique d'intégration des nouveaux salariés, des étudiants, des stagiaires et des remplaçants passe par la formalisation de procédures et de protocoles spécifiques qui consistent à livrer l'information nécessaire à la personne pour l'aider dans sa prise de fonction et à comprendre les organisations du service comme du Secteur Habitat.



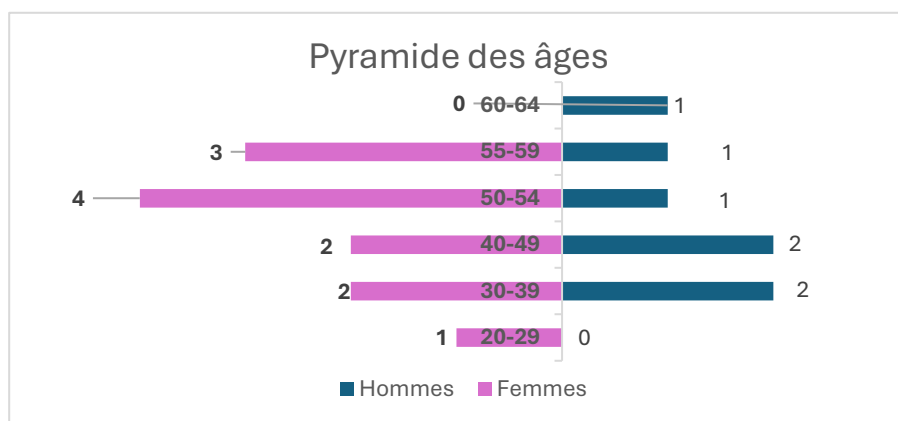
- Cela se concrétise par la rencontre des différents professionnels de Visa-Cité avec la remise du livret d'accueil, du règlement intérieur, la rencontre avec l'Agent Technique qui pourra aborder les questions de sécurité, l'animateur qualité qui pourra présenter le dossier informatisé des documents nécessaires et facilitant le travail et l'accompagnement. Une rencontre avec le service administratifs permet de comprendre comment sont établis les frais d'hébergement, les documents navette entre le service et Visa-Cité (tableau des

présences usagers, commandes de repas, versements des montants repas sur les comptes bancaires des usagers...).

Les stagiaires bénéficient également d'un encadrement et d'un suivi, par le biais d'une référence professionnelle ou du tutorat. L'objectif est de faciliter leur intégration tant au niveau de l'équipe pluridisciplinaire qu'en vue de l'accompagnement des personnes accueillies. Le Secteur Habitat s'est investi avec d'autres professionnels de l'association, pour créer un guide d'accueil du stagiaire et des outils d'accompagnement et d'évaluation.

### **Le renouvellement des effectifs**

La pyramide des âges des professionnels d'accompagnement en FV (sans le personnel du service de Visa-Cité), permet de repérer :



- Un déséquilibre entre le nombre de femmes (12) et le nombre d'hommes (7), qui correspond à une tendance nationale dans le secteur médicosocial. Bien qu'il soit regrettable qu'il n'y ait pas plus d'hommes dans les services, lors des embauches, ce critère ne peut être priorisé qu'à compétence égale au regard du profil recherché.
- En revanche, toutes générations sont représentées de manière assez équilibrée.

### **L'entretien professionnel**

Les entretiens professionnels sont organisés au sein de l'établissement avec l'ambition de rendre les salariés acteurs de leur vie professionnelle. Il s'agit d'accompagner les professionnels dans leurs perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion), d'identifier leurs besoins d'accompagnement et/ou de formation, aménagement de poste, et de les impliquer dans la construction et la gestion de leur parcours professionnel. Une information sur les dispositifs existants d'accès à la formation professionnelle continue (CPF\*, VAE\*, PTP\*...) leur est adressée durant l'échange.

Un bilan des entretiens professionnels a lieu tous les 6 ans.

Ces entretiens incluent une analyse de la fiche de poste mise à jour tous les 2 ans.

### **Le développement des compétences**

La direction du Secteur Habitat investit sur la formation pour ses salariés au-delà du minimum réglementaire et du plan de formation associatif, afin d'offrir la possibilité aux professionnels de progresser, et aux personnes accompagnées, de bénéficier d'une meilleure qualité de prestations.

La formation est également un levier managérial de motivation des équipes.

Les formations en intra-établissement sont privilégiées en priorisant les formations favorisant l'adaptation au poste de travail et à la sécurité.

Les thématiques de formation sont adaptées en fonction des besoins de l'établissement et des professionnels. Voir chapitre ci-dessous « d- Le développement des compétences et le soutien aux professionnels » page 67.

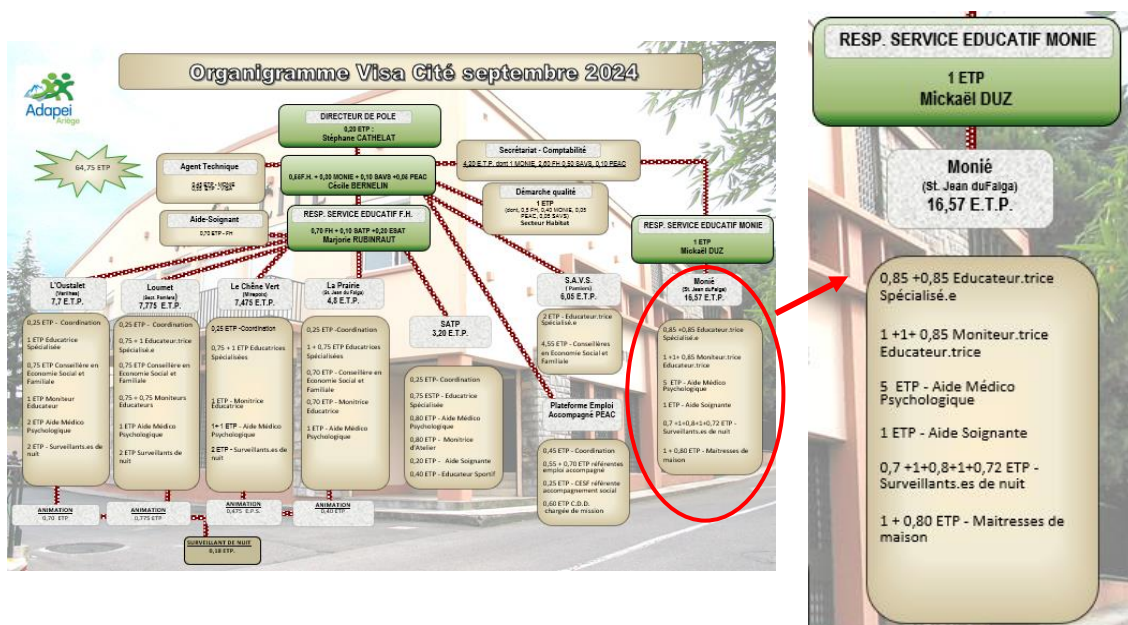
### Les instances représentatives du personnel

Les Représentant de Proximité sont au nombre de 4 pour l'ensemble du secteur Habitat. Une rencontre avec la direction est planifiée mensuellement et fait l'objet d'un compte-rendu de la part la direction.



#### a) Composition de l'équipe de l'établissement

L'équipe du Foyer de Vie représente une partie des salariés rattachés au Secteur Habitat comme illustré ci-dessous sur l'organigramme général de Visa-Cité :



### Les professionnels et leurs compétences

#### Le directeur du Pôle Travail-Habitat

Le directeur de Pôle, par délégation du Directeur Général, est responsable du Secteur Habitat, mais les contraintes résultant de la taille et de la complexité de pôle, l'oblige à déléguer une partie de ses pouvoirs à la directrice du Secteur Habitat. Il lui délègue sur les établissements et services du secteur :

- Le management et la gestion des ressources humaines ;
- La gestion économique, financière, logistique et comptable ;
- L'élaboration, la définition et la conduite stratégique des projets d'établissements et de services ;

- La coordination interne et externe des interventions sanitaires et sociales sur un territoire en lien direct avec lui ;
- La mise en œuvre et le suivi de la politique hygiène et sécurité.

#### ▪ **La directrice du Secteur Habitat**

La directrice du Secteur Habitat par délégation du directeur de Pôle est responsable :

- Du bon fonctionnement général dans sa mission médico-sociale des établissements et services ;
- De l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des projets d'établissements et de services ;
- Des projets personnalisés d'accompagnement ou d'accueil des usagers en lien étroit avec les responsables de services éducatifs placés sous sa responsabilité hiérarchique ;
- De l'animation des Conseils de Vie Sociales ;
- De la gestion des contrats de séjours et Documents Individuels de Prise en Charge (DIPC) et du respect des droits des personnes accompagnées ou accompagnées et de leurs familles ;
- De la qualité, de la sécurité des prestations rendues auprès du public accompagné ;
- De la mise en place et du suivi des évaluations internes et externes en coordination avec les services du siège ;
- De l'organisation sur un plan administratif, comptable et financier en lien avec la Directeur financier ;
- De l'organisation du travail et de la gestion des ressources humaines en lien avec la Directrice des Ressources Humaines.

#### ▪ **Le Responsable de Service Educatif (RSE)**

Il assiste la directrice de Secteur. Il a un rôle de gestion de proximité primordiale pour la coordination fonctionnelle et organisationnelle du service.

- L'informe des difficultés, des besoins qu'il repère ;
- Il participe à l'exécution et à l'évolution du projet d'établissement ;
- Il encadre et anime l'équipe pluridisciplinaire.

Il est garant avec la directrice

- Des projets d'accompagnement personnalisés, de leurs élaborations, leurs suivis et leurs évaluations ;
- De la mise en œuvre des plans de prévention : bientraitance, plan bleu, plan de continuité de l'activité, DUERP ...

#### ▪ **L'animateur qualité**

L'animateur qualité est chargé de :

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

### ▪ **Le secrétariat et la comptabilité**

Ces services sont mutualisés sur le service administratif de Visa-Cité pour la gestion administrative et comptable de l'établissement.

- *Voir projet de service administratif en annexe*

### ▪ **L'agent d'entretien**

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

- *Voir projet de service administratif en annexe*

### ▪ **Les éducateurs spécialisés**

- Accompagnent, en relation avec les AMP et les ME\*, les personnes dans tous les actes essentiels de la vie quotidienne, sociale et de loisirs,
- Utilisent les actes de la vie quotidienne et les animations comme apprentissage,
- Détiennent des références de parcours éducatif et social des personnes accompagnées,
- Participent, en qualité de référent de parcours, à l'élaboration des Projets d'Accompagnement Personnalisés (PAP) et de leur évaluation et à leur mise en application ;
- Coordonnent les PAP\* et leur évaluation, des personnes accompagnées : aide à l'élaboration et à la mise en œuvre du PAP de la personne en lien avec les référents et les partenaires ;
- Travaillent sur le suivi de l'accompagnement des personnes : réorientations, accès au droit commun, bilans de stage, bilans sociaux ... ;
- Conseillent et accompagnent dans une démarche globale, les personnes accueillies dans le développement de leurs capacités de socialisation, d'autonomie, d'intégration ou d'insertion ;
- En collaboration avec le RSE\*, enrichissent et développent le tissu partenarial : maintien de liens familiaux, maintien de liens avec le secteur travail. Ils travaillent également avec les mandataires judiciaires, les structures de droit commun ... ;
- Peuvent par délégation représenter l'établissement ;
- Intègrent les évolutions dans leurs modes d'intervention et partagent les analyses avec les acteurs concernés ;
- Emettent des propositions pour l'analyse des besoins, l'évaluation et l'ajustement des orientations des politiques éducatives ou sociales menées par le Foyer ;
- Soutiennent et étayent le questionnement éthique, éducatif et social de l'équipe ;
- Accompagnent les personnes au quotidien.

### ▪ **Les Moniteurs Educateurs**

- Détiennent des références de parcours éducatif et social de personnes accompagnées ;
- Participent à l'élaboration des PAP et de leur évaluation et à leur mise en application ;
- Coordonnent les activités du pôle animation ;
- Veillent à la qualité des animations proposées par la structure et à leur communication à destination des personnes accueillies ;
- Proposent et construisent avec les personnes accueillies des animations à visées occupationnelles, éducatives, sportives et culturelles : travail sur l'autonomie, la santé, la socialisation, l'intégration, l'insertion, la citoyenneté ... ;



- Travaillent en relation avec le réseau et les partenaires : culture, animation, sport ... ;
- Orientent les personnes accueillies vers des organismes extérieurs pouvant répondre à une demande ou un besoin d'animation spécifique ;
- Animent les différents comités de l'institution : Comité des Usagers, Comité d'Animation... ;
- Veillent à la bonne gestion des programmations, transferts et séjours adaptés ;
- Accompagnent *en relation avec* les AMP/AES les personnes tant dans tous les actes essentiels de la vie quotidienne, dans les activités de vie sociale et de loisirs.

■ **Les Aides Médico Psychologiques :**

- Détiennent des références de parcours éducatif et social de personnes accompagnées ;
- Participent à l'élaboration des PAP et de leur évaluation et à leur mise en application ;
- Accompagnent en relation avec les ME\* les personnes dans tous les actes essentiels de la vie quotidienne, dans les activités de vie sociale et de loisirs ;
- Animent la vie quotidienne interne de l'établissement ;
- Utilisent les actes de la vie quotidienne comme apprentissage ;
- Veillent à l'acquisition, la préservation ou à la restauration de l'autonomie des personnes accueillies et les accompagnent dans leur vie sociale et relationnelle ;
- Soutiennent et favorisent la communication et l'expression de la personne qu'elle soit verbale ou non verbale ;
- Contribuent à la qualité de vie de la personne, au développement ou au maintien de ses capacités à vivre à son domicile, au sein du collectif et dans la cité.

■ **L'Aide-Soignante**

- Détient les références de parcours santé et bien-être des personnes accompagnées internes ;
- Participent à l'élaboration des PAP et de leur évaluation et à leur mise en application ;
- Aide la personne accueillie interne à organiser et coordonner son parcours de soins de manière systémique (médicaux, paramédicaux famille, tuteur) tout en adaptant aux besoins de chacun ;
- Informe et renseigne la personne sur sa santé ;
- Aide la personne à choisir ses praticiens ;
- Aide la personne à se rendre à ses rendez-vous voire à l'accompagner si tel est son souhait ;
- Travaille sur l'éducation et l'éveil à la santé de la personne : conseil hygiéno-diététique, cuisine pédagogique amélioration des barquettes, prévention ... ;
- Travaille sur l'ouverture en réseau santé et bien-être du Foyer de Vie ;
- Contribue à la qualité de vie de la personne, au développement ou au maintien de ses capacités à vivre à son domicile, au sein du collectif et dans la cité ;
- Utilise les actes de la vie quotidienne comme apprentissage.

■ **Les surveillants de nuit**

- Détiennent des références de parcours éducatif et social de personnes accompagnées ;
- Participent à la mise en œuvre du PAP et de son évaluation ;
- Collaborent à la continuité de l'accompagnement de la personne durant la nuit ;
- Assurent un soutien relationnel en vue d'apporter aux personnes un confort psychique dans le cas où elles présentent des troubles du sommeil, agitations, troubles comportementaux, problèmes de santé ... ;
- Assurent une « veille active » quant à la sécurité et l'hygiène des personnes accompagnées ;

- Garantissent les conditions de repos des personnes en les accompagnant dans leurs besoins et demandes et en respectant leur intimité ;
  - Assurent la surveillance des locaux et des équipements et en garantissent la sécurité physique et sanitaire.
- **Les maitresses de maison**
    - Assurent l'intendance de l'établissement : commandes diverses, signalement des réparations à opérer ... ;
    - Gèrent les stocks, contrôlent la qualité des produits et veillent à la propreté des locaux et des matériels spécifiques liés à son domaine d'activité ;
    - Préparent et réalisent les prestations de restauration et d'hôtellerie ;
    - Accompagnent les personnes vers leur autonomie dans les actes de la vie quotidienne liés à leur lieu de vie et leur alimentation.

### **b) La dynamique d'équipe et l'organisation de l'interdisciplinarité**

Partant du postulat selon lequel une stratégie d'équipe cohérente est un facteur essentiel à l'instauration d'un climat serein et une qualité d'accompagnement optimisée, la direction doit veiller à une composition pluridisciplinaire des équipes avec des fiches de postes spécifiques par métier.



Une équipe étant bien plus que la somme des personnes qui la composent, il s'agit d'apprendre à se connaître, à s'accepter, à travailler ensemble avec ses défauts et ses qualités, avec ses compétences et spécificités, mais tous dans un objectif commun.

Les différences de cursus de formation, d'expériences, de personnalités, déterminent

- La manière dont chacun vit le groupe et les membres qui le composent ;
- La manière dont chacun « se » vit dans le groupe ; trouve sa place où la place qu'on lui a accordée ;
- La manière dont chacun perçoit les autres, et la distance « sociale » éprouvée plus ou moins à l'égard de chacun ;
- La manière dont chacun est perçu par les autres ; où l'image que l'on se fait de la perception des autres.

Une approche de la Qualité Relationnelle au Travail (QRT) a été engagée sur le Secteur en 2023, permettant aux professionnels sensibilisés de prendre conscience de ces enjeux, de les considérer dans leurs relations, leurs modes de communication, et enfin, de respecter la différence perçue.

→ La direction envisage de sensibiliser l'ensemble des équipes à ce concept de QRT

- ◆ L'organisation de l'équipe fait référence à la planification des interventions réalisée par le cadre. Elle prend en compte les fonctions, le nombre de salariés en poste par séquences de travail, en face à face pédagogique avec les personnes accompagnées, en temps de réunion ou de bureau.

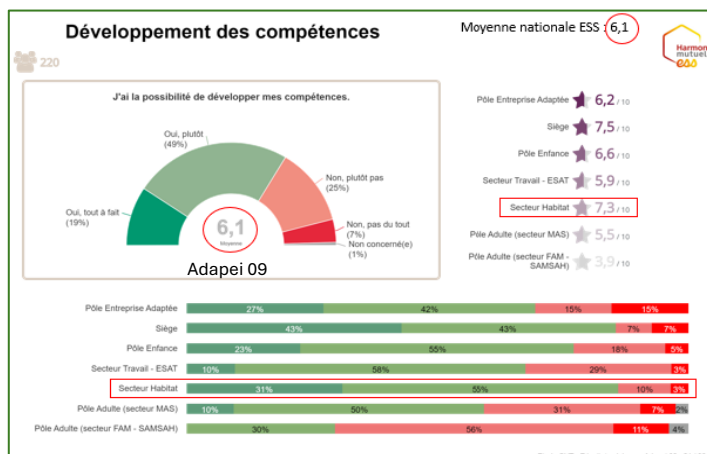
Des réunions d'équipes et les Analyses de Pratiques Professionnelles, sont des moyens mis à disposition pour faciliter les échanges et les décisions relatifs notamment à l'organisation de travail.

- ◆ Au-delà de l'organisation, on peut également relever dans la dynamique d'équipe, un certain nombre de « normes ou de règles » que le groupe va se donner et qui déterminent, souvent, de façon implicite, le fonctionnement du groupe. Il peut également s'agir de codes de valeurs qui varient plus ou moins d'un groupe à un autre.
    - Le cadre, en assistant à des réunions ou en prenant connaissance des compte rendus de réunions, doit veiller à ce que ne s'organise pas une forme de hiérarchie au sein même de l'équipe et doit permettre l'émergence de pensées différentes sans jugement de valeur. C'est à lui le cas échéant, de poser le cadre, de valider ou invalider la norme du groupe.
  - ◆ L'existence de buts collectifs et communs de l'équipe est primordiale et doit être cohérente avec la stratégie de management et d'orientations de la direction
    - Le fait de réfléchir sur certaines thématiques de manière transversale au sein du Secteur Habitat en invitant autour de la table des représentants de chaque service, permet de reposer ces objectifs communs qui fixent le cadre d'intervention des professionnels.
  - ◆ L'existence d'émotion et de sentiments collectifs engage des actions ou des réactions collectives.
    - Une des manifestations la plus courante de l'émotion collective, est un changement qui intervient au sein même d'une équipe : un changement de planning, des mobilités de personnels, l'accueil de nouvelles populations...
    - La direction doit rester attentive aux conséquences et aux besoins d'accompagnement au changement de l'équipe et des individus qui la composent. Le changement est très souvent perçu comme déstabilisant. L'équilibre entretenu par une équipe forgera durablement son identité, sa cohérence, la complémentarité des uns envers les autres. Les réactions face au changement sont souvent réactionnelles et empreintes d'émotions.
- ➔ La direction souhaite instaurer plus d'échanges sous la forme de retours d'expériences qui sont un bon vecteur pour identifier les causes, les enchaînements et les conséquences ayant abouti à la situation de déstabilisation, voire de désorganisation engendrée, et repérer ensuite les bénéfiques ou échecs de la décision d'un changement.

On voit bien qu'à travers les caractéristiques de l'équipe, la vigilance s'impose pour trouver un équilibre interne et un système de relations stables avec l'environnement. L'interdisciplinarité peut être un vecteur facilitateur au sein d'une équipe pour apporter de la dynamique si chacun reconnaît l'autre à travers sa spécialisation professionnelle et de cursus.

La mobilité choisie a été un des facteurs régénérant et revitalisant observé par la Direction. Mobilité rendue possible lors du redéploiement de janvier 2023.

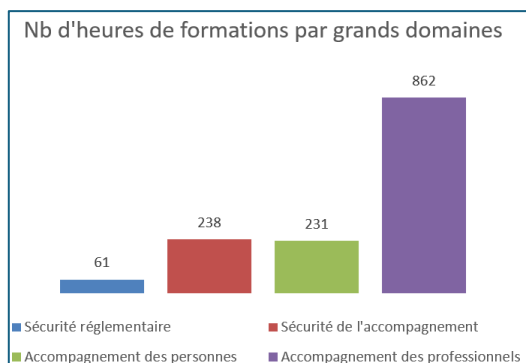
### c) Le développement des compétences et le soutien aux professionnels



Chaque année, de nombreuses formations sont offertes aux salariés

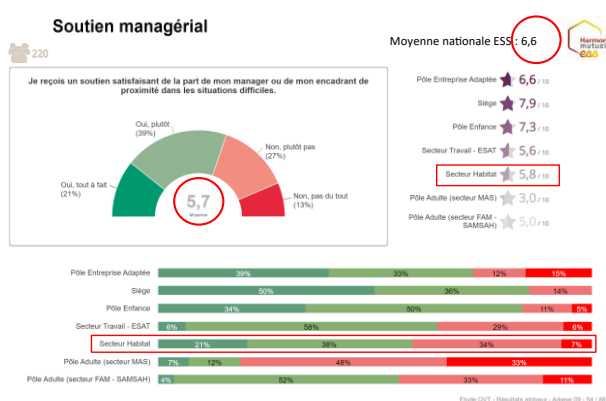
- via le plan associatif de développement des compétences qui favorise essentiellement les formations collectives ;
- celles commandées par la direction qui finance des sessions via les budgets d'établissement ;
- et celles repérées par les professionnels qui peuvent s'inscrire à des colloques ou autres conférences ou formations dispensées par nos partenaires

## Formations réalisées par les professionnels du Foyer de Vie entre 2021 et 2023 :



Nb d'heures	intitulés de formations	Nb de participants
6h	Défibrillateur	3
6h	Notions de base informatique	3
7h	HACCP	1
7h	Handicap et conduite alimentaire, comment transmettre aux usagers ?	1
7h	Le virage inclusif : quels impacts en termes d'emploi et de compétences	1
14h	Synthétiser pour transmettre l'information essentielle	1
14h	Améliorer ses écrits professionnels	2
14h	SST	1
14h	lutte contre l'illettrisme	2
14h	Formation retraite	2
14h	PSC1	2
14h	Tutorat	1
14h	Accompagnement de fin de vie	1
14h	Les troubles psy	1
21h	Les relations avec les familles	1
21h	AFGSU	1
21h	Réactualisation des compétences Aide-Soignant	1
28h	Sensibilisation différents handicaps	2
28h	La gestion de la violence	2
28h	Conseil conjugal	2
28h	L'approche systémique en institution	1
28h	PRAP 2S	1
34h	Incendie et manipulation extincteurs	17
42h	La gestion de la violence	2
48h	Entretiens motivationnels	2
58h	Accompagnement à domicile des personnes présentant des troubles psychiques	4
70h	Bienveillance	5
84h	Les 1ers secours en santé mentale	6
750	APP	10

Concernant le soutien aux professionnels les résultats du baromètre QVT réalisé en 2023, démontrent la nécessité pour la direction de prendre en considération un défaut important d'accompagnement et de présence auprès d'eux dans des situations vécues comme difficiles.



Il semblerait que le taux de personnes insatisfaites du soutien des cadres provienne essentiellement de la mutation d'un professionnel contre sa volonté et celle de l'équipe, sur un autre service du Secteur Habitat.

En effet, le salarié alors AMP a été promu éducateur spécialisé à la suite de l'obtention de son diplôme. Une règle associative a été prise pour favoriser une mutation de manière systématique d'un professionnel qui aurait à accompagner ses collègues dans la coordination de leurs écrits afin de faciliter les relations de travail entre pairs.

➔ Cet exemple démontre bien l'importance de l'accompagnement que n'a pas pu réaliser la direction par rapport aux attentes des professionnels.

Fin 2024, 2 professionnels se sont portés volontaires pour être référent QVT sur le Secteur Habitat. Ils iront interroger leurs collègues afin de mieux cerner les attentes vis-à-vis des cadres en matière de soutien :

- Plus de reconnaissance pour que leurs efforts soient reconnus ?
- Plus d'écoute active pour qu'ils sentent que leurs préoccupations, idées sont entendues et prises en compte ?
- Plus d'encouragement pour maintenir un bon moral, surtout en période de stress ou de changement ?
- Plus de ressources : outils, technologies et informations nécessaires pour accomplir efficacement leur travail ?
- Plus de sécurité dans l'accomplissement de leur travail ?
- Plus de formation en termes de développement professionnel ?
- Plus de clarté des attentes et des objectifs pour que les professionnels sachent ce qui est attendu d'eux ?
- Plus de flexibilités favorables à l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle ?
- Plus d'accès à des services de soutien psychologique ou des programmes d'aide aux salariés ?
- Plus d'implication dans les décisions qui affectent leur travail ?
- Plus de communication concernant les décisions prises par la direction ?

Autant de questions par un retour détaillé et objectif permettront d'établir un plan d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et des relations avec la hiérarchie.

### **l) L'amélioration de la Qualité, des Relations et des Conditions de Vie au Travail**

Les partenaires sociaux ont proposé dans l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2013 la définition suivante de la QVT :

*« Un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué »*



La politique qualité de vie au travail de l'Adapei de l'Ariège vise à concilier un accompagnement approprié et bienveillant des personnes accueillies au sein des services et établissements de l'association et de prévenir et améliorer la santé des salariés et garantir leurs conditions de travail.

Elle est fondée sur un engagement commun de la direction et des salariés et leurs représentants.

Le pilotage de la démarche est garanti par la mise en place d'un Comité de pilotage « Qualité de vie au travail » associatif relais des comités de pilotage par Pôle ou Secteur. Au sein des comités de pilotage par Pôle des référents qualité de vie au travail sont nommés sur la base du volontariat et formés pour travailler collectivement des objectifs concrets.

Les actions à mener s'appuient sur un partage des constats et des priorités réalisé associativement et par établissement à la suite d'un baromètre réalisé tous les 4 ans.

En janvier 2024, le résultat du nouveau baromètre QVT a été publié. 220 répondants ont participé à l'enquête par questionnaire sur un total de 523 salariés, soit un taux de réponse de 42%.

La perception globale de la QVCT par les professionnels est plutôt bonne (6,3/10). Les professionnels trouvent du sens dans le travail proposé (6,92/10), où ils considèrent avoir une bonne capacité à s'exprimer et à agir (6,53/10) avec plutôt de bonnes relations et du soutien social (6,1/10).

Cependant, 42% des professionnels interrogés déclarent que cette QVCT s'est plutôt dégradée ces dernières années. L'organisation du travail (5,6/10) et la gestion du changement (5,35/10) sont les deux thématiques sur lesquelles ils indiquent qu'il reste encore à travailler.

Pour le nouveau plan action 2024 2028, 5 axes de travail ont été priorités par le comité de direction de l'association et les référents QVCT :

- Améliorer la communication ;
- Améliorer l'organisation (fonction claire, travail excessif, ...) ;
- Réduire les craintes d'être maltraitant ;
- Accompagner la montée en compétence, la reconnaissance des professionnels ;
- Réduire les Troubles Musculo Squelettiques.

Les acteurs de cette politique sont :

- Le pilote de projet : la direction des ressources humaines, le/la directeur.rice de pôle ou de secteur ;
- Le responsable projet : le responsable de service ;
- L'animateur terrain : Le référent QVT en lien avec l'animateur.rice qualité.

Les résultats du baromètre QVT réalisé en décembre 2023, sont dans l'ensemble rassurants sur la qualité de vie au travail, mais également par rapport aux moyennes nationales.

Les items pour lesquels un plan d'amélioration prioritaire s'impose sont :

- les relations sociales et de soutien des cadres ;
- l'appréhension d'agressions verbales et physiques par les personnes accueillies ;
- le sentiment de maltraitance en lien avec les conditions de travail ;
- la qualité de la communication ;
- l'ambiance au sein des services.

Afin de travailler sur un plan d'action, nous avons convenu de créer une grille d'entretien comme évoqué au chapitre précédent pour aider les référents QVT à recueillir plus d'éléments qui ont conduit aux résultats obtenus.

Cela permettra ensuite à un comité de pilotage composé des référents QVT, de l'animateur qualité et des cadres d'analyser les réponses et proposer une base pour le plan d'action soumis à validation à un comité élargi. Celui-ci accueillera en plus un représentant de chaque établissement et service du Secteur Habitat, soit 5 salariés issus des FH, FV, SAVS/Deac, SATP et service administratif.

## VII. La place de l'établissement sur le territoire

### a) L'inscription de l'établissement dans l'offre de services du territoire

L'inscription de l'établissement dans l'offre de services du territoire consiste à s'intégrer de manière stratégique dans le réseau partenarial du département, en matière de politiques publiques et de développement de projets en faveur des personnes en situation de handicap, afin de répondre efficacement aux besoins de la population accompagnée.

- Nous sommes également régulièrement invités à répondre à la phase de diagnostic en vue de la parution des schémas départementaux de l'autonomie ou de la santé ;
- La direction siège à des commissions de travail ou collectifs comme sur les Conseils Locaux ou le Projet Territorial de Santé Mentale (CLSM et PTSM), tandis que des professionnels participent aux équipes pluridisciplinaires de la Maison du Handicap ;
- Des projets sont imaginés chaque année en fonction du thème national afin de participer aux Semaines d'Information sur la Santé Mentale à destination du grand public (SISM). Informer la population locale de l'existence des services et établissements à travers des campagnes de communication adaptées permet également d'accroître la visibilité de l'association sur le territoire ;
- Le Foyer de Vie a été créé à la suite d'un besoin territorial important qui n'accueille pas que des personnes issues d'un parcours Adapei. L'établissement est ouvert à toute personne bénéficiant d'une notification, y compris à de jeunes adultes en difficulté pour accéder au secteur du travail protégé, mais qui par un accompagnement spécifique, pourront potentiellement intégrer à leur rythme un ESAT, grâce à ce dispositif passerelle.

Le Secteur Habitat a toujours été animé par la volonté de travailler en réseau avec des acteurs du territoire de droit commun.

- L'évaluation externe a mis en lumière cette spécificité tout en opposant le fait, qu'à contrario, nous collaborons peu avec d'autres associations et institutions qui permettrait de créer des synergies et d'optimiser les ressources.

De manière générale, la direction a à cœur de rester flexible pour adapter les services aux évolutions des besoins du territoire et des personnes accueillies.

### b) Les partenariats et les réseaux

Comme souligné à plusieurs reprises, les diverses directions successives sur le Secteur Habitat, ont toujours valorisé l'ouverture des établissements et services sur l'environnement.

A ce titre, de nombreux partenariats se sont créés au fil du temps avec une riche cartographie des réseaux locaux. En effet, ils sont d'autant plus importants, qu'ils sont modulables, formels et informels, qu'ils se réinventent et s'adaptent en fonction des besoins immédiats de la personne ou de son projet. Nous avons déjà cité plus en amont tout le travail réalisé dans le cadre du projet passerelle avec des partenaires locaux.

- Le bénévolat permet aux personnes accueillies du Foyer de Vie d'accéder aux activités auprès d'associations telles que Emmaüs, La Croix-Rouge ... ;
- Des partenariats formalisés ou non formalisés permettant aux personnes d'accéder à des prestations associatives comme le Sport Adapté, avec la Maison des Associations... ;

- Les mandataires à la protection des majeurs sont des partenaires importants pour les personnes comme les professionnels notamment pour l'aide à la décision administrative. Des temps de rencontre mandataire/professionnel/usager sur le Foyer de Vie, sont régulièrement programmés pour le suivi de chacun ;
- Sur un plan médical, une convention a été signée avec une pharmacie à la suite d'un appel d'offre, une autre avec le cabinet infirmiers. Nous travaillons également beaucoup avec le réseau local d'offre de services comme avec les cabinets de kinésithérapie par exemple ;
- Les autres ESSMS sont aussi à citer dans le sens où cela permet d'ouvrir l'établissement à la connaissance d'autres formes de prise en charge en notamment d'élaborer un potentiel projet de réorientation. Nous avons également participé à des groupes de travail lors de la création du projet de vie de l'unité de l'EHPAD des Sources, avec qui des activités communes entre les 2 structures sont régulièrement organisés et qui font l'objet d'une convention.

### **c) L'appui-ressources et partenariats institutionnels**

Le Secteur Habitat n'est pas isolé sur le territoire comme nous venons de l'évoquer et bénéficie à l'interne de ressources également importantes :

#### **◆ La Direction Générale**

- Qui fixe les orientations avec la gouvernance associative ;
- Pour l'appui aux décisions d'ordre stratégique ;
- Pour soutenir une identité et une dynamique commune au sein de l'Adapei.

#### **◆ La Direction des Ressources Humaines**

- Qui supervise et valide le processus de recrutement de la direction ;
- met en place des outils et des processus pour évaluer régulièrement les besoins en formation et les opportunités d'évolution ;
- Qui organise des formations continues et des programmes de développement ;
- Qui aide à gérer des situations complexes, qu'elles soient liées à des questions de personnel, de gestion de crise, ou de changement organisationnel ;
- La DRH\* communique sur les obligations légales et réglementaires en matière de droit du travail, de santé et de sécurité au travail ;
- Veille à ce que les politiques RH\* définies au niveau de l'association soient bien appliquées
- Suit les indicateurs clés en matière de ressources humaines (tels que le turnover, l'absentéisme, ...).

#### **◆ La Direction Financière et des Systèmes Informatiques**

- Qui collabore avec la directrice et la cadre comptable pour élaborer les budgets annuels ;
- Met en place des outils et des processus pour suivre les dépenses tout au long de l'année ;
- Etablit des prévisions pour anticiper les besoins financiers des établissements et éviter les déficits ou les surplus non planifiés ;
- Gère les flux de trésorerie de l'association, des établissements et des services ;
- Aide la directrice à identifier les risques financiers ;
- Aide les directeurs de l'association à analyser et à optimiser leurs coûts, en identifiant des économies possibles sans compromettre la qualité des services offerts ;
- Assure la sécurité, le développement et la maintenance des systèmes informatiques.



◆ **La Responsable Qualité, Sécurité, Environnement et de la RGPD**

- Elle développe et met en œuvre des procédures visant à garantir que les services ou produits de l'association répondent aux exigences de qualité ;
- Supervise les audits internes en matière de sécurité et d'hygiène ;
- Avec l'animateur qualité et la direction, identifie et évalue les risques professionnels pour assurer la sécurité des salariés ;
- Rend compte régulièrement à la gouvernance de l'association des performances Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement, des progrès réalisés et des axes d'amélioration ;
- Assure une veille réglementaire pour garantir la conformité de l'association avec les lois et règlements en vigueur et adapte les pratiques de l'association et sur les établissements ;
- Assure la fonction de Délégué à la Protection des Données (DPO) et s'assure que l'organisation respecte les réglementations relatives à la protection des données personnelles des personnes accompagnées et des salariés.

## VIII. Les perspectives d'évolution

### a) L'évaluation de la satisfaction des personnes accompagnées

Nous proposons ici un résumé du retour de l'enquête réalisée en 2024 :

- 20/22 internes ;
- 10/10 semi-internes ont répondu au questionnaire ;
- Personne n'a utilisé l'accès via le QR Code, toutes ont préféré la version papier.

Afin d'aider les personnes à répondre au questionnaire, un professionnel n'exerçant pas sur le Foyer de Vie a été mis à disposition des internes et des externes.

Pour chaque question, un visage de satisfaction était proposé ainsi qu'un espace d'expression libre.

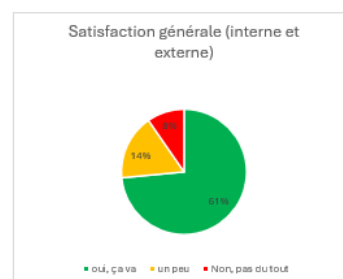


Le questionnaire a été conçu autour de 5 thématiques :

1. Mon habitat
2. Mes repas
3. Mes loisirs
4. Mon accompagnement
5. Mes droits, mes devoirs

Le résultat sur l'ensemble des questions pour ces 5 thématiques est de :

- 61% de personnes satisfaites ;
- 14% de personnes moyennement satisfaites ;
- 8% de personnes pas du tout satisfaites.

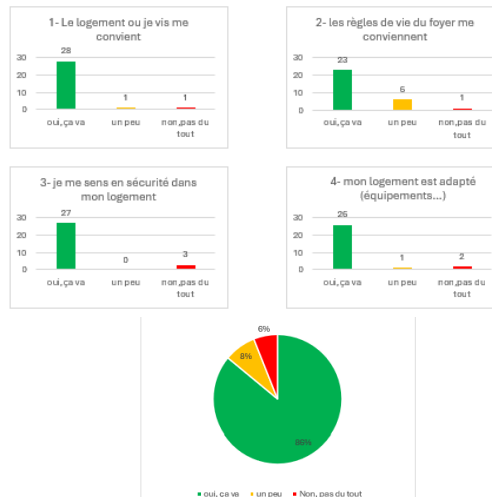


## 1. Mon habitat

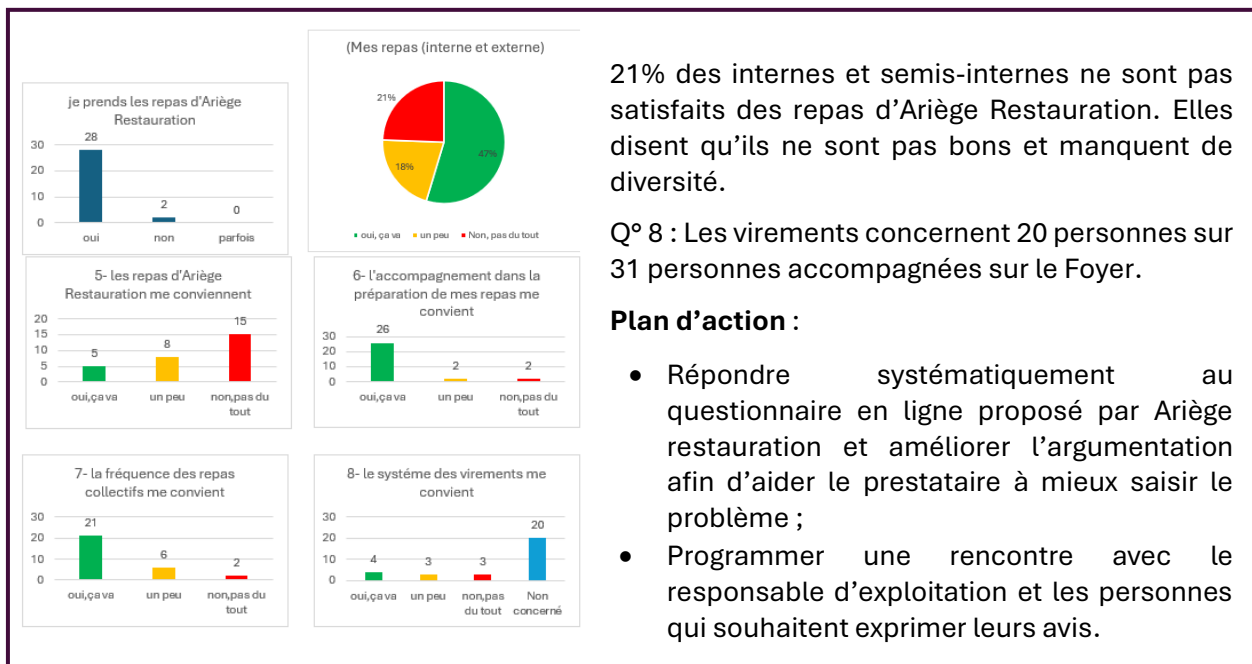
Les semis-internes qui n'étaient pas concernés par la question du logement, ont répondu « non pas du tout »

### Plan d'action :

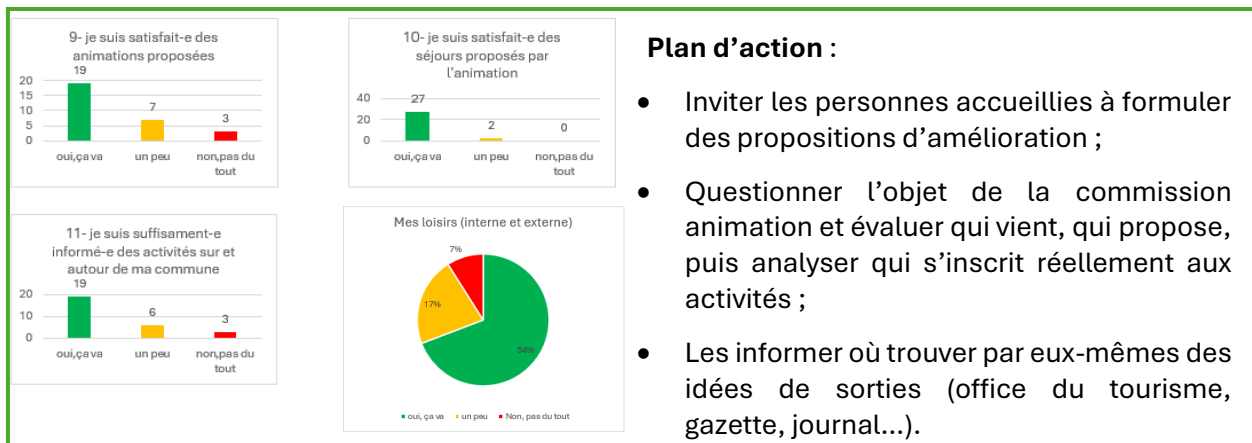
- Inviter les personnes accueillies à formuler des propositions d'amélioration ;
- Modifier le prochain questionnaire en dissociant ce domaine entre l'internat et l'externat ;
- Programmer un travail avec les personnes accueillies sur les règles de vie du Foyer.



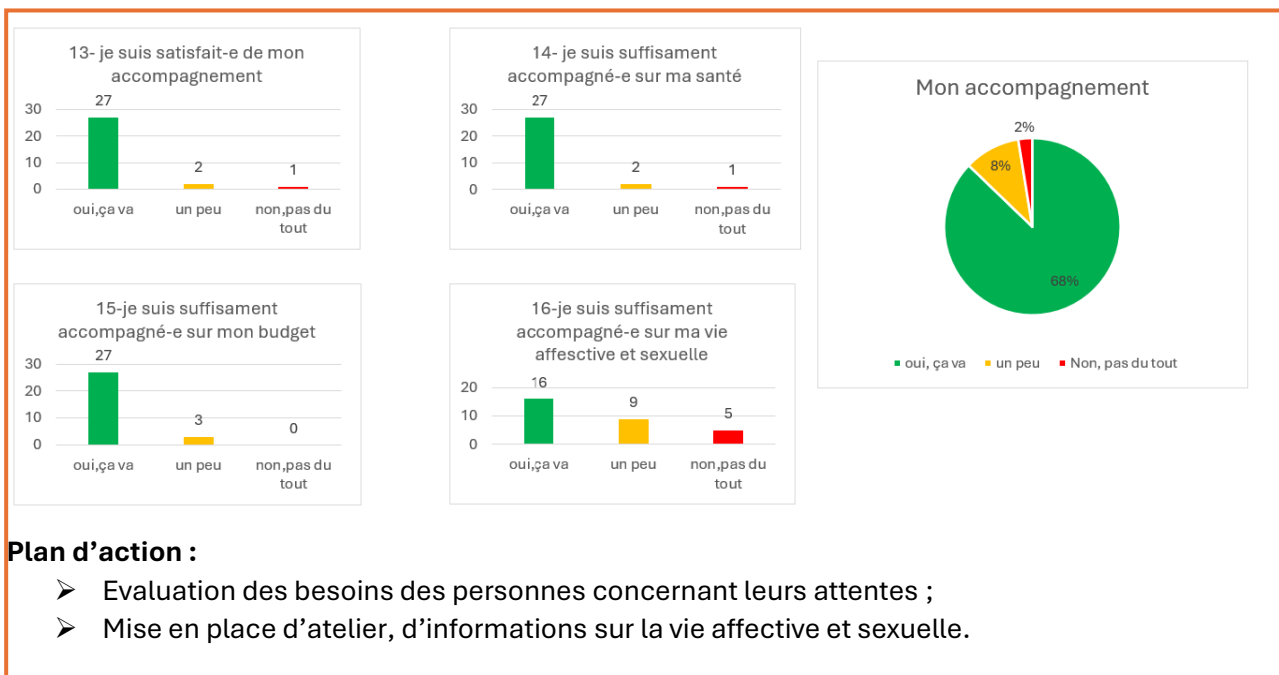
## 2. Mes repas



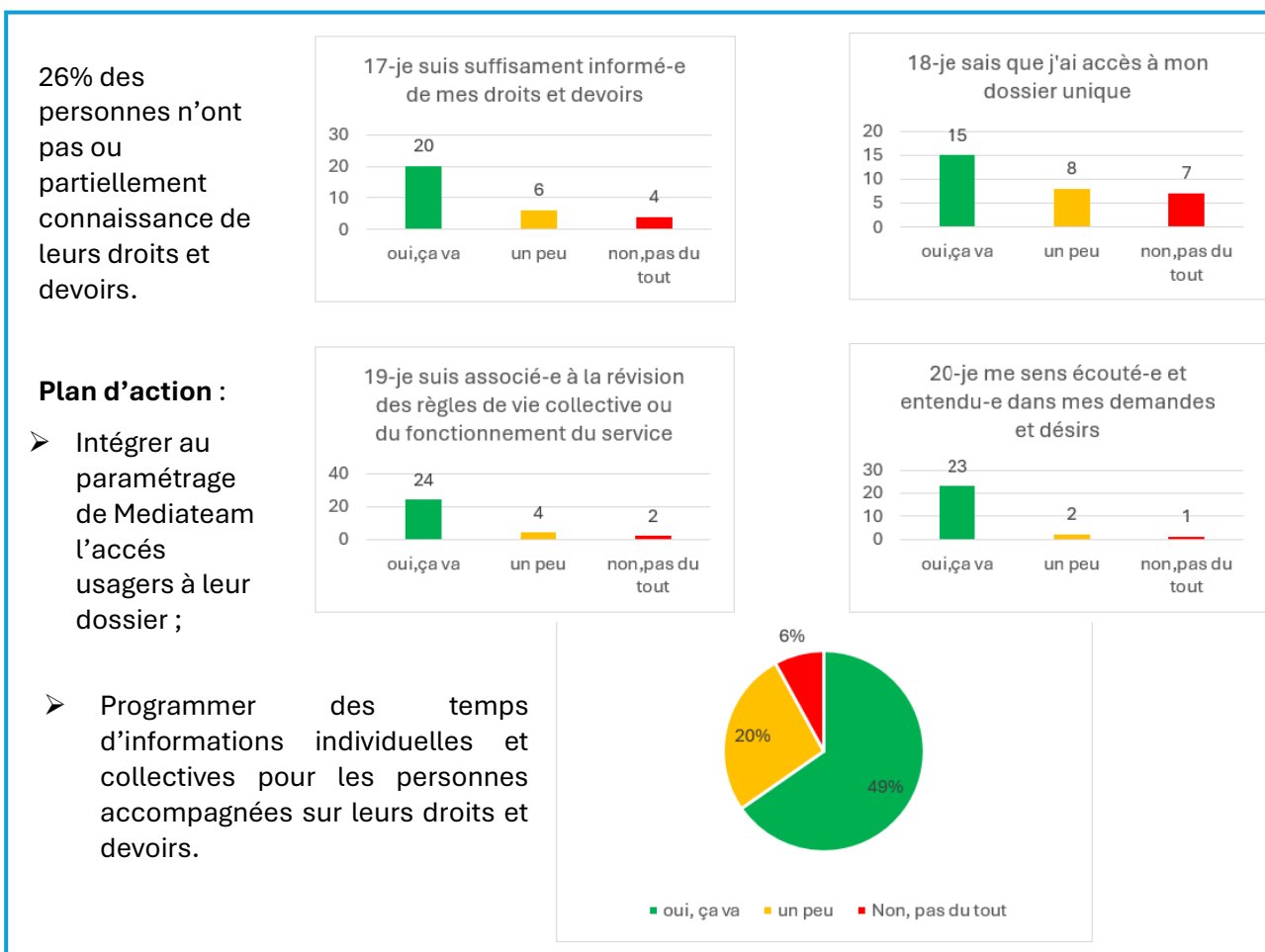
## 3. Mes loisirs



#### 4. Mon accompagnement



#### 5. Mes droits, mes devoirs



## b) L'évolution et l'amélioration de l'offre de service

Domaines d'actions HAS	Objectif de l'action	Personne référente de l'action	Echéancier	Critères de réussite
<b>Chapitre 1</b> : Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement 1.11 - L'entourage est associé dans l'accompagnement de la personne.	Mieux accueillir, écouter et impliquer les familles dans le respect des attentes de la personne accompagnée	La Responsable de Service Educatif	au 31/12 de chaque année	Nb de projets personnalisés dans lesquels la place de la famille est définie
<b>Chapitre 1</b> : Droits de la personne accompagnée 1.2 - La personne accompagnée est informée de ses droits de façon claire et adaptée. Sa compréhension est recherchée et favorisée.	Illustre l'ensemble des outils de la loi 2002 en FALC / ou illustrés	L'animateur qualité	Fin 2026	Nb de documents réalisés en FALC / ou illustrés
<b>Chapitre 1</b> - Droits de la personne accompagnée 1.2 - La personne accompagnée est informée de ses droits de façon claire et adaptée. Sa compréhension est recherchée et favorisée.	Programmer des temps d'informations individuelles et collectives pour les personnes accompagnées sur leurs droits et devoirs	Equipes	2025	CR comités des usagers
<b>Chapitre 1</b> : Droits de la personne accompagnée 1.2.4 - La personne a accès aux informations relatives à son accompagnement	Ouvrir l'accès à son dossier unique informatisé à chaque personne accompagnée	La directrice	2026	Nb de codes d'accès délivrés aux personnes accompagnées
<b>Chapitre 1</b> : Droits de la personne accompagnée 1.4.2 - La personne accompagnée bénéficie d'un espace de vie privé, adapté et respectueux de ses droits fondamentaux, qu'elle est encouragée à personnaliser.	Inviter les personnes accueillies à formuler des propositions d'amélioration pour leur habitat	L'équipe	2025	Nb de retours d'enquête
<b>Chapitre 1</b> : Expression et participation de la personne accompagnée 1.6.1 - La personne accompagnée est soutenue dans son expression. Le partage de son expérience est favorisé et l'expression de ses préférences prise en compte.	Programmer une rencontre avec le responsable d'exploitation et les personnes qui souhaitent exprimer leurs avis	Les maitresses de maison	au 31/12 de chaque année	Taux de satisfaction annuel
<b>Chapitre 1</b> : Accompagnement à la santé 1.16 - La personne accompagnée bénéficie d'une prise en charge de ses douleurs.	Rechercher ou adapter des outils d'évaluation de la douleur, spécifiques aux personnes avec des troubles cognitifs	L'équipe	2026	Création d'un outils adapté
<b>Chapitre 1</b> : Continuité et fluidité des parcours 1.17 - La personne bénéficie d'un accompagnement favorisant la continuité et la fluidité de son parcours	Développer des interventions en structures enfance dans l'optique de faire connaître l'accompagnement du FV sur le département.	L'équipe	au 31/12 de chaque année	Nb d'intervention réalisées dans le secteur enfance

Domaines d'actions HAS	Objectif de l'action	Personne référente de l'action	Echéancier	Critères de réussite
<b>Chapitre 2</b> : Bienveillance et éthique 2.1 - Les professionnels contribuent aux questionnements éthiques.	Utiliser la base dite 0, de la grille d'auto-évaluation de la maltraitance de l'HAS pour réinterroger le fonctionnement de chaque service, et corriger les points de faiblesse sous la supervision de la direction et de l'animateur qualité.	La Responsable de Service Educatif et l'animateur qualité	au 31/12 de chaque année	Grilles renseignées sur chaque service
<b>Chapitre 2</b> : Expression et participation de la personne accompagnée 2.3.1 - Les professionnels favorisent la préservation et le développement des relations sociales et affectives de la personne accompagnée.	Programmer des ateliers d'informations sur la vie affective et sexuelle.	L'équipe	au 31/12 de chaque année	Nd de séances programmées
<b>Chapitre 2</b> : Accompagnement à l'autonomie 2.5 - Les professionnels adaptent le projet d'accompagnement pour favoriser l'autonomie de la personne.	Développer l'autonomie des personnes accompagnées à travers l'utilisation des transports en commun, la mise à disposition de voitures sans permis, en encourageant l'effort physique via la marche ou le vélo pour les déplacements ...	Les équipes éducatives	au 31/12 de chaque année	Conventionnement avec les ESAT pour la mise à disposition de voitures sans permis Nb de personnes accueillies qui prennent les transports en commun
<b>Chapitre 2</b> - Accompagnement à la santé 2.6 - Les professionnels adaptent le projet d'accompagnement en santé mentale de la personne.	Intégrer la promotion et l'éducation à la santé dans les PAP et proposer des actions collectives et individuelles	cadres	2026	Paramétrage Médiatèam volet PAP

Domaines d'actions HAS	Objectif de l'action	Personne référente de l'action	Echéancier	Critères de réussite
<b>Chapitre 2</b> : Continuité et fluidité des parcours <b>Chapitre 3</b> : La co-construction et la personnalisation de son projet d'accompagnement	Clarifier et formaliser des conventions avec les partenaires	Les cadres	au 31/12 de chaque année	Nb de réunions programmées Nb de conventions signées annuellement
<b>Chapitre 3</b> : Bienveillance et éthique 3.1 - L'ESSMS définit et déploie sa stratégie en matière de bienveillance.	Création d'un comité éthique pôle et participation au comité éthique associatif	les cadres	2027	Réalisation d'un cahier des charges relatif au comité éthique de pôle
<b>Chapitre 3</b> : Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement 3.4 - L'ESSMS coconstruit sa stratégie d'accompagnement et son inscription dans le territoire, dans une approche inclusive	Collaborer avec d'autres associations et institutions pour créer des synergies et d'optimiser les ressources	La Responsable de Service Educatif	2027	Nb de rencontres réalisées
<b>Chapitre 3</b> - Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement 3.4 - L'ESSMS coconstruit sa stratégie d'accompagnement et son inscription dans le territoire, dans une approche inclusive	Cibler les attendus et propositions d'animations des personnes accompagnées, tant sur les activités internes que hors Adapei	Animateurs et Moniteurs éducateurs	2025	Comptes rendus réunions animation
<b>Chapitre 3</b> - Co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement 3.4 - L'ESSMS coconstruit sa stratégie d'accompagnement et son inscription dans le territoire, dans une approche inclusive	Questionner l'implication des personnes accueillies sur les commissions animation : qui vient, qui propose, puis analyser quels usagers s'inscrivent réellement	Animateurs et Moniteurs éducateurs	2025	Tracer dans le CR le nom des participants aux réunions animation à comparer avec les listes d'inscription
<b>Chapitre 3</b> : Politique Ressources Humaines 3.8.4 - L'ESSMS met au service des accompagnements une équipe de professionnels formés et qualifiés.	Former les salariés aux TSA	Les cadres	2029	Nb de salariés formés
<b>Chapitre 3</b> : Politique ressources humaines 3.8.6 - Les professionnels sont régulièrement sensibilisés et/ou formés aux RBPP, procédures et références spécifiques à leur cadre d'intervention.	S'approprier la Recommandation des Bonnes Pratiques Professionnelles et le guide méthodologique sur le déploiement de la bienveillance de l'HAS	La Responsable de Service Educatif et l'animateur qualité	2029	Nb de recommandations étudiées
<b>Chapitre 3</b> : Politique ressources humaines 3.9 - L'ESSMS met en œuvre une politique de qualité de vie au travail.	Sensibiliser l'ensemble des équipes à ce concept de QRT	La directrice	2027	Nb de professionnels formés ou sensibilisés
<b>Chapitre 3</b> : Démarche qualité et gestion des risques 3.9 - L'ESSMS met en œuvre une politique de qualité de vie au travail.	Améliorer le cadre d'intervention et d'animation des réunions institutionnelles pour les rendre plus participatives	La directrice	2026	Taux de satisfaction de l'enquête QVT dans le domaine "possibilités d'expression"
<b>Chapitre 3</b> : Politique ressources humaines 3.9 - L'ESSMS met en œuvre une politique de qualité de vie au travail	Améliorer le soutien des cadres auprès des professionnels	Les cadres	2026	taux de satisfaction de l'enquête QVT dans le domaine "soutien managérial"
<b>Chapitre 3</b> : Politique ressources humaines 3.9 - L'ESSMS met en œuvre une politique de qualité de vie au travail. 3.13 - L'ESSMS assure le recueil et le traitement des événements indésirables.	Travailler sur les items : * les relations sociales et de soutien des cadres * L'appréhension d'agressions verbales et physiques par les personnes accueillies * le sentiment de maltraitance en lien avec les conditions de travail * la qualité de la communication * l'ambiance au sein des	La directrice	2026	Comparer le taux de satisfaction de l'enquête QVT par rapport à l'évaluation 2024
<b>Chapitre 3</b> : « Démarche qualité et gestion des risques » 3.11.1 – L'ESSMS définit, avec les professionnels, un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	La direction s'engage à définir, avec les professionnels, un plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et de violence au bénéfice des personnes accompagnées	Directrice et équipe	2025	Plan de prévention
<b>Chapitre 3</b> : Démarche qualité et gestion des risques 3.12 - L'ESSMS assure le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations (et satisfactions)	Interroger les familles et les proches sur ce qu'ils attendent d'un questionnaire de satisfaction	Animateur qualité	2025	Envoi d'un questionnaire Nb de retours
<b>Chapitre 3</b> : Démarche qualité et gestion des risques 3.14.2 - L'ESSMS communique son plan de gestion de crise en interne et en externe.	Présenter le plan de Continuité de l'Activité aux équipes annuellement	L'animateur qualité	chaque année	Feuille de présence des professionnels lors de la présentation
<b>Chapitre 3</b> : Démarche qualité et gestion des risques 3.14.3 - Les professionnels participent aux exercices et aux retours d'expérience partagés, organisés par l'ESSMS.	Favoriser les retours d'expériences pour faire évoluer les pratiques	La directrice	2029	Nb de RETEX réalisés dans divers sujets

## Conclusion

Ce projet d'établissement a mis plus de temps qu'escompté pour être finalisé.

Le changement d'orientation voulu par la direction à l'issue de l'évaluation de l'HAS a quelque peu perturbé les habitudes de travail sur cet exercice, en laissant une part importante aux stratégies de la gouvernance qui s'appuient sur les pratiques et les organisations, au plus proche du terrain. D'où l'intérêt de pousser la méthodologie en étayant ce projet d'établissement par des illustrations concrètes de situations de travail.

Une dernière étape est venue clore les travaux par un travail qui repose sur ce que l'on appelle l'intelligence collective, qui a consisté à recueillir ce que l'on veut particulièrement mettre en valeur de ce projet d'établissement, afin de réaliser une plaquette d'information synthétique diffusable, ainsi qu'un support d'information qui accueillera tout visiteur sur le Foyer de Vie et améliorer ainsi notre communication.

## Annexe

