

PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Foyer d'hébergement

2023 - 2027



SOMMAIRE

PRÉSENTATION

VALEURS ET IDENTITÉ	4
Présentation de l'Association	4
Valeurs associatives	5
LE SERVICE ET LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES	6
Les caractéristiques des personnes accompagnées	6
Les missions légales et réglementaires	7
La prise en compte des recommandations de bonnes pratiques	7
Les orientations du schéma départemental de l'autonomie 2018-2022 et des politiques publiques	8
LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES	8
Les ressources organisationnelles et humaines	8
Les outils et la dynamique du travail d'équipe	11
La démarche qualité sécurité	14

AUJOURD'HUI ET DEMAIN

LES BESOINS ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE	16
Les besoins d'accompagnement	16
Les moyens mis en oeuvre - les réponses aux besoins identifiés	16
LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT	17
L'accueil et l'admission	17
La personnalisation de l'accompagnement - participation et	18
La garantie des droits	18
Le partenariat et la transversalité	22
TENDANCES ET ORIENTATIONS	23
Les tendances : l'évolution des profils	23
L'orientation des politiques publiques pour une société inclusive	23
Développement partenarial et réponses innovantes	24
Les axes d'amélioration et plan d'action	24

Foyer d'hébergement (FH)

126 rue Paul Ducros

76480 Duclair

Tél 02 35 05 94 00

AVANT PROPOS

Le projet d'établissement ou service s'appuie sur le projet associatif de l'organisme gestionnaire.

Il constitue un texte de référence dont la finalité principale est de clarifier le positionnement institutionnel de l'établissement ou service, de donner des repères aux professionnels et de conduire l'évolution des pratiques et de la structure dans son ensemble à travers son plan d'actions.

Cette nouvelle version du projet d'établissement prend appui sur l'évolution des politiques sociales en pleines mutations. Elle réinterroge autant les principes d'intervention, que les modalités d'accompagnement, les modes organisationnels et managériaux.

Les principales évolutions sont liées à l'avancée en âge des personnes accompagnées : pour cela, il est nécessaire d'anticiper, dévaluer et de travailler sur des réponses adaptées aux nouveaux besoins repérés.

L'outil Projet Personnalisé, permet, entre autre, grâce à ses indicateurs issus de la nomenclature SERAFIN PH, de garantir la notion de parcours et de permettre à la personne accompagnée d'être actrice de son projet de vie.

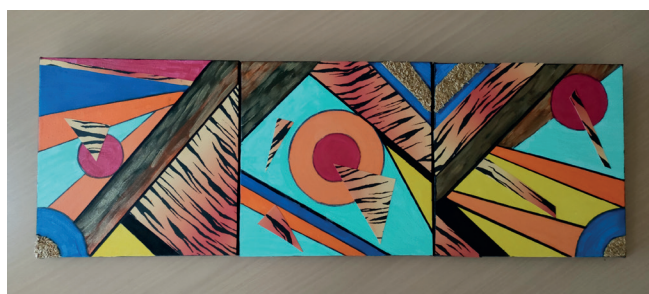
C'est également faire évoluer les pratiques professionnelles : plus de réactivité, de modularité, de diversités dans les réponses, d'optimisation dans les ressources.

Ce nouveau projet d'établissement souligne l'importance de la coordination, la coopération et l'évaluations des actions menées et enfin il dégage des objectifs d'amélioration à travers un plan d'actions pour les 5 ans à venir.

Il est le fruit d'une réflexion collective, d'échanges qui ont mobilisé l'équipe sur l'année écoulée. Différents temps de travail ont été investis pour contribuer à réaliser l'état des lieux de l'existant, d'identifier les besoins et de dégager.

des orientations pour la **période 2023-2027**. Un retour du projet d'établissement sera également fait auprès des équipes et des résidents.

Les personnes accompagnées ont contribué à la réflexion à travers les Conseils de Vie Sociale et les différents espaces de participations, notamment des groupes d'expression ou au travers d'échanges informels.

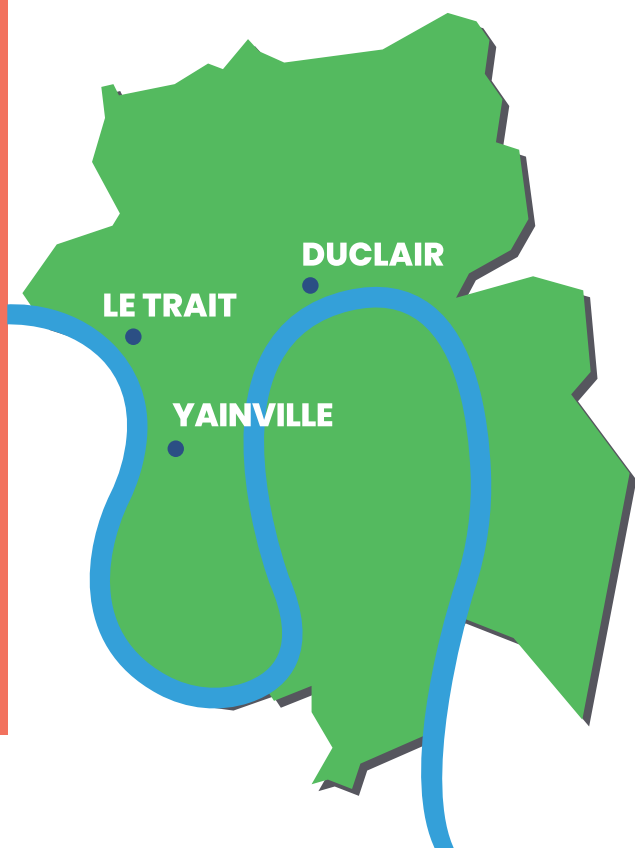


« Une société inclusive ne défend pas seulement le droit de vivre mais celui d'exister. »

C. GAROU - Anthropologue

VALEURS ET IDENTITÉ

Présentation de l'association



L'ESSOR est une association loi 1901 à but non lucratif. Fondée en 1965 à l'initiative d'un groupe de parents militants pour favoriser l'éducation, l'épanouissement, la citoyenneté et l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap.

Elle compte aujourd'hui cinq établissements et service. La Direction générale, le pôle administratif et l'accueil se situent chemin du marais au Trait.

ÉTABLISSEMENT	SECTEUR D'INTERVENTION	LIEU	NOMBRE DE PLACES
IME	Secteur enfants	Le Trait	70
ESAT	Secteur adultes	Le Trait	75
SAVS	Secteur adultes	Le Trait	30
Atelier de jour	Secteur adultes	Yainville	30
Foyer d'hébergement	Secteur adultes	Duclair	30

En décembre 2022, l'association c'est...

- L'accompagnement de **243** enfants, adolescents et adultes sur **5** lieux différents,
- la gestion de **238** prises en charge,
- l'emploi de **84** professionnels.*

*(cf annexe 1 : organigramme général)



Valeurs associatives

L'ESSOR inscrit son action dans le respect de valeurs partagées qui prennent appui sur l'histoire et les références théoriques et humaines impulsées par les fondateurs :

- Le respect de la personne dans toutes ses composantes humaines :
- Dignité, identité, droit à la différence, autonomie... fondé sur le respect des droits fondamentaux.
- La non-discrimination afin d'accueillir les enfants, adolescents ou adultes en situation de handicap mental dans un cadre respectueux de la personne, de son histoire et de son avenir.
- La citoyenneté, avec l'accès égal pour tous aux structures de droit commun et la reconnaissance de droits et devoirs résultants de la participation à une communauté.

- Le droit à la compensation au moyen d'aides humaines, techniques, financières.
- La solidarité, par la mise en œuvre d'un accompagnement adapté pour tous favorisant le libre choix.
- Le développement et la diversification de l'offre de service afin de répondre aux besoins de personnes sans solution adaptée en valorisant les modes d'aide et d'accompagnement dans le milieu ordinaire de vie sociale.
- Le développement de la vie associative, de l'engagement militant des familles et de la solidarité entre elles.

L'Association reste attentive à l'évolution des politiques sociales et s'inscrit avec engagement dans la dynamique inclusive des personnes accompagnées.

Elle veille à la participation et à l'expression tant individuelle que collective au sein des établissements. Les Conseils à la Vie Sociale en sont une illustration et compte parmi leurs membres des représentants de l'Association.

La garantie des droits, en référence au cadre réglementaire et aux valeurs portées par l'Association, prend appui sur les 7 outils contractuels qui servent de référence pour guider l'action.

1 • La charte des droits et des libertés de la personne accueillie *

2 • Le projet institutionnel

3 • Le contrat de séjour ou Document Individuel de prise en charge (DIPC)

4 • Le livret d'accueil

5 • Le règlement de fonctionnement

6 • Le Conseil à la Vie Sociale

7 • Le recours à la personne qualifiée sur la liste établie

L'Association s'est fixée **6 objectifs prioritaires** à mener durant la période de 2020 à 2024 :

- Se mobiliser pour de nouvelles réponses face à de nouveaux besoins dans une logique de parcours sans rupture et inclusif (parcours scolaire, vie dans la cité, habitat inclusif...).
- Poursuivre la réflexion sur le vieillissement à partir de situations observées dans les établissements et service.
- Assurer le développement et la pérennité de la vie associative par la communication interne et externe.

- Valoriser la triple expertise «bénéficiaire - proche - professionnel» et développer la communication entre ces parties prenantes.
- Soutenir le libre choix dans le cadre d'un accompagnement global en favorisant l'autonomie.
- Adapter l'organisation aux enjeux sociétaux et notamment au virage numérique.

LE SERVICE ET LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

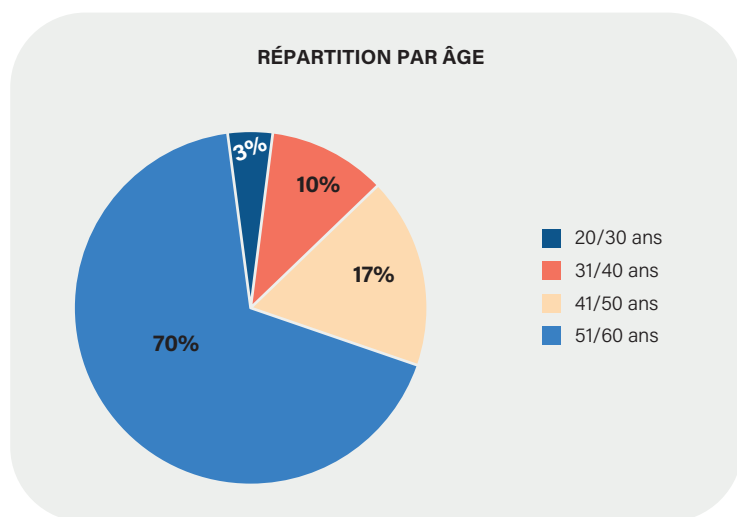
Les caractéristiques des personnes accompagnées

Le foyer d'hébergement Germaine Dumesnil, placé sous l'autorité de tarification du Département 76, accompagne les personnes en situation de handicap, à partir de 20 ans (ou 18 ans sur dérogation). Le foyer d'hébergement a ouvert ses portes en octobre 1996 et sa capacité d'accueil est de 30 places, plus une chambre d'accueil d'urgence, pour recevoir des personnes dont la situation personnelle ou familiale nécessite un hébergement dans l'urgence. Le foyer d'hébergement est ouvert 365 jours/365, pour des personnes qui ont une activité de jour, type ESAT ou Atelier de jour.

Les dispositifs d'accueil de jour pour les résidents du foyer :

Sur 30 résidents, 26 vont à l'Atelier de Jour de l'Association (soit 86,66%) et 4 vont à l'ESAT de l'Association (soit 13,33%). Sur les 4 travailleurs en ESAT, une personne a demandé à diminuer son temps de travail suite à sa fatigabilité.

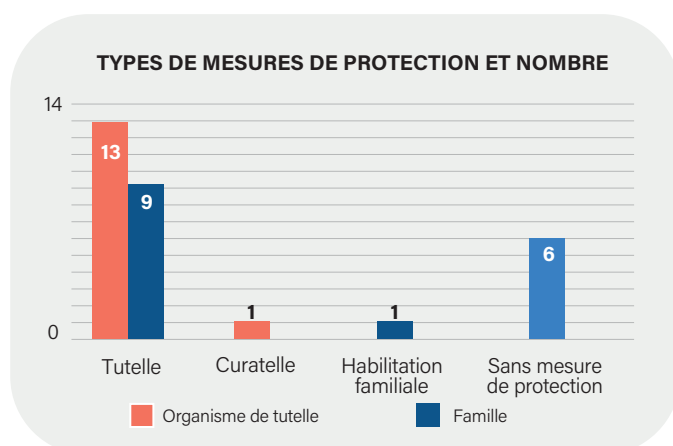
Répartition Hommes/Femmes : actuellement il y a 17 femmes pour 13 hommes. La répartition est équilibrée. Les tranches d'âge sont réparties de la façon suivante :



11 résidents ont plus de 55 ans, ce qui représente 37% du public accueilli au foyer d'hébergement.

80% des personnes accueillies au foyer bénéficient d'une mesure de protection (majoritairement une tutelle) et principalement exercées par un organisme tutélaire.

6 personnes n'ont pas de mesure de protection et un travail sur la nécessité de la mise en place est amorcé. Des réunions d'information auprès des familles et des personnes concernées seront organisées régulièrement, avec les organismes de tutelles du territoire, pour échanger sur ce sujet.



Les rencontres régulières avec les mandataires des organismes de tutelles sont organisées avec les résidents (minimum 1 fois par trimestre). Cela peut varier en fonction des besoins de la personne. Dans ce cas, contact est pris avec le mandataire pour une réunion. Pour les mesures exercées par les familles, les contacts sont plus fréquents et moins formalisés.

Les missions légales et réglementaires

Les actions du Foyer d'hébergement s'inscrivent dans le cadre des lois et décrets régissant le fonctionnement des dispositifs d'accompagnement médico-social de personnes en situation de handicap.

La loi du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale avec la promotion des droits des personnes et l'évaluation de la qualité.

La loi du 11 février 2005, relative à l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, reconnaissant le projet de vie et les droits à la compensation du handicap.

Le décret n°2007-975 du 15 mai 2007, relative au projet personnalisé fixant le contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico- sociaux.

Selon le Code de l'Action Sociale et des Familles, « *les personnes en situation de handicap ne pouvant être maintenues à leur domicile du fait de leur handicap peuvent bénéficier d'une prise en charge de leurs frais d'hébergement en établissement... sous réserve de l'habilitation à l'aide sociale de l'établissement d'accueil* ».

La prise en compte des recommandations de bonnes pratiques

Pour permettre aux professionnels de faire évoluer leurs pratiques et ainsi améliorer la qualité des interventions et de l'accompagnement, l'établissement s'appuie sur un certain nombre de recommandations des bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé.

Ces recommandations mettent, à disposition des professionnels, des repères, des orientations mais également des outils pour adapter au mieux l'accompagnement selon des circonstances données.

Par ailleurs, elles contribuent, par leur appropriation, à mettre en œuvre la démarche d'amélioration continue de la qualité.

Pour cette deuxième version du projet d'établissement, les professionnels s'appuient, entre autres, sur :

● **La bientraitance :**

- Définition et repères pour la mise en œuvre

● **Point de vigilance et prévention des risques**

- Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance
- Le soutien des aidants non professionnels

● **Ouverture et partenariat**

- Ouverture de l'établissement à et sur son environnement

● **Accompagnement/pratiques professionnelles**

- Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap
- Spécificité de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques
- L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes
- Les attentes de la personne et le projet personnalisé
- L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel

Cette liste n'est pas exhaustive mais favorise repères et références pour les professionnels et contribue également à la veille documentaire.

https://www.has-sante.fr/jcms/p_3229902/fr/recommandations-de-bonnes-pratiques-professionnelles-pour-le-secteur-social-et-medico-social

La circulaire de la DGCS, du 5 juillet 2021 relative au respect de l'intimité, des droits sexuels et reproductifs des personnes accompagnées dans les établissements et services médico-sociaux relevant du champ du handicap et de la lutte contre les violences, a permis d'affirmer les actions mises en place auprès des personnes du foyer d'hébergement, sur tout ce qui concerne la Vie Intime Affective et Sexuelle et le Soutien à la Parentalité (VIASSP).

La Haute Autorité de Santé vient également appuyer cette démarche avec la note de cadrage du 31 mai 2022.

Depuis plusieurs années, le foyer d'hébergement met en place des actions collectives visant à inscrire les résidents dans cette démarche, afin de vivre pleinement leur vie intime, dans un environnement collectif.

Les orientations du schéma départemental de l'autonomie 2018-2022 et des politiques publiques

Le **schéma départemental** qui arrive à terme, s'appuie sur des principes et des valeurs qui restent toujours d'actualité et qui sont des références pour le travail du Foyer d'hébergement :

AXE 1

Favoriser l'inclusion sociale et la pleine participation des personnes accompagnées dans les choix de vie : (environnement social, vie affective et sexuelle...)

- Permettre au bénéficiaire d'être acteur de son propre parcours : être informé, être écouté, prendre en compte l'ensemble des composantes de sa vie, reconnaître l'expertise d'usage ;
- Améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap : l'accès à l'offre culturelle, sportive, de loisirs, s'assurer de l'adaptation de l'environnement aux besoins de la personne ;
- Adapter l'environnement aux besoins de la personne.

AXE 3

Garantir la cohérence des politiques de l'autonomie (diffuser une culture de la prévention de la perte d'autonomie.

AXE 2

Poursuivre la mise en place d'une offre adaptée et diversifiée

- Fluidifier les parcours ;
- Assurer un parcours sans rupture, accompagner les transitions ;
- Assurer la qualité d'accompagnements sociaux et médico-sociaux à domicile comme en établissement ;
- Accompagner les proches aidants, repérer les besoins, développer et diversifier une offre à destination des aidants (proposition de répit, par exemple).

LES PROFESSIONNELS ET LES COMPÉTENCES MOBILISÉES

Les ressources organisationnelles et humaines

Environnement et locaux

L'établissement est situé en plein cœur de la ville de DUCLAIR, proche des commerces et des dispositifs ressources de droit commun (santé, loisirs, sportifs, etc...)

Il est conçu sur 3 niveaux avec un petit espace arboré et d'une terrasse extérieure.



Les moyens humains et les ressources mobilisées

DIRECTION DÉLÉGUÉE PÔLE ADULTES

En lien avec le chef de service.

Veille à l'efficacité du projet d'établissement. Assure la gestion administrative, budgétaire, financière, des ressources humaines et de l'activité de l'établissement.

Coordonne le travail de l'équipe, assure la mise en place et le suivi des projets personnalisés. Supplée la direction dans la gestion quotidienne de l'établissement. Entretient les relations avec l'extérieur, les partenaires, les institutions.

CHEF DE SERVICE

Encadre et anime l'équipe pluridisciplinaire. Préviend et gère les conflits entre professionnels. Favorise l'ouverture sur l'environnement par des actions d'inclusion. Gère, répartit et planifie les moyens matériels et budgétaires. En collaboration avec la directrice déléguée, participe et fait participer l'équipe à l'évaluation et à la qualité.

SERVICE ADMINISTRATIF ET FINANCIER

1 responsable administratif et financier (RAF) - comptable(s) et - responsable ressources humaines Assurent le suivi budgétaire du service. Assurent le suivi administratif et sont en lien avec les autorités de tutelle (ARS - Conseil départemental)

RESPONSABLE QUALITÉ

Assure le déploiement de la politique d'amélioration continue fixée par la direction générale tout en répondant aux attentes réglementaires.

ASSISTANTE DE DIRECTION

Assure des missions transversales de communication interne/externe/vie associative.

ENCADRANTS ÉDUCATIFS

9 professionnels, + 3 professionnels de l'ATJ qui interviennent 1 weekend sur 3 + 1 professionnel du SAVS qui intervient 1 weekend sur 2.

SERVICES GÉNÉRAUX & INTENDANCE

Entretien des locaux, maintenance diverses (bâti et véhicules).

Les moyens matériels locaux et véhicules

Le foyer d'hébergement est construit sur trois niveaux. Le rez-de-chaussée est constitué d'un hall d'accueil, de la salle de restauration et d'un salon, d'une cuisine équipée, d'une buanderie, des vestiaires pour les professionnels et de deux bureaux (éducatif et direction). Sur l'autre aile, se trouvent des chambres pour les résidents, la salle de consultations médicales et de stockage pour les médicaments (sécurisée) et la salle de réunion.

L'établissement dispose d'une terrasse qui permet de profiter des extérieurs dès que possible.

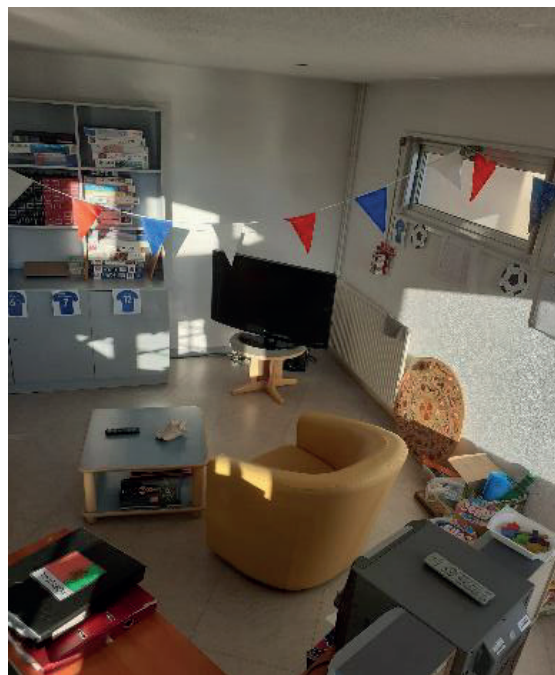
Au premier et deuxième étage, nous trouvons les chambres des résidents, ainsi que des paliers permettant de partager des temps conviviaux (salle de télévision, petit salon, babyfoot, jeux de fléchettes et billard).



Les équipes éducatives disposent de 4 véhicules (légers mais aussi de véhicule 9 places), pour organiser les déplacements. Ces véhicules sont également utilisés pour effectuer les transports entre l'Atelier de Jour et l'Établissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM).

L'utilisation des transports en commun est priorisée dès que l'autonomie de la personne le permet.

Deux agents d'entretien interviennent sur l'ensemble des établissements et service de l'Association et sont également en charge de l'entretien courant et des petites réparations sur le foyer d'hébergement. En ce qui concerne les entretiens et réparations plus complexes, des contrats d'entretiens sont passés avec des prestataires externes et un suivi des contrôles obligatoires est organisé.



Organisation quotidienne

Les actions mises en œuvre par les professionnels du foyer d'hébergement se traduisent par un soutien dans les actes de la vie quotidienne pour :

- L'hygiène corporelle
- L'équilibre alimentaire
- L'accès au soin au sein de l'établissement et à l'extérieur
- Le respect de la vie en collectivité (droits et devoirs)
- La participation aux diverses activités proposées à l'intérieur, comme au sein de la cité

L'accompagnement est personnalisé et favorise également la pair-aidance.

Cet accompagnement contribue au développement des potentialités, à la valorisation des compétences et de l'autonomie dans le respect du parcours de vie de chacun.

Pour cela, le foyer d'hébergement offre à chaque résident, une chambre de 23 m², que la personne peut aménager selon ses goûts et souhaits. Les chambres disposent toutes d'une salle de bain individuelle. La priorité étant d'offrir une bonne qualité de vie, tout en tenant compte des besoins de chacun.

Dans l'accompagnement et le respect de la vie intime, le foyer d'hébergement offre la possibilité pour les personnes en couple, d'aménager deux chambres en un espace de vie commun : une chambre peut être transformée en salon et l'autre en chambre de couple. Les résidents ont également la possibilité de recevoir chez eux leur ami(e)s, qu'ils soient résidents ou non.

La restauration :

Elle est assurée par un prestataire extérieur pour les repas du soir. Possibilité du repas le midi quand les résidents sont en congés ou que les accueils de jours sont fermés. Le petit déjeuner est préparé sur place et c'est une boulangerie de Duclair qui fournit le pain.

Le repas du dimanche midi est assuré par l'équipe éducative qui proposent de confectionner les repas avec les résidents (repas à thème, anniversaires, fêtes...). Les résidents peuvent aller seul ou accompagné, faire les achats des ingrédients dans la grande surface qui se trouve à 200 mètres du foyer d'hébergement. Les résidents participent par roulement au service de table et de vaisselle.

Une attention est particulièrement portée sur la qualité et l'équilibre des repas au travers notamment des commissions menus, inter établissements. Deux représentants des résidents ont été élus et participent à cette commission, avec la maitresse de maison, environ toutes les 8 semaines. L'objectif étant de faire remonter les problèmes rencontrés mais aussi les satisfactions des résidents.

L'entretien du linge des résidents est assuré par la blanchisserie de l'ESAT de l'Association. Cependant, le foyer dispose d'une machine à laver et d'un sèche-linge permettant d'entretenir le petit linge des résidents si besoin.

En période d'activité, l'organisation quotidienne se déroule ainsi :

- Réveil vers 7h15 par l'équipe éducative puis petit déjeuner
- Les départs s'échelonnent en fonction des lieux d'activités :
 - 8h20 pour les travailleurs ESAT, départ avec les transports en commun de l'agglomération (un arrêt de bus est situé à proximité du foyer d'hébergement)
 - 9h00 : départ pour l'atelier de Jour, avec le réseau Fil'Or (réseau Astuce de l'agglomération) pour les personnes les plus autonomes et avec les professionnels de l'établissement pour les moins autonomes.
 - Pour les 7 personnes de l'EANM, le rythme est différent (levers et départs plus tardifs).
- Le retour le soir :
 - A partir de 16h pour les personnes de l'Atelier de jour
 - A partir de 17h00 pour les travailleurs ESAT

Le repas du soir est pris à partir de 19h00, avec une possibilité d'aménagement des horaires pour ceux et celles qui pratiquent une activité de loisirs ou sportive à l'extérieur. Le déroulement de la soirée peut varier mais un soin particulier est porté pour respecter le rythme de chacun.




L'organisation quotidienne diffère le temps du week-end et sur le temps des vacances scolaires. Les petits déjeuners peuvent être pris jusqu'à 10h30 et le repas du soir un peu plus tard. Pour les résidents qui restent au foyer d'hébergement, des activités sont organisées pour ceux qui le souhaitent (sorties, cinéma, promenades).



De plus en plus de résidents restent sur le foyer d'hébergement sur le temps du week-end et vacances, les retours en familles se faisant plus rares (familles vieillissantes, moins présentes...). Par conséquent, l'organisation prévoit un renforcement des équipes sur ces temps. Trois professionnels sont maintenant présents sur les après-midis.

Les outils et la dynamique du travail d'équipe

Les réunions d'équipe

Les temps d'échanges et la communication sont importants pour les équipes travaillant au foyer d'hébergement, dans le sens où les professionnels ont des horaires découpés et ne travaillent pas toujours avec la même personne. Pour cela, différents temps de réunion sont mis en place afin de garantir la bonne circulation de l'information et de maintenir la continuité de l'accompagnement des résidents.

Equipe éducative	Objectifs : Organisationnelle, suivi des résidents, thématiques Participants : Animée par la directrice déléguée et /ou le chef de service, éducateurs présents selon planning	 Hebdomadaire 3 heures
Services Généraux	Objectifs : Organisationnelle Participants : La directrice déléguée, la maitresse de maison, les services généraux	 Trimestrielle 2 heures
Veilleurs de nuit	Objectifs : Organisationnelle Participants : La directrice déléguée et les veilleurs de nuit	 Trimestrielle 2 heures

Analyse des pratiques professionnelles	Objectifs : Régulation, analyse des pratiques professionnelles et des situations complexes Participants : Cabinet extérieur, éducateurs présents selon le planning du jour de la réunion	 Mensuelle
Réunion d'expression des salariés	Objectifs : Transversales et par métiers, elles permettent aux professionnels de l'Association d'aborder divers sujets Participants : Tous les professionnels de l'Association, hors cadres	 Annuelle

L'ensemble des réunions fait l'objet d'un ordre du jour élaboré en amont, de comptes rendus enregistrés sur le serveur et consultables par les salariés (sauf pour les réunions d'Analyse des Pratiques Professionnelles).

Les écrits professionnels

Ils tiennent une place importante dans l'organisation du travail et contribuent à la dynamique du fonctionnement d'une part et au suivi maîtrisé des personnes accompagnées, d'autre part.

L'ensemble de ce travail est informatisé et sécurisé. La mise en place prochaine du Dossier Unique Informatisé (DUI) avec l'acquisition d'un logiciel spécifique renforcera la protection des données et facilitera le suivi et la maîtrise du travail.

Un travail collaboratif avec les différents partenaires intervenants dans l'élaboration des écrits professionnels (projets personnalisés, renouvellements de droits...) permet également de garantir les droits des personnes accompagnées en définissant une procédure de fonctionnement (sur le qui fait quoi).

Enfin, chaque écrit est coconstruit avec la personne concernée et/ou son représentant légal, afin de recueillir sa parole pour élaborer un projet en adéquation avec ses besoins et capacités. Il fait l'objet d'une communication élargie lors de sa restitution.

ÉCRITS	OBJECTIFS	CONTENU INDICATIF	ÉMETTEUR DESTINATAIRE	FRÉQUENCE
Projet personnalisé d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> ● Actualiser le parcours de vie chaque année ● Évaluer les besoins et dégager des objectifs à atteindre 	Énoncer l'évolution de la personne et les objectifs à atteindre en mentionnant les échéances et les référents des actions	la personne concernée par le projet, le référent professionnel, le représentant légal, 1 personne de confiance invitée si souhaité par le bénéficiaire	Annuelle
Rapport MDPH	Renouveler la notification M.D.P.H	Fidèle au projet personnalisé. Croisé avec l'Atelier de Jour ou l'ESAT : les deux si double prise en charge (approche globale)	Chef de service, référents pour la MDPH	6 mois avant la date d'échéance de la notification
Les fiches d'événement indésirable	<ul style="list-style-type: none"> ● Permettre une traçabilité des événements qui surgissent au fil de l'accompagnement ● Mettre en place des actions correctives adaptées à de nouvelles situations 	Retranscrire le contexte, les faits et les actions menées par la suite	Chaque professionnel de l'établissement	Sur le serveur (44 ou 45 dossiers bénéficiaires ATJ ou ATJ/FH)

Les actions de formations

La volonté associative est de faire monter en compétences l'ensemble des professionnels. Pour cela, chaque année, les entretiens individuels permettent de remonter les demandes de formation des salariés.

En complément, lors de l'élaboration du Plan de Développement de Compétences, la direction de pôle recense les besoins en termes de formations à mettre en place et incite l'ensemble des salariés à participer à des actions de formations courtes (colloques, journée d'information) sur des sujets variés et quotidiens (santé, vieillissement, maladies mentales...).

Enfin, les salariés concernés participent à des actions de recyclage dans le cadre de la sécurité au travail (sauveteurs secouristes du travail, habilitation électrique...).

La Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)

Souvent réduite à l'organisation de moments festifs ou de détente, la QVT est désormais appelée QVCT. Ce sont donc les principes essentiels d'un environnement de travail orienté sur la sécurité des équipes et leur santé physique et mentale qui sont réaffirmés.

- La bonne articulation entre la qualité de vie et la santé au travail.
- Les possibilités d'expression des salariés sur leurs conditions de travail.
- La prévention des risques au travail, tant des risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, que des risques psychosociaux.

Ainsi, la notion de QVCT permet de recentrer le débat autour **des conditions d'une bonne santé des travailleurs, à la fois sur le plan physique et psychosocial**. Le management, le maintien de l'emploi, la prise en compte de l'évolution et le développement de carrière des salariés, la conduite du changement, les relations sociales entre les collaborateurs, le dialogue social, ou encore la mise en œuvre de l'organisation du travail, redeviennent fondamentaux dans le plan d'action des RH.

L'association est entrée dès la fin 2022 dans une démarche DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) collectif QVCT.

Cette action permet :

- De prendre conscience de la nécessité de cette démarche
- De valoriser ce qui est fait en la matière sans pour cela toujours en avoir conscience
- De structurer la démarche QVCT

Les actions mises en place ou projetées permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail des salariés et les performances liées à l'entreprise.

En résumé, pour une QVCT réussie, il faut être attentif à : la mise en place d'espaces de dialogues réguliers avec les salariés et l'amélioration de la performance organisationnelle. Ces deux objectifs permettent ainsi de développer un environnement stable et résilient sur le long terme.

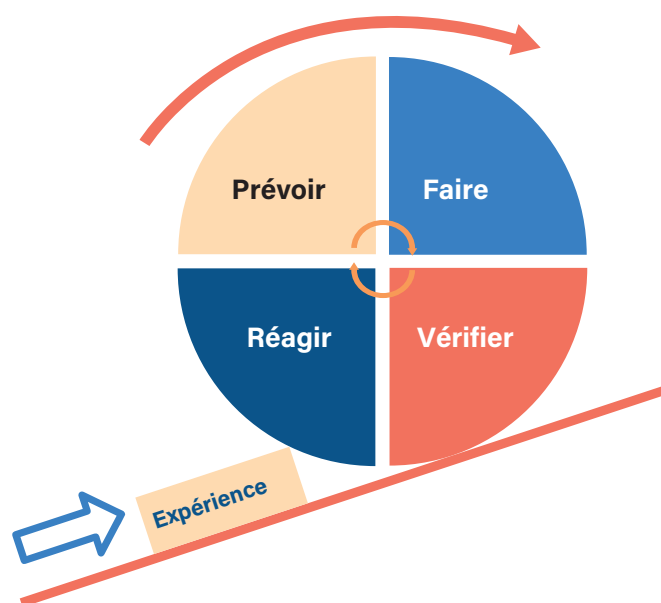
À NOTER

les dernières actions réalisées dans le cadre de la QVCT sont :

- **La réalisation d'un diagnostic Troubles Musculo Squelettiques**
- **Le déploiement d'un logiciel RH permettant à chaque salarié de l'Association d'avoir un outil simple et efficace dans la vision et gestion des congés de chacun notamment.**

La démarche qualité sécurité

La politique d'amélioration continue de l'établissement



Elle s'inscrit en continu au sein de l'ensemble des établissements et service de l'Association. Elle vise à améliorer les pratiques et la qualité du service rendu à l'utilisateur. Le projet d'établissement fait partie intégrante de cette dynamique d'amélioration.

La politique d'amélioration continue s'inscrit dans celle de l'Association avec un responsable qualité transversal aux 5 établissements et service et également un référent qualité sécurité et environnement.

La dynamique d'amélioration continue se structure progressivement. Elle permet d'accompagner et de soutenir les pratiques professionnelles au sein d'une organisation qui se veut contenante.

Cela se traduit par un Plan d'Amélioration Continu de la Qualité annuel, avec la désignation d'actions concrètes, d'échéances et de pilotes. Ce plan est un outil indispensable pour la mise en œuvre de la démarche d'évaluation interne afin de préparer l'établissement à l'évaluation externe.



Écrire ce que l'on fait et faire ce que l'on a écrit



La gestion de la sécurité

Le foyer d'hébergement est un lieu de vie qui nécessite une vigilance permanente quant à la gestion des biens et des personnes accueillies. Pour cela, la maintenance des biens et des locaux est organisée et suivie annuellement. Pour cela, différents outils sont élaborés afin d'aider le suivi.

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Comme le prévoit le code du travail, l'établissement met en place et actualise annuellement le DUERP. Les risques sont identifiés, évalués selon une cotation (gravité/fréquence) et font l'objet si nécessaire, d'actions préventives. Les salariés sont associés à la démarche pour développer une culture de prévention.

Le registre de sécurité

Il est mis régulièrement à jour notamment lors du contrôle des installations. Le contrôle des installations techniques (électrique, de gaz, de chauffage, ...) et du système de sécurité incendie est effectué selon les échéances réglementaires.

Les formations obligatoires et exercices incendie

L'établissement veille à organiser régulièrement des formations et exercices à destination des professionnels pour qu'ils acquièrent et/ou maintiennent leurs compétences dans le domaine de la prévention et gestion des risques (Sauveteur Secouriste au travail, ...)

La sécurité des véhicules de service

Le parc automobile est entretenu et renouvelé régulièrement.

Le circuit du médicament

Une procédure associative écrite permet d'organiser l'aide à la prise du traitement médical si nécessaire. Cette procédure clarifie et sécurise le circuit du médicament de la prescription, la dispensation, la préparation (pilulier) et son administration. Pour cela, le Foyer d'hébergement fait appel à un cabinet d'infirmiers libéraux du secteur.

La politique de prévention et de gestion des risques et de promotion de la bientraitance

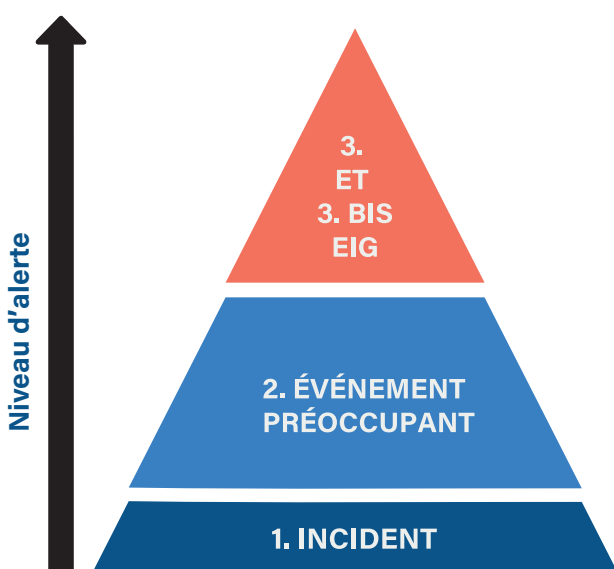


« La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle vise à promouvoir le bien-être de l'utilisateur en gardant présent à l'esprit le risque de maltraitance » (.../...) Elle trouve ses fondements dans le respect de la personne, de sa dignité et de singularité. Il s'agit d'une culture partagée au sein de laquelle les sensibilités individuelles, les spécificités de parcours et de besoins, doivent pouvoir s'exprimer et trouver une réponse adaptée »¹

Au niveau institutionnel, la promotion de la bientraitance et la prévention des risques de maltraitance dépassent le cadre des seules pratiques individuelles. Elle a fait l'objet de plusieurs sessions de formation inter établissements.

- L'analyse des pratiques professionnelles.
- La formation des professionnels.
- Les modalités d'accompagnement empreintes de bienveillance et de bientraitance déclinées dans le projet personnalisé.
- L'affichage des numéros nationaux d'appel à disposition des éventuelles victimes de maltraitance.

Prévention et gestion des situations de maltraitance



La procédure de gestion des événements indésirables a fait l'objet d'une actualisation. Cela a permis de lister avec précision et de graduer les différents types d'événements par genre et par degré de gravité. Ils peuvent concerner :

- **Tout dysfonctionnement grave** dans leur gestion ou leur organisation susceptible d'affecter la prise en charge des personnes leur accompagnement ou le respect de leurs droits.
- **Tout événement** ayant pour effet de menacer ou de compromettre la santé, la sécurité ou le bien-être physique ou moral des personnes prises en charge ou accompagnées. (L.331-8-1 CASF)
- **Tout comportement inadapté et non respectueux des personnes accueillies** en lien avec le règlement de fonctionnement.

Les documents supports utilisés prennent en compte cette évolution et contribuent à la bonne gestion des situations problèmes.

Comme le prévoit la loi, la direction de pôle peut être amenée à effectuer un signalement auprès des autorités administratives et/ou judiciaires.

Une commission de suivi des événements indésirables est intégrée aux réunions d'équipe hebdomadaire. Ce suivi permet d'évaluer la situation et de mettre en place les actions correctives nécessaires pour la personne et apporter des réponses aux nouveaux besoins identifiés.

Parallèlement, les résidents peuvent se référer au règlement de fonctionnement et au livret d'accueil du foyer d'hébergement pour tout ce qui concerne les règles de vie au sein de l'établissement (horaires, droits et devoirs...). Ces outils sont en cours de réécriture et les résidents sont associés à cette démarche de mise à jour.

¹ p14 recommandations de bonnes pratiques professionnelles. « La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre » ANESM

LES BESOINS ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE

En Février 2020, le foyer d'hébergement a eu l'autorisation de transformer 7 places pour répondre aux besoins des personnes vieillissantes ou en perte d'autonomie. En effet, 23 personnes ont plus de 50 ans sur les 30 résidents. Depuis cette date, 7 résidents sont sur le dispositif EANM (Etablissement d'Accueil Non Médicalisé). Au même titre que les autres résidents, ils bénéficient d'un accompagnement sur la journée mais avec un rythme différent (levers plus tardifs, activités de journée sur le foyer si besoin).

Les besoins d'accompagnement

Comme le démontre la moyenne d'âge des résidents, les besoins en termes d'accompagnement se situent principalement autour de l'avancée en âge :

- Santé,
- Vieillesse,
- Préparation à la cessation de son activité professionnelle,
- Perte d'autonomie...

Les moyens mis en oeuvre - les réponses aux besoins identifiés

Le foyer d'hébergement a pour vocation l'accueil de personnes en situation de handicap en dehors de la journée. Cependant, l'évolution des problématiques des résidents avançant dans l'âge a amené l'Association l'ESSOR à renforcer la présence de professionnel en journée avec l'embauche d'1 ETP. L'organisation des plannings a également été modifiée avec des temps de démarches en journée.

Le professionnel qui intervient à la journée a donc des missions plus spécifiques comme faire le lien avec les partenaires, organiser les prises de rendez-vous avec les dispositifs de droit commun pour le suivi des personnes accompagnées, mais aussi faire le lien avec l'équipe.

Depuis quelques années, les professionnels du foyer d'hébergement ont vu leurs tâches glisser pour répondre aux nouveaux besoins des résidents en perte d'autonomie (toilettes, soins spécifiques...) au détriment de leur missions éducatives premières.

Afin de redonner du sens et de repositionner chacun dans ses fonctions et son poste, une convention de partenariat est rédigée en janvier 2023 avec un cabinet d'infirmiers libéraux du territoire, pour gérer la prise des traitements au quotidien et assurer les soins ponctuels ou permanents.

Il est également envisagé de faire appel à un Service de Soins Infirmiers et d'Aide à Domicile (SSIAD) pour les toilettes. Pour cela, les besoins ont été identifiés pour les résidents pour lesquels une aide à la toilette est indispensable. Cette intervention permettra à moyen terme de repositionner les professionnels du foyer d'hébergement dans leur cœur de métier.

Enfin, des partenariats sont en cours de développement avec les EHPAD du secteur pour amorcer des réorientations et éviter les ruptures de parcours. Partenariats également avec les autres établissements et services médico-sociaux du territoire pour des nouveaux parcours de vie correspondant aux besoins des résidents vieillissants (foyer d'accueil médicalisé, foyer de vie avec hébergement, EHPAD...).

Concernant l'accompagnement à la cessation de l'activité, cette partie est gérée et organisée par les équipes de l'ESAT.

Cette démarche de réponse aux besoins ne peut se faire sans la participation des personnes accompagnées. Pour cela, conformément à la législation, les conseils de la vie sociale sont régulièrement organisés au foyer d'hébergement afin d'y aborder des sujets multiples et en lien avec la qualité de vie des résidents.

Les résidents vont participer à la réflexion de la transformation de l'actuelle salle de réunion pour en faire un espace convivial leur permettant d'accueillir leur famille, amis... et comment aménager les paliers au 1er et 2ème étage et réinvestir ces espaces de vie.

Enfin, de gros travaux de rénovation des salles de bains est également prévue sur 2023-2024.

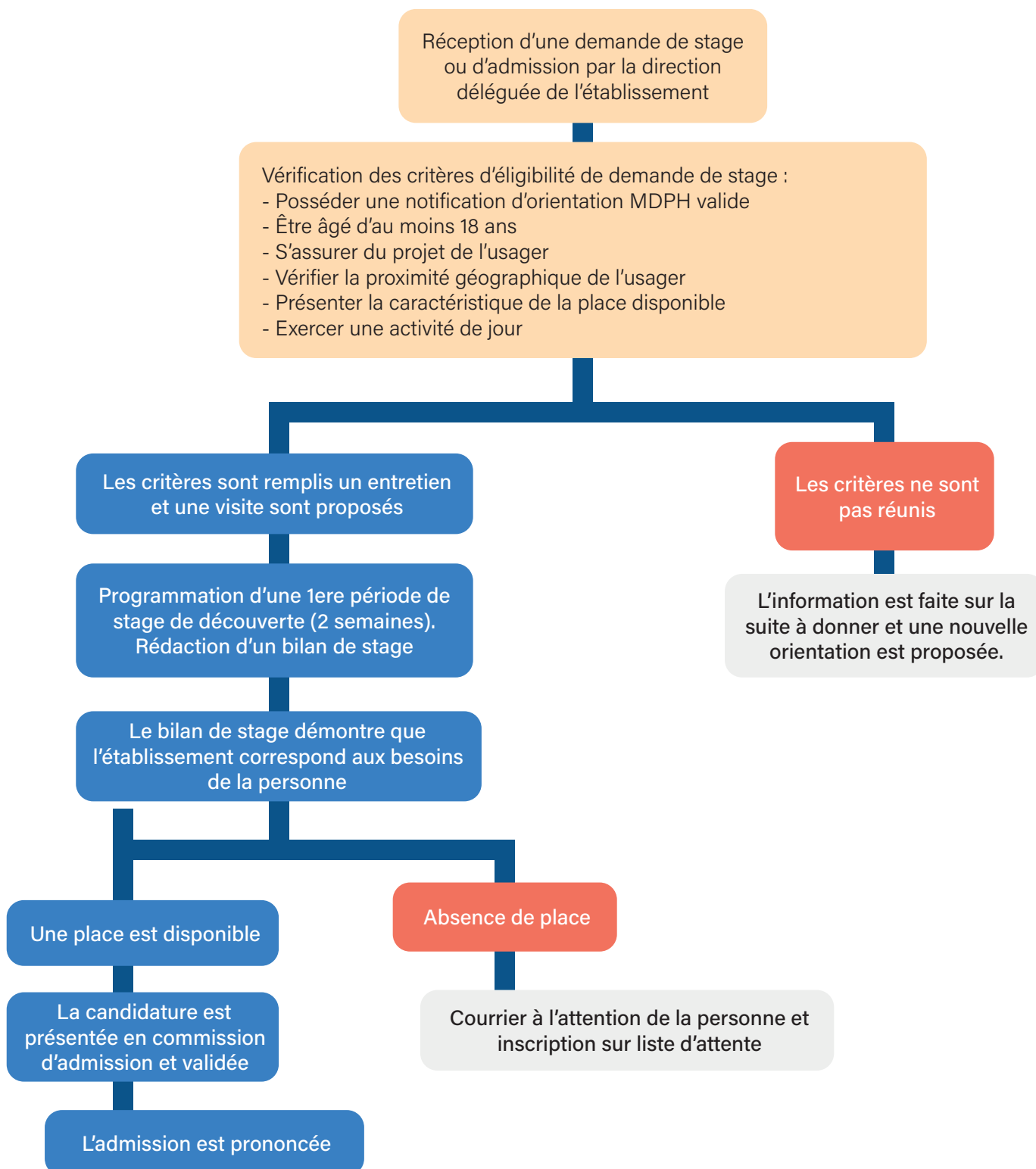
La participation des personnes ne s'arrête pas au bâtiment. En effet, les outils de la loi 2022-2 devant être révisés, les résidents vont participer à la réécriture du règlement de fonctionnement du foyer d'hébergement, avec la mise en place de groupes de travail.

En lien avec la nomenclature SERAFIN PH, la volonté de l'Association est d'inscrire les personnes accompagnées dans une démarche d'autodétermination : leur donner le pouvoir d'agir sur leur propre vie, désirs, envies... En dehors du projet personnalisé qui place la personne en tant qu'actrice de son parcours de vie, l'équipe du foyer d'hébergement veille au quotidien à ce que les droits des résidents soient respectés en ce sens. Les interrogations sont permanentes tant autour de la vie intime, les projets de vacances, les sorties, les inscriptions à des clubs de sports ou de loisirs...

LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT

L'accueil et l'admission

La politique d'accueil des stagiaires au sein du foyer d'hébergement permet entre autres d'identifier les besoins sur le territoire et d'élaborer une liste d'attente. Il en découle une procédure d'admission.



Depuis janvier 2023, le Département 76 autorise l'utilisation de la chambre d'accueil d'urgence pour y accueillir de façon temporaire des personnes en stage sur l'Atelier de Jour ou l'ESAT. Bien évidemment, l'accueil d'urgence reste prioritaire sur l'accueil temporaire en cas de besoin. Cette nouvelle politique d'accueil de stagiaires permettra d'identifier les réels besoins sur le territoire en matière d'hébergement et permettre de transformer notre offre si besoin.

La personnalisation de l'accompagnement - participation et garantie des droits

Le contrat de séjour

L'établissement est soumis aux dispositions du décret 2004-1274 du 26 novembre 2004, relatif au contrat de séjour ou document individuel de prise en charge, prévu par l'article L.311-4 du Code de l'Action Sociale et des Familles. Ce contrat de séjour est conclu entre le représentant de l'Association et la personne accueillie, ou son représentant légal. Il précise les modalités d'hébergement, les droits et devoirs de la personne mais aussi de l'hébergeur. Il est signé dès le jour de l'admission au foyer d'hébergement et peut être rompu à l'initiative de la personne ou du représentant de l'établissement.

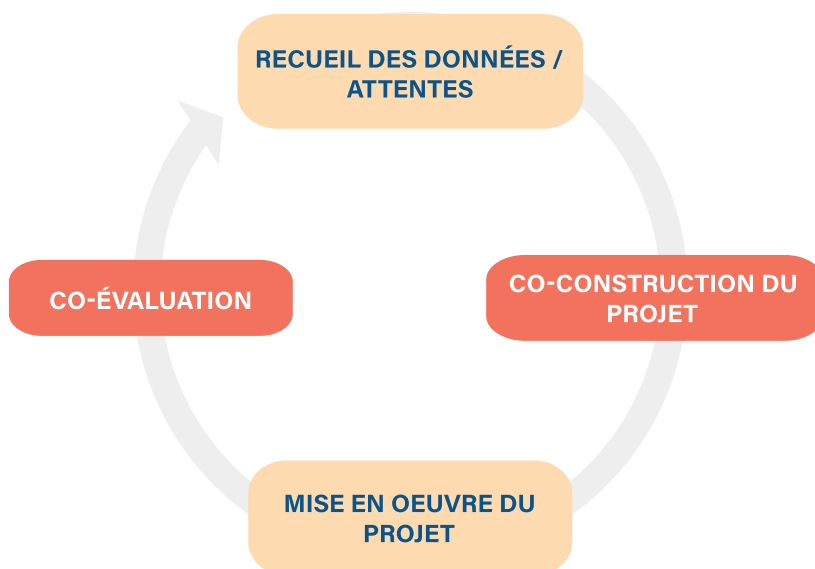
Le projet personnalise et ses modalités d'élaboration

Conformément à la réglementation² et à la Recommandation de Bonnes Pratiques Professionnelles³, un projet personnalisé est élaboré conjointement avec la personne accompagnée.

Le premier projet se fait à **l'issue des 6 mois d'observation** et est **renouvelé chaque année, sauf si besoin repéré avant cette période.**

Il s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité, en s'appuyant sur la personne, ses ressources et son environnement personnel.

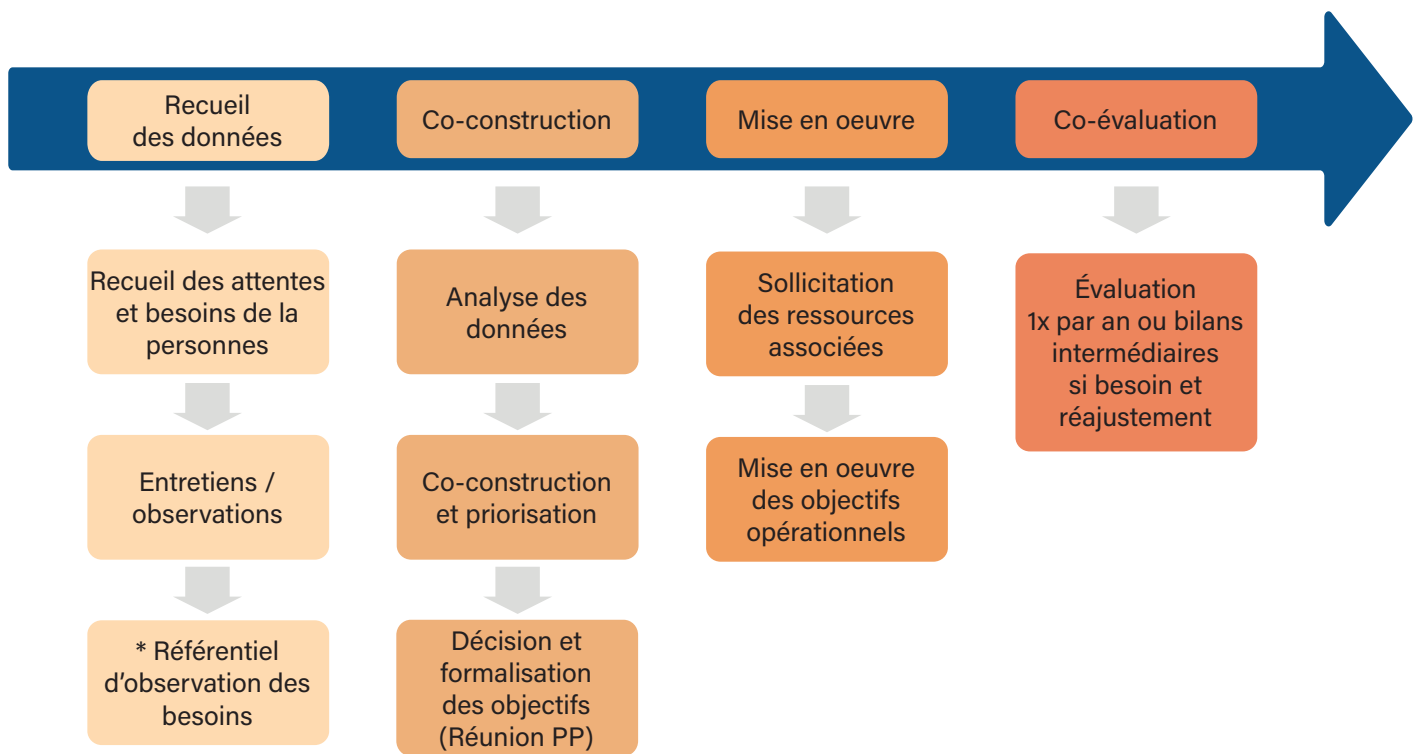
La place des familles, qu'elle soit représentant légal ou non, est importante mais ne doit pas se substituer à la parole du résident. Pour ce faire, la personne peut être accompagnée lors de la restitution de son projet par la personne de son choix. Cette participation ne doit pas être un frein dans les choix et demandes du résident, mais le conforter et le soutenir dans son développement social.



Co-construire ou le pouvoir d'agir de la personne accompagnée : il s'agit d'un processus de partage, d'échanges, de recueil, de coopération, de consentement éclairé.

² Articles D312-19 et D312-12 du CASF

³ RBPP Les attentes de la personne et le projet personnalisé ANESM décembre 2008



*Le Référentiel d'observation des besoins est construit en s'appuyant sur la nomenclature SERAFIN PH et reprend les 3 domaines (santé- autonomie- participation sociale). Il a été élaboré à partir d'indicateurs issus du travail d'équipe ; cette approche évaluative multidimensionnelle (personnelle et environnementale) « permet de décrire le fonctionnement des personnes, comment elles réalisent des activités et participent à la vie sociale, tout en prenant en compte les difficultés quant aux fonctions du corps. »⁴



L'outil utilisé pour l'élaboration du projet, sa mise en œuvre et son évaluation comprend 3 volets :

Le parcours de vie qui est actualisé au fil des projets et qui permet à la personne accompagnée de maîtriser sa vie dans la connaissance des étapes qui la jalonne.

Le référentiel des besoins, qui se présente sous la forme d'un fichier excel et qui une fois renseigné, génère une carte graphique révélant les besoins à travailler.

La fiche du projet personnalisé qui reprend le bilan du projet antérieur, décline les objectifs de travail et la façon dont ils vont être mis en œuvre. Il est co-signé par la personne accompagnée, le référent éducatif et la direction du pôle. Est annexé à ce document, la fiche « bilan intermédiaire » qui est utilisée si nécessaire avant l'échéance d'un an.

Le document support utilisé pour les projets personnalisés est en cours d'ajustement pour :

- Une utilisation plus aisée et efficiente
- Une meilleure compréhension pour la personne accompagnée

Expression et participations collectives

Comme précisé plus haut, la participation et la prise en compte de la parole des résidents est indispensable pour garantir un accompagnement de qualité.

Cela se traduit avec la mise en place des conseils de la vie sociale, mais aussi des réunions ou groupes de travail le mercredi après-midi pour réfléchir à comment améliorer l'habitat, réécrire le règlement de fonctionnement de l'établissement. Cette participation s'étend également aux commissions menus organisées avec l'ensemble des établissements de l'Association. Des sondages sont également réalisés pour les activités durant les périodes de fermeture de l'Atelier de Jour, pour la fête de Noël...

⁴ Nomenclature SERAFIN PH BESOINS ET PRESTATIONS DÉTAILLÉES 21 janvier 2016 p12



Madame S. qui a été élue pour représenter ses pairs aux commissions menus, prend son rôle très à cœur : « C'est important pour moi d'aller voir mes collègues pour savoir ce qu'ils pensent de ce que l'on mange au foyer. Et aussi, de redire exactement ce qu'ils m'ont dit. C'est très important pour moi et je suis contente d'avoir été choisie pour le faire »

Le référent de l'accompagnement

Pour chaque personne accueillie, il est désigné, lors de son admission, une référence qui représente un interlocuteur privilégié dans l'accompagnement. Sur le foyer d'hébergement, la référence est composée d'un trinôme de professionnel, pour un résident.

Ses missions :

- **Recueillir**, en complément et en articulation avec d'autres professionnels, les attentes, les choix, les demandes de la personne et de son entourage dans la conception et la mise en œuvre du projet
- **Évaluer** les besoins de la personne en équipe.
- **Prendre part à l'élaboration et aux évaluations du Projet Personnalisé** ainsi qu'aux réajustements le concernant.
- **Établir** une relation de confiance et de juste distance avec la personne
- **Prendre en compte** l'environnement de la personne et coordonner le travail en partenariat avec les différents intervenants qu'il rencontre lors des réunions
- **Partager** l'information utile et nécessaire à l'accompagnement de la personne

Si les missions du référent éducatif sont claires, il convient de poursuivre la réflexion sur l'évolution des pratiques et les postures professionnelles qui en découlent en lien avec les recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

L'équipe de direction du foyer d'hébergement prévoit de travailler autour de cette notion de référence, afin d'améliorer le fonctionnement de l'équipe (en matière de communication, de traçabilité...).

Le dossier unique au service de la fluidité des parcours

Chaque personne accompagnée bénéficie d'un dossier unique. Il est enregistré sur le serveur avec des droits d'accès.

Il est actuellement constitué de 4 volets :

- Administratif (courriers, Document Individuel de Prise en Charge (DIPC), état civil...)
- MDPH (notification, rapport MDPH...)
- Outils d'évaluation (référentiel des besoins, bilans de stages...)
- Projets personnalisés (projets personnalisés, bilans intermédiaires)

L'accès au dossier et sa consultation se fait dans le respect des modalités prévues par la loi du 4 mars 2002 et le décret du 29 avril 2002. Le résident ou son représentant légal peut avoir accès à son dossier par demande écrite auprès de la direction. Un accompagnement est proposé pour prendre connaissance de son contenu.

Dans le cadre du virage numérique du secteur social et médicosocial, l'Association participe à un appel à projet qui permettra la mise en place du Dossier Unique Informatisé (DUI). Ce dossier unique informatisé est prévu pour 2023.

Selon un plan d'action élaboré par la direction du pôle, l'ensemble des dossiers actuels seront intégrés au logiciel métier du DUI.

VERS UN DOSSIER UNIQUE INFORMATISÉ (DUI) EN 2023

La technologie au service des enjeux du secteur médico-social et social. Le DUI est un accélérateur dans la transformation vers une logique de parcours coordonné entre différents intervenants et structures. Il répond à 3 logiques et attentes complémentaires :

- Une exigence d'articulation et de complémentarité des interventions, de coordination des activités, de coopération et de cohésion des intervenants.
- Une exigence de mise en perspective, de permanence et de continuité des interventions
- Une exigence de conservation des informations



FONCTIONS ET OBJECTIFS DU DUI

FONCTIONNALITÉS

Outil de suivi

Partage d'informations

Entre professionnels
Famille ou aidants

Centralisation des informations de la personne accompagnée

Amélioration de la qualité de la prise en charge

OBJECTIFS



Améliorer la traçabilité et la transmission des informations



Gain de temps pour les professionnels



Construire le projet personnalisé de la personne accompagnée



Faciliter l'évaluation de la qualité de prise en charge

Les fins d'accompagnement

Les besoins des personnes accompagnées évoluant, il est alors nécessaire d'envisager un nouveau parcours de vie. Dès que ces nouveaux besoins sont identifiés, après évaluation en équipe et avec la personne, les démarches sont faites auprès des différents établissements et services proposant une offre de service correspondant à ses nouveaux besoins. Il est donc nécessaire d'anticiper afin de ne pas se trouver dans une situation complexe et une réorientation non préparée pour la personne. Autant que possible, l'équipe travaille dès que les personnes ont 55 ans sur le repérage des nouveaux besoins et les actions à mettre en place.

En fonction des procédures des établissements, nous organisons dès que possible des visites afin que le résident puisse prendre en compte toute la dimension de son nouvel environnement de vie. Pour les personnes en couple, nous voyons ce qu'il est possible d'organiser en termes d'accueil sur les temps de weekend et vacances.

Témoignage de **Madame C**, dont l'évolution de la pathologie nécessite à termes un changement d'établissement : « J'ai un peu peur d'aller vivre dans un autre endroit, c'est chez moi ici. J'y habite depuis très longtemps. Et en plus il y a mon copain... ». Afin de la rassurer, des visites sont prévues dans d'autres établissements pour qu'elle prenne connaissance de ces nouveaux lieux de vie et nous nous sommes assurés que son ami pourrait lui rendre visite et dormir chez elle.



Un gros travail de développement des partenariats avec les dispositifs de droits communs ou spécialisés pour les personnes handicapées vieillissantes est mis en place depuis quelques années au sein du foyer d'hébergement. En effet, face au vieillissement du public, il est plus que nécessaire d'anticiper afin d'éviter les ruptures de parcours, mais surtout d'accompagner le nouveau changement de vie : certains résidents vivent au foyer depuis très longtemps et ont du mal à envisager de vivre dans un autre lieu.

Des partenariats sont organisés avec l'EHPAD de Duclair, sur des temps d'activités, mais aussi des tables rondes avec l'UTAS Terre de Caux. Ces tables rondes sont destinées aux personnes de plus de 55 ans, pour les sensibiliser au vieillissement, à la perte d'autonomie, mais surtout, c'est l'occasion d'échanger avec ses pairs, de dédramatiser et de se représenter cette nouvelle vie en dehors du foyer d'hébergement.

Enfin, cette sensibilisation se fait également auprès des familles afin de les préparer à ce changement.

Le partenariat et la transversalité

Comme indiqué précédemment, le partenariat est un élément indispensable pour garantir un accompagnement de qualité auprès des résidents.

Pour les personnes vieillissantes, au-delà du lien fait avec les autres établissements du secteur, nous développons des partenariats avec les dispositifs de droits communs : EHPAD, cabinets médicaux, cabinet d'infirmiers et services de soins et d'aide à domicile (SSIAD).

L'équipe éducative du foyer d'hébergement a fait de la démarche d'inclusion, un axe prioritaire dans l'élaboration du projet personnalisé de la personne. Cela se traduit par la participation à diverses manifestations culturelles, sportives et festives avec les communes voisines (cinéma, théâtre, matchs de foot...). La majorité des résidents sont inscrits à des activités sportives ou de loisirs dans des associations locales.

Enfin, l'implantation géographique du foyer d'hébergement, en centre ville et en proximité des petits commerçants, permet à chaque résident de s'inscrire en tant que citoyen à part entière.

En 2023, le nouveau site internet de l'Association va permettre également de favoriser le développement des partenariats : la communication faite sur ce site favorisera l'identification des missions et offre de services proposés par les établissements et service de l'Association, mais également de mettre en lumière les actions réalisées par chacun.

TENDANCES ET ORIENTATIONS

Les tendances : l'évolution des profils

L'avancée en âge des personnes handicapées et le vieillissement des résidents sont des dimensions prises en compte par les équipes du foyer d'hébergement, car elles impactent les pratiques professionnelles.

L'adaptation est permanente tant au niveau des soins (physiologiques et psychologiques) qu'à la nécessité de compenser la perte d'autonomie (déplacements, adaptation matériel et humaine). Cela n'est pas sans poser problème, car l'établissement n'est pas médicalisé et nous constatons un glissement des tâches des équipes éducatives.

Afin de réajuster et de redonner du sens aux pratiques,

il est nécessaire de travailler sur la mise en place d'outils d'évaluation des besoins, en parallèle au projet personnalisé, et de façon anticipée. Identifier le besoin et les actions à mettre en place : aide à la toilette, achat de matériel spécifique, accompagnement aux soins... permettra de faire le lien avec les dispositifs de droit commun.

Conventionner avec un cabinet IDE pour le circuit du médicament, demander à un SSIAD d'intervenir pour les toilettes des résidents les moins autonomes, amorcer le travail autour du changement de vie, pour une entrée en EHPAD, en foyer d'accueil médicalisé ou foyer de vie.

L'orientation des politiques publiques pour une société inclusive

L'évolution de l'offre médico-sociale est en pleine transformation et va de pair avec les orientations du schéma départemental.

La conférence nationale du handicap du 11 février 2020 souligne le changement de paradigme : il s'agit « de partir des besoins et attentes de la personne, de son environnement de vie et des acteurs qui jalonnent son parcours, et non plus de l'offre telle qu'elle existe et a longtemps conditionné les choix de vie »⁵.

Cette mutation, cette évolution structurelle veut « que la personne « accompagnée » soit pleinement actrice de son accompagnement, dans une logique de reconnaissance de sa citoyenneté et des droits qui s'y attachent ».

La définition du travail social par le décret du 6 mai 2017, s'inscrit dans cette même ligne : « le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. (...) il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement⁶.

Il s'agit d'une profonde conversion de la relation d'accompagnement à l'écoute des choix et préférences de la personne (.../...) « qui consiste à ne pas décider à sa place, à respecter ses choix, à la mettre en capacité de réaliser elle-même et d'apprendre par ses succès et ses échecs »⁷.



**« Tout ce qui est fait pour moi, sans moi, est fait contre moi. »
Gandhi & Nelson Mandela**



**«Faire avec»
plutôt que «Faire à la place de»
«Accompagner» plutôt que «Conduire»
«Aider» plutôt qu' «Assister»**

L'évolution sociétale, ce changement de paradigme invite les professionnels à repenser leur pratique qui convient de soutenir à travers des espaces de formation adaptés, une réflexion sur les postures professionnelles et la recherche de réponses innovantes. Il convient d'être vigilant dans l'appropriation et la compréhension de ces nouveaux concepts d'autodétermination ou de société inclusive.

« L'autodétermination » n'est pas de placer toute personne, y compris lorsque son discernement est altéré, face à des choix qui peuvent la mettre en danger ou devant des responsabilités qu'elle ne peut pas assumer. Il s'agit seulement d'adopter la position « d'aider à décider » ou « d'apprendre à décider », plutôt que de « décider à la place », et de s'organiser pour susciter et encourager les choix et préférences de vie, en sachant ensuite y répondre. »⁸

⁵ Kit pédagogique Volet 1 orientation des politiques publiques pour une société inclusive -ministère des solidarités et de la santé

^{6 et 8} Experts, acteurs ensemble...pour une société qui change. Denis PIVETERAU 15 février 2022

Développement partenarial et réponses innovantes

L'inscription des personnes handicapées au tant que citoyen à part entière, passe nécessairement par le développement des partenariats et coopérations avec les acteurs de droit commun du territoire.

Pour cela plusieurs axes sont définis pour favoriser l'inclusion et la participation sociale du résident :

- La santé : les résidents ont un parcours de soin et de santé qui s'organise avec les professionnels de santé du territoire (maison de santé de Duclair, laboratoires, pharmacies, cabinet d'infirmiers...)
- Les loisirs : avec la participation à des activités sportives dans des associations ou clubs de la ville, la participation aux manifestations sportives, de culture (cinéma, concerts, pièces de théâtre, expositions...).
- Les autres établissements et services médico-sociaux : comme les associations tutélaires et mandataires privés, les établissements pour personnes handicapées vieillissantes, maisons d'accueil spécialisées, foyers de vie, les EHPAD....
- Les familles : qui restent des acteurs essentiels dans l'accompagnement vers l'inclusion pour les personnes que nous accompagnons.



Témoignage de **M. L** qui participait toujours au séjour organisé par le foyer d'hébergement : « aujourd'hui, je veux partir en séjour à la ferme, avec d'autres personnes que celles du foyer, pour changer un peu ».

Les axes d'amélioration et plan d'action

Nous avons pu constater que l'évolution des problématiques des résidents nous amène à ajuster nos pratiques professionnelles.

Dans un premier temps, nous allons maintenir l'organisation de tables rondes pour anticiper et préparer le parcours de vie des résidents vieillissants : entendre de ses pairs ce qu'est un EHPAD ou un foyer de vie afin d'amener plus en douceur le changement d'établissement.

Depuis plusieurs années, les tâches réalisées par les équipes ont glissées afin de maintenir au mieux les résidents dans leur lieu de vie, au détriment de leur missions propres. Par conséquent, un partenariat avec SSIAD va être organisé début 2023 pour réaliser les toilettes des résidents les moins autonomes avec des auxiliaires de vie externes. Ce temps libéré pour les équipes du foyer va leur permettre de se réinscrire dans leur cœur de métier et de développer d'autres projets éducatifs.

Sur le plan des accompagnements réalisés au sein du foyer d'hébergement, une réflexion est également à mener en équipe autour du vieillissement des personnes. Comment anticiper, évaluer et apporter des réponses à ces nouveaux besoins ? Avec quels partenaires sur le territoire ? Comment associer les familles vieillissantes elles-mêmes (les retours en famille des résidents sont de moins en moins nombreux), comment préparer la personne elle-même à s'inscrire dans un nouveau parcours de vie, alors que cela fait plus de 20 ans qu'elle vit au

foyer d'hébergement ? Comment procéder pour les personnes en couple qui n'ont pas les mêmes besoins ?

La préparation vers un ailleurs n'est pas facile non plus pour les équipes. L'accompagnement doit s'effectuer à la fois auprès du résident mais aussi du référent.

La transformation de 7 places EANM a permis dans un premier temps de répondre aux besoins de certains résidents : leur offrir un rythme moins soutenu tout en maintenant une dynamique.

Parallèlement à ce travail de repérage des besoins et du vieillissement des personnes, nous allons développer dès 2023, une politique d'accueil temporaire et de stagiaires. En effet, avec l'accord du Département, la chambre d'accueil d'urgence peut être utilisée pour les personnes effectuant un stage de découverte en ESAT ou Atelier de Jour. Cet hébergement permet d'identifier si le besoin d'hébergement est uniquement pour la durée du stage ou si la personne a pour projet d'habiter au foyer d'hébergement par la suite.

L'accueil des stagiaires permet de redynamiser le quotidien, puisqu'en général les personnes accueillies en stage ont en moyenne 22 ans. A la fois du côté des résidents mais aussi des équipes qui, de fait, se réinterrogent leur pratique professionnelles. Les jeunes accueillis en stage n'ont pas les mêmes besoins et envies que les résidents permanents du foyer.

L'évolution des publics fait qu'aujourd'hui, il y a très peu de demande d'admission en foyer d'hébergement

des publics jeunes. Pour cela, une réflexion est menée pour savoir si à terme, il est possible de transformer une chambre d'accueil classique en studio semi-autonome : studio équipé pour confectionner des repas, entre autres, et qui permettra de faire une évaluation des capacités de la personne à prendre un logement autonome par la suite.

Ce studio pourra être mutualisé avec le Service d'Accompagnement à la Vie Sociale pour réaliser des évaluations des personnes accompagnées qui désirent prendre un logement autonome.

Concernant la Vie intime, Affective et Sexuelle et le Soutien à la Parentalité, (VIASSP) la réglementation nous permet aujourd'hui de légitimer le travail réalisé depuis quelques années sur l'établissement. Régulièrement, les équipes sont mobilisées et réinterrogent leur pratique et posture professionnelles, au travers de réunions, colloques mais aussi au quotidien. Des résidents ont également pu participer à deux colloques sur ce thème pour faire part de leur retour sur leur vie amoureuse au sein de l'établissement et montrer comment les choses peuvent évoluer favorablement.

Le foyer d'hébergement organisait chaque année, un séjour pour quelques résidents du foyer. Force est de constater que depuis quelques années, de moins en moins de personnes peuvent participer au séjour. L'Association a décidé de ne plus organiser de séjours en 2023. Des alternatives seront étudiées et proposées pour les personnes qui souhaitent et qui peuvent encore partir : soit avec des organismes de séjours adaptés, soit par le biais de dispositifs de

droits communs privés (location de mobil-home...). Cette réflexion est encore à travailler afin que chacun puisse bénéficier d'un moment de répit en dehors de l'établissement.

Des travaux sont prévus pour améliorer les espaces de vie et le quotidien des résidents : une première phase concerne la réfection de l'ensemble des salles de bains sur 2023.

Aussi, chaque pallier va faire l'objet d'une réflexion en équipe pour réinvestir ces lieux de vie. Enfin, des travaux complémentaires seront réalisés dans le cadre de la sobriété énergétique.

Dans le cadre de la qualité de vie et des conditions de travail : l'équipe éducative a désormais un bureau où les professionnels peuvent échanger en toute discrétion et rédiger leurs écrits professionnels dans de bonnes conditions. Des travaux sont également prévus pour refaire les vestiaires des professionnels.

L'actuelle salle de réunion va être transformée en salle de convivialité : les résidents vont être associés à cette démarche pour le choix du mobilier et des couleurs, entre autres, lors de groupe de travail. Cette salle sera dotée d'un espace cosy où les résidents pourront recevoir leurs visiteurs et y prendre le café ou le thé.

La salle de consultation actuelle va également subir de petites transformations : elle sera équipée d'un lit de consultation pour permettre au médecin qui vient une fois par semaine au foyer, d'exercer dans de bonnes conditions.

L'objectif de ce projet d'établissement est de se maintenir dans la dynamique déjà impulsée par la direction et l'équipe. C'est renforcer les bases du travail d'accompagnement et d'inclusion des résidents, mais aussi tenir compte de leur parole, leur pouvoir d'agir, leur autodétermination. Cela va obligatoirement interroger chacun de nous, bousculer les lignes...

De 2023 à 2027, le foyer d'hébergement va s'adapter aux demandes du territoire en transformant son offre de service. Le point de vigilance étant bien sûr de ne pas tomber dans l'effet inverse et subir le vieillissement des personnes accompagnées.

C'est apporter une réponse à des besoins identifiés en interne mais aussi en externe, pouvoir évaluer les compétences des personnes accueillies :

Témoignage de **M. D** qui réside au foyer d'hébergement depuis 1996, souhaite partir un jour : « J'aimerais prendre un appartement plus tard avec ma compagne, mais je ne sais ni lire ni écrire, Il faut que j'apprenne à faire à manger, mais aussi faire des courses »



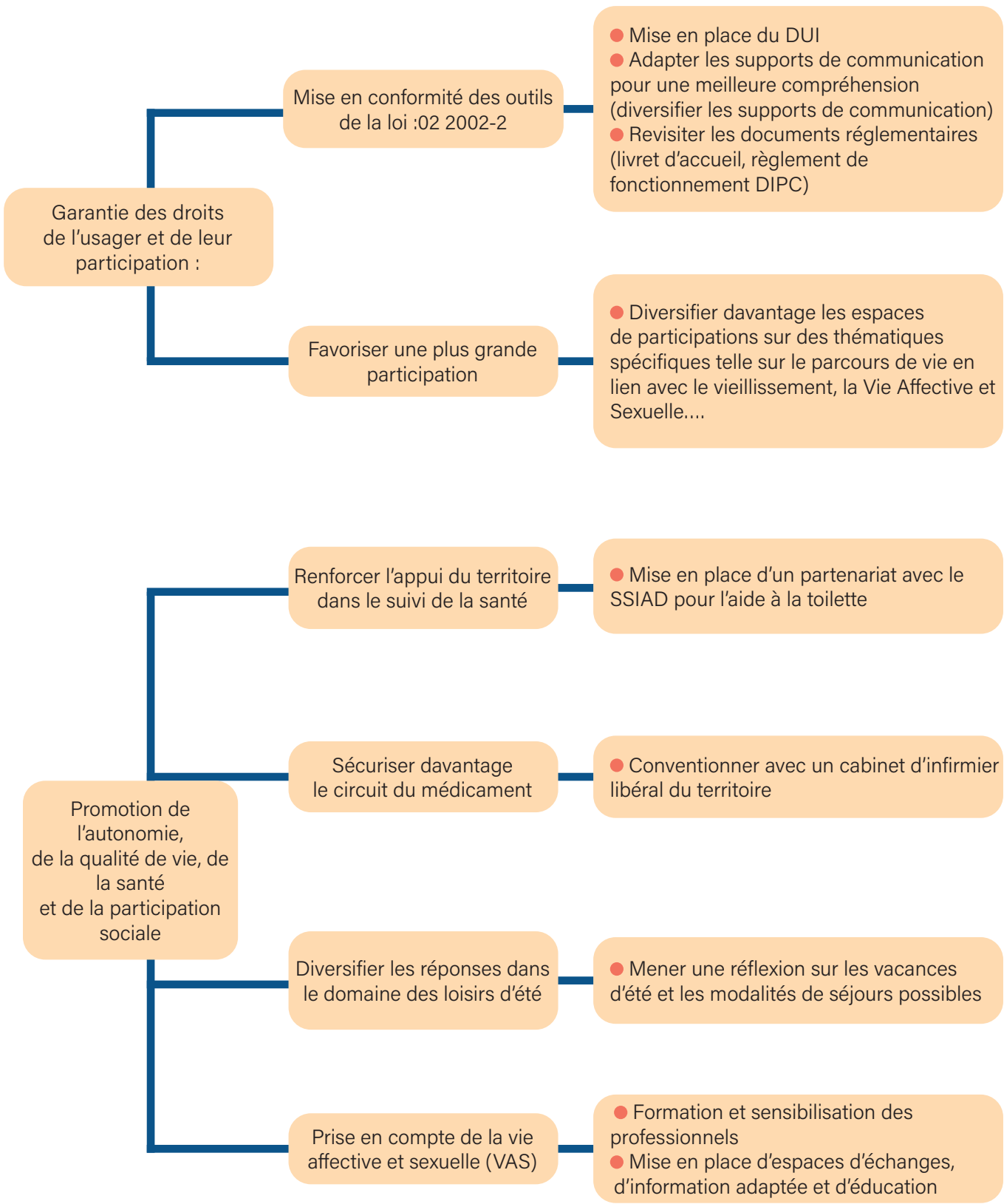
- Repenser l'actuelle chambre d'accueil d'urgence en studio semi-autonome, pour permettre au résident qui le souhaite d'évaluer ses capacités, en vue d'une future vie autonome.
- Redonner du sens aux actions mises en œuvre et repositionner les professionnels dans leur cœur de métier. Repositionner l'établissement dans ses missions premières de foyer d'hébergement.

⁸ expert, acteurs, ensemble ... pour une société qui change « Denis PIVETEAU 15 février 2022

Axes d'améliorations

Objectif général

Objectifs spécifiques



Axes d'améliorations

Objectif général

Objectifs spécifiques

Continuité et fluidité des parcours (une réponse accompagnée pour tous)

Prise en compte de l'évolution des profils, éviter les ruptures de parcours, adapter les réponses

- Prise en compte des parcours de vie des résidents vieillissant (table rondes, visites d'établissements...)
- Réflexions à mener avec partenaires du territoire, les familles elles mêmes vieillissantes

Faciliter les passages de relais

- Connaissances partagées (ESMS et droit commun) et appuis possibles entre les différents dispositifs (PA PHV EPHAD)

Qualité de vie au travail

- Améliorer l'accueil du nouveau salarié par l'élaboration d'un livret d'accueil (en direction principalement des CDD pour remplacements)

Monter en compétences

- Soutenir les professionnels dans l'appropriation des RBPP en lien avec l'évolution des personnes accueillies (postures et pratiques professionnelles)
- Prise en compte des nouveaux besoins pour les résidents vieillissants
- Recentrer les missions du professionnel sur le cœur de métier de l'accompagnement et confier davantage le suivi de la santé et les aides nécessaires à d'autres intervenants

Démarches qualité/ ressources humaines

Monter en efficience

- Fluidifier et maîtriser les circuits d'informations, de communication et de gestion (DUI, logiciel RH, logiciel de suivi de la qualité)

Amélioration continue de la qualité

- Inscrire l'établissement dans une démarche d'auto évaluation avec le nouveau référentiel HAS

Développement durable

Sobriété énergétique

- Travaux électriques et d'isolation

