

LA MUTUELLE VIVRE ENSEMBLE

Mutuelle d'Aide aux Personnes Handicapées Mentales

Foyers d'hébergement - Direction - Administration

41/43 rue de Poissy - 78100 St Germain en Laye

Tél. : 01 30 61 67 80 - Fax : 01 30 61 67 86

e-mail : secret-foyersstg@vivre-ensemble.fr

www.vivre-ensemble.org

www.foyerstg.org

FOYERS d'HEBERGEMENT LA MAISON

PROJET D'ETABLISSEMENT 2014-2019

Année 2014

Projet d'Établissement 2014-2019

Projet d'Établissement des Foyers de Saint Germain en Laye

Sommaire

Préambule p. 4

Organigramme de la Mutuelle p. 5

Fiche Technique des Foyers p. 6

A/ Axe de positionnement p. 7

- 1/ Fondation de l'établissement et des différents sites p. 7
- 2/ Cadre de références p. 7
 - o a/ Ethique p. 7
 - o b/ Légal p. 8
 - o c/ Institutionnel p. 8
 - o d/ Mutuelle Vivre Ensemble p. 8
 - o e/ Mesures visant à garantir ce cadre p. 8
 - o f/ Missions d'intervention du directeur p. 9
- 3/ Méthodologie d'élaboration du projet d'établissement p. 9
 - o a/ Les finalités des structures d'hébergement p. 10
 - o b/ Ethique institutionnelle p. 10
 - o c/ Les principes fondamentaux des structures p. 11
 - o d/ Le Projet d'établissement est le cadre de référence p. 11
- 4/ La mission d'hébergement p.11
 - o a/ Envers les résidants p. 12
 - o b/ Envers les professionnels p. 12
 - o c/ Envers les familles p. 12
 - o d/ La population accueillie p.13
 - o e/ La notion d'activité p. 13
- 5/ Les services rendus p.14
 - o a/ Envers les résidants p.14
 - o b/ Envers les familles et/ou les tuteurs p.15
 - o c/ Envers l'équipe pluridisciplinaire p. 15
- 6/ Aménagement du séjour p.15
 - o a/ Processus d'admission p. 16
 - o b/ Les foyers d'hébergement : lieu d'accueil et de respect p. 18

B/ Favoriser la participation de l'utilisateur au fonctionnement des foyers p.19

- 1/ Participation des résidants p.19
 - o a/ Participation au conseil de la vie social p. 19
 - o b/ Participation au projet individualisé p. 19
 - o c/ Participation à l'organisation des foyers p. 19
 - o d/ Définition des relations des familles avec les foyers p. 20
- 2/ Cadres de fonctionnement p. 21
 - o a/ Vie quotidienne et activités p. 21
 - o b/ Objectifs d'accompagnement p. 21
 - o c/ Le principe de travail en équipe p. 22
 - o d/ Le pôle éducation pour la santé p. 23
 - o e/ Un plateau d'activités p. 24

- f/ La règle des fonctions p. 25
- 3/ Principes de l'accompagnement p.27
 - a/ La bientraitance p. 27
 - b/ Le rôle de chacun des membres d'une équipe p. 27
 - c/ Le travail en équipe p. 28

C/ Projet des foyers au sein du foyer « La Maison » p. 28

- 1/ Objectif général p. 28
- 2/ Développement des projets des foyers p. 29
 - a/ Projet du foyer « La Maison » de la rue de Poissy p. 29
 - b/ Projet du foyer « La Maison » des rues de Foch-Robbe p. 29
 - c/ Projet du foyer « La Maison » de la rue d'Alsace p. 29
- 3/ Développement des projets en relation avec les besoins identifiés p. 30
 - a/ Projet de développement de l'accueil en appartement p. 30
 - b/ Projet de création d'un service d'accueil de jour p. 30
- 4/ Les objectifs du projet individualisé p. 31
 - a/ 5 dimensions d'analyse p. 31
 - b/ La santé entre prévention, accompagnement et éducation p. 31
 - c/ Relations personnelles et vie privée du résidant p. 32
 - d/ Règles et la vie sociale du résidant p. 32
 - e/ Activités (vie intellectuelle, culturelle) p. 32

D/ Organisation des foyers « La Maison » p. 32

- 1/ Les services rendus p. 32
 - a/ La restauration p. 32
 - b/ Les Services Généraux p. 33
 - c/ Relations externes (environnement du résidant) p. 33
 - d/ Prestation de la cuisine p. 33
 - e/ Blanchisserie et nettoyage des locaux p. 34
- 2/ Organisation des moyens de sécurité p. 34
 - a/ La commission communale de sécurité p. 34
 - b/ Les risques professionnels p. 34
 - c/ La médecine du travail p. 34
 - d/ Les formations de sécurités p. 34
 - e/ Le comité d'hygiène et de sécurité p. 34
- 3/ Les relations des foyers avec l'extérieur p. 35
 - a/ Relations avec le Siège de la Mutuelle p. 35
 - b/ Relations Foyers – Esat p. 35
 - c/ Le travail en réseau p. 35
- 4/ L'Organisation du soutien technique p. 35
 - a/ La réunion informatique p. 35
 - b/ La réunion commission des menus p. 35
 - c/ Procédure d'utilisation du plan de formation p. 36
 - d/ Evaluation de la qualité du service rendu p. 36
 - i/ Evaluation interne p. 36
 - ii/ Evaluation externe p. 36
 - iii/ Précautions p. 37

CONCLUSION p. 37

Préambule

Dans son projet institutionnel, la Mutuelle Vivre Ensemble préconise, dès le premier point concernant la mobilisation des ressources humaines, « des projets d'établissement clairs et ambitieux ».

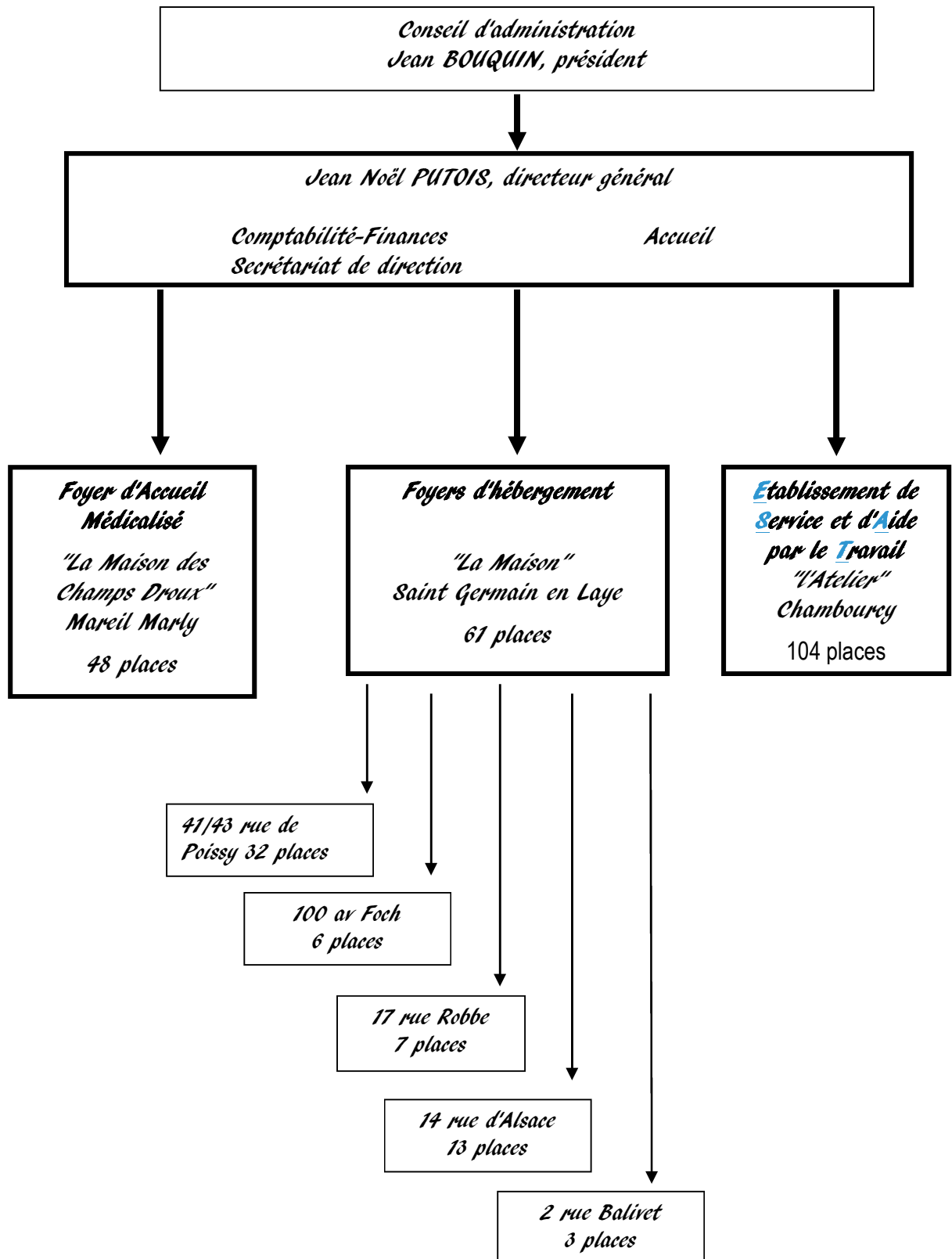
Les services d'habitats et d'activités sur le site de Saint Germain en Laye se positionnent entièrement dans un dispositif complémentaire d'accompagnement. Ils visent à fixer un cadre de pensée auquel chacun peut se référer.

Le présent projet s'attache à clarifier les orientations essentielles des foyers d'hébergement « La Maison » au service des personnes avec un handicap mental, et à en dicter les règles de base, dans une logique cohérente et transversale. Ces orientations et ces règles sont indispensables à la raison d'être de ces structures.

Ce projet formule aussi un certain nombre d'options et de méthodes de travail, il conforte et précise l'action mise en place. Des besoins évoluent, et d'autre part, l'expérience peut à la longue suggérer des changements de dispositions de nature à améliorer la qualité des services rendus, par ces différents pôles. Il adhère pleinement au projet institutionnel et partage avec les autres établissements et services de la Mutuelle Vivre Ensemble la même finalité : offrir à des adultes en situation de handicap mental les chances et les moyens d'un plein épanouissement. Son action a pour seule finalité de favoriser le développement global de l'utilisateur, afin de lui permettre d'exercer une pleine et entière citoyenneté.

Le pôle hébergement des foyers de Saint-Germain-En-Laye propose des résidences adaptées et diversifiées en centre-ville au sein de structures petites ou moyennes à caractère familial et un accompagnement personnalisé des usagers qu'il accueille. Chaque résidant doit pouvoir, dans toute la mesure du possible, organiser son mode de vie personnel au sein d'un ensemble collectif vecteur d'ouverture sociale, accompagné par les équipes dans le cadre du règlement de fonctionnement. Le pôle hébergement s'engage à respecter et à faire respecter, pour chacun les droits fondamentaux rappelés dans la charte des droits et libertés de la personne accueillie (loi 2002-2 du 02 janvier 2002).

Organigramme de la Mutuelle Vivre Ensemble
5 rue de Breuvery, 78 100 Saint Germain en Laye



FICHE TECHNIQUE DES FOYERS LA MAISON

41/43 rue de Poissy. 78 100 Saint Germain en Laye (direction).
100, avenue Foch. 78 100 Saint Germain en Laye.
17, rue Robbe. 78 100 Saint Germain en Laye.
14, rue d'Alsace. 78 100 Saint Germain en Laye.
2, rue Balivet. 78 100 Saint Germain en Laye.

Directeur : Mr Jean Louis **Martinez**

Chef de service éducatif : Mr Bruno **Doucet**

Organisme gestionnaire : Mutuelle Vivre Ensemble

Financement: Conseil Général des Yvelines

Autorisation : Arrêté de la DASDY n° 2006-Tarif 325 du 17-10-2006

Nombre de places autorisées: 61 adultes, hommes et femmes

Public: personnes en situation de déficiences mentales légères et moyennes ayant une activité professionnelle

Type d'accueil: internat

Périodes d'ouverture: fonctionnement annuel avec périodes de haute et de basse activité.

Convention Collective : CCNT 1966.

Composition de l'équipe : 41 professionnels (le référentiel professionnel correspond aux domaines de compétences de chaque diplôme déclaré au Répertoire National des Certifications Professionnelles correspondant à la fonction occupée avec sa fiche de poste)

- Pôle Administration-gestion: 3 personnes (directeur, secrétaire administrative, comptable),
- Pôle SocioEducatif: 22 personnes (chef de service, 5 éducateurs spécialisés, 2 moniteur-éducateurs, 14 aides médico-psychologiques),
- Pôle Médical et Paramédical&Psychologique : un psychiatre (0.08 ETP), un psychologue (0.30 ETP), une infirmière (0.20 ETP), tous à temps partiel,
- Pôle Services généraux: 8 professionnels (entretien, ménage, cuisine), certains mutualisés entre le foyer d'hébergement « La Maison » et l'Esat « L'Atelier ».
- Pôle Services Extérieurs : 5 professionnels, trois en cuisines pour 2.3 ETP, et une personne détachée de l'Esat de Chambourcy.

A/ AXE DE POSITIONNEMENT

I. FONDATION DE L'ETABLISSEMENT ET DES DIFFERENTS SITES.

En 1904 Mme Léon DESOYER fonde la Mutualité Maternelle de Saint Germain en Laye, qui assure les consultations médicales et pédiatriques pour les jeunes mères isolées et sans ressources. En 1967, la Mutualité intègre l'Association des Parents d'Enfants Inadaptés des Yvelines (APEI). La Mutuelle Vivre Ensemble prend son nom actuel en 1988. Elle est inscrite au registre national des mutuelles sous le numéro 785 121 294.

Dans ses débuts (années 70-89), coexistaient deux foyers d'hébergement, l'un au 100 avenue Foch pour les hommes, l'autre au 2 rue Jean Mermoz pour les femmes (Le Gai Logis). Le développement du travail adapté, avec la création de l'Atelier au 5 rue de Breuvery, a conduit la mutuelle à investir au fil des années, outre le foyer de l'avenue Foch, trois autres maisons, au 41/43 rue de Poissy (en 1989), au 14 rue d'Alsace (1991), puis au 17 rue Robbe (2004). Le maximum de places disponibles sur les sites de Saint Germain en Laye est aujourd'hui de 59 chambres individuelles et une chambre double.

Il est à noter que de 1993 à 1998, la vie du foyer a été perturbée, en raison de déménagements successifs à Achères et au Clos Baron rendus nécessaires par d'importants travaux de réhabilitation et d'agrandissement exécutés au 41/43 rue de Poissy (première tranche en 1993, deuxième tranche en 1995).

Le projet d'extension des foyers La Maison, qui a permis de créer 7 places à compter de février 2004 sur le foyer du 17 de la rue Robbe, correspondait à l'accroissement de la capacité d'accueil de l'ESAT de la Mutuelle (intervenu en 2001) et à la règle d'équivalence entre les créations de places d'hébergement et des places en ESAT (2 places ESAT pour une place hébergement).

Les foyers d'hébergement « La Maison » fonctionnent depuis 2005 avec leur quatre sites de Poissy, Alsace et Foch-Robbe auxquels a été ajouté en octobre 2013 un appartement recevant 3 résidents, suite à la transformation de 4 chambres en 2 nouvelles répondant aux normes actuelles d'accessibilité. Les Foyers accueillent des adultes handicapés mentaux, assurent le bien-être physique et moral, la sécurité et l'épanouissement des personnes accueillies par la mise en œuvre des moyens humains et matériels dont ils disposent.

2. CADRE DE REFERENCE :

La Mutuelle est guidée par les textes fondamentaux du droit des personnes avec un handicap mental: Charte des Droits de l'Homme, Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne, Charte des Droits et des Libertés, Code de l'Action Sociale et de la Famille, Loi Cadre Sociale et Médico-sociale dite Loi 2002-2, Loi 2005-2.

Selon son projet institutionnel, la Mutuelle Vivre Ensemble a pour vocation :

« D'apporter aux familles l'appui moral et matériel dont elles ont besoin, développer entre elles un esprit d'entraide et de solidarité et les amener à participer activement à la vie mutualiste. Mettre en œuvre, conformément aux dispositions du Livre III du code de la Mutualité, tous les moyens nécessaires au meilleur développement moral, physique et intellectuel des personnes avec un handicap mental ; promouvoir, gérer, si nécessaire, tous établissements et services indispensables pour favoriser leur plein épanouissement, par l'éducation, la formation, la mise au travail, l'hébergement, l'insertion sociale et professionnelle, et l'organisation des loisirs. »

a/ Ethique.

La Mutuelle Vivre Ensemble fonde ses projets sur les orientations :

- de la Charte des Droits de l'Homme (**voir annexe externe 1**).
- de la Charte des Droits et des Libertés (**voir annexe externe 2**).

b/ Légal

Le Foyer d'Hébergement « La Maison » fonde ses actions quotidiennes sur les orientations :

- du Code de l'Action Sociale et de la Famille. (**voir annexe externe 3**).
- Et notamment sur les articles :
- L .311-1 et suivants, L312-1 et suivants, L313-1 et suivants, L314-1 et suivants, R311-1 et suivants, D311-3 et suivants, R312-156 et suivants, R313-1 et suivants, D313-11 et suivants, R314-1 et suivants ;
- du code de la sécurité sociale ;
 - du code de la Mutualité (**voir annexe externe 4**), présent au siège.
 - de la loi Cadre Sociale et Médico-sociale dite LOI 2002-2 (**voir annexe externe 5**)
- Et notamment les articles suivants :
1. article 8-L311-4 Livret d'accueil
 2. article 11-L311-7 Règlement de fonctionnement
 3. article 12-L311-8 Projet d'établissement
 4. article 22-L312-8 Evaluation des établissements
 5. article 24 Droits et obligations des établissements
 6. article 36-L313-11 Des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens
 7. article 38-L313-13 Contrôle de l'activité des établissements dans l'intérêt des usagers
- Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation de la citoyenneté des personnes handicapées (**voir annexe externe 6**)
 - de la circulaire N°DGCS/2A/2010/254 du 23 juillet 2010 relative au renforcement de la lutte contre la maltraitance des personnes âgées et des personnes handicapées et au développement de la bientraitance dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de la compétence de l'ARS (**voir annexe externe 12**)
 - de l'agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANESM) « la bientraitance : définition et repère pour la mise en œuvre, recommandations de bonnes pratiques professionnelles » juin 2008 (**voir annexe externe 10**)
 - Un « espace formations » exclusif est consacré à la question de la bientraitance au sein de la rubrique « Lutte contre la maltraitance et promotion de la bientraitance » sur le site de travail collaboratif www.foyerstg.pro. Une copie du contenu de cette rubrique a été transmise au Conseil Général des Yvelines par le mail le 20 décembre 2011.

c/ Institutionnel :

- Statuts de la Mutuelle (**voir annexe externe 7**).
- Projet institutionnel (**voir annexe externe 8**).

d/ La Mutuelle Vivre Ensemble :

La Mutuelle est une personne morale de droit privé à but non lucratif, non confessionnelle et apolitique, régie par le code de la Mutualité. Vivre Ensemble est animée par une association de parents et d'amis, l'APHM (*Association Pour L'aide Aux Personnes Handicapées Mentales Saint Germain En Laye et de ses environs*), affiliée à l'ANAPEI.

Elle s'appuie sur le Code de la Mutualité, des statuts (révisés en 2008, voir annexe externe 4) et un Projet Institutionnel datant de 2010.

e/ Mesures visant à garantir ce cadre:

- ❖ Le Conseil d'Administration de la Mutuelle Vivre Ensemble et le Bureau, animés par son Président et les administrateurs, décident et assurent le contrôle des grandes options de fond qui doivent conduire les actions et le fonctionnement de la Mutuelle.
- ❖ Le directeur général de la Mutuelle est invité périodiquement aux séances du Conseil et/ou du Bureau. La présence de deux représentants des salariés au Conseil est un gage de transparence et de communication puisqu'ils sont nommés par les salariés (Annexe des statuts).
- ❖ Le Comité exécutif réunissant le Président de la Mutuelle, un administrateur et les directeurs des établissements, formalise les actions à envisager quant au respect de l'éthique, au respect des textes

légaux, des orientations statutaires et du projet institutionnel, et en règle générale à l'amélioration du fonctionnement de l'ensemble de l'institution.

f/ Missions d'intervention du directeur

Le directeur des Foyers d'hébergement « La Maison » oriente, élabore et conduit l'action de l'établissement visé par l'article L312-1 du code de l'action sociale et des familles. Le directeur crée et est garant des conditions d'un accompagnement des usagers, individualisé, de qualité et respectant leur consentement libre et éclairé. Ils facilitent l'expression et la satisfaction des besoins et des attentes des usagers et favorisent l'accès à leurs droits et à l'exercice effectif de leur citoyenneté. Le directeur exerce ses missions et assume des responsabilités confiées par délégation de la personne morale, dans le respect du cadre législatif et réglementaire et s'inscrivant dans les missions d'intérêt général et d'utilité sociale. Le directeur élabore, conduit et veille à l'évaluation du projet d'établissement dans le respect du projet de la personne morale auquel il peut contribuer et des orientations des politiques publiques, en s'assurant de l'adhésion de l'ensemble des acteurs. Il initie et développe les partenariats et le travail en réseau. Ce métier repose sur un socle de compétences fondamentales et une adaptabilité aux multiples conditions d'exercice. Le directeur assure le management des ressources humaines et anime les équipes et notamment l'équipe de direction. Il est responsable de la gestion économique, financière et logistique de l'établissement. Il contribue à l'évaluation des politiques sanitaires et sociales mises en place sur le territoire en apportant son expertise technique, fondée sur la connaissance du terrain et guidée par une exigence éthique et déontologique de l'intervention sociale.

3. METHODOLOGIE D'ELABORATION DU NOUVEAU PROJET D'ETABLISSEMENT

La démarche s'est élaborée en plusieurs étapes et de manière innovante au niveau de la constitution du document à partir du « Projet d'établissement » élaboré pour la période 2007-2013 :

- 1- Remise de ce projet d'établissement à un consultant externe compétent afin que l'ensemble des éléments du nouveau projet à venir soit conforme à l'esprit de la législation en vigueur et de la recommandation de l'ANESM sur le sujet.
- 2- Reprise des enquêtes de satisfaction menées auprès d'une part des résidents des foyers et d'autre part des familles ainsi que des professionnels de l'établissement.
- 3- Reprise d'éléments du conseil de la vie sociale
- 4- Reprises des éléments et des recommandations de l'évaluation externe faite en 2013.
- 5- Reprises de ce travail en réunion d'équipes et mise du texte dans un espace de travail collaboratif accessible en modification par l'ensemble des professionnels des foyers d'hébergement sur le site professionnel www.foyerstg.pro, cet espace comporte : Nouveau Projet d'Etablissement : Consolidation, Documentation et Recommandation de l'ANESM, Evaluation interne des foyers, Les actions d'amélioration : Recommandations du CG 78, Préambule, Axe de positionnement, Positionnement et Ethique, Le cadre, L'Admission, Les foyers d'hébergement, La démarche qualité, Relation et partenariat avec les familles et les représentants légaux, Cadres de fonctionnement, Objectifs d'accompagnement, Les ressources humaines, La question du soin : Education pour la santé, Un plateau d'activités, La règle des fonctions, Principe de l'accompagnement, Mission de l'encadrement, Elaboration du projet individuel, Projet des foyers, Les objectifs du projet individualisé, Les services généraux, Organisation des moyens concernant la sécurité, Evaluation de la qualité du service rendu, Conclusion.
- 6- Réunions d'équipes sur plusieurs mois une heure par semaine, avec mise en œuvre à partir des documents – wiki(s) sur grand écran, thèmes ci-dessus disponibles en modification par l'ensemble des professionnels (codes d'accès attribués individuellement par courrier datant du 31 mai 2011). Les réunions se sont déroulées le jeudi après-midi de 13 h à 14 h et le lundi matin de 11h à 12 h pour l'équipe des services généraux. De plus un document a été transmis courant 4^{ème} trimestre 2013 au médecin psychiatre pour avis et modification (mail du 3 janvier 2014),
- 7- Consolidation par l'ensemble des parties du projet d'établissement travaillé en équipes pluridisciplinaires par le directeur pour obtenir le nouveau projet d'établissement. Cette consolidation est mise à disposition sur un wiki modifiable par l'ensemble des professionnels (point 2/ a/), les modifications sont traçables aussi bien au niveau de la date et de l'heure que par l'identification de son

auteur. Une comparaison de ces modifications est possible entre les différentes versions, toujours accessible à tous les professionnels. La clôture des wikis est effective une semaine avant la première présentation au directeur général de la Mutuelle Vivre Ensemble qui a eu lieu le 7 mai 2014. L'ensemble des équipes a été informé sur le site internet de travail collaboratif de cette clôture (www.foyerstg.pro à partir de la plateforme technologique d'apprentissage « MOODLE ») le 20 avril 2014.

- 8- Présentation de ce document au directeur général de la Mutuelle Vivre Ensemble le 7 mai 2014
- 9- Présentation de ce document au CVS des Foyers d'hébergement « La Maison » (Février 2015).
- 10- Présentation de ce document au président de la Mutuelle Vivre Ensemble.
- 11- Validation par le conseil d'administration le

a/ Les finalités des structures d'hébergement.

L'action des foyers d'hébergement s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire de la loi n°2000.2 du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et le médico-social, et la loi n°2005.102 du 11 février 2005, sur la l'égalité des chances et l'accès à la citoyenneté des personnes handicapés.

- ✚ Outre ces aspects, le cadre institutionnel est fixé par le projet d'établissement qui donne sens, lien et cohérence aux actions menées auprès des personnes accueillies, en lien avec le projet institutionnel.**

b/ Ethique institutionnelle

Les trois axes prioritaires :

- L'action sociale menée par l'établissement tend à promouvoir l'autonomie, la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les risques d'exclusions et à en corriger les effets.
- L'action sociale menée par l'établissement repose sur une évaluation des besoins et des attentes des membres de tous les groupes sociaux concernés par son activité et notamment les personnes en situation de handicap mental et sur la mise à leur disposition de services.
- L'action sociale menée par l'établissement est conduite dans le respect de l'égale dignité de tous les êtres humains avec l'objectif de répondre de façon adaptée aux besoins de chacun d'entre eux et en leur garantissant un accès équitable à la citoyenneté.

Les principes éthiques des structures d'hébergement sont donc établis ainsi :

- Le respect de la différence et son acceptation au niveau des capacités des personnes accueillies
- La laïcité : respecter les pratiques religieuses de chacun dans la mesure du possible et de la compatibilité avec les règles de la vie collective de l'établissement (règlement de fonctionnement), sans signes ostentatoires.
- la considération du résidant en tant que personne à part entière, pour que chaque adulte puisse recevoir la réponse appropriée à ses besoins personnels et spécifiques dans le respect de ses caractéristiques propres et celles de son milieu ;
- la nécessité de reconnaître le résidant dans sa globalité sans le « compartimenter » selon diverses interventions ;
- la reconnaissance du potentiel de la personne par le développement de ses capacités d'autonomie et le maintien de ses acquis ;
- la reconnaissance de la participation de la personne lors de chaque acte la concernant à propos de son projet individualisé afin qu'elle puisse assumer, le plus possible, sa vie ;
- la volonté pour chaque résidant d'avoir un rôle de citoyenneté par l'intermédiaire de services lui permettant d'être membre à part entière de la société, d'y obtenir un rôle de citoyen ayant des droits et des obligations ;
- la possibilité pour chacun de vivre dignement dans des conditions comparables à toute autre personne ; chaque personne doit avoir accès aux services et aux ressources qui répondent à ses besoins.

- ✚ L'action sociale menée par l'établissement s'exerce dans l'intérêt des personnes en situation de handicap mental, et dans le cadre de l'agrément conféré par le conseil général des Yvelines.**

c/ Les principes fondamentaux des structures :

- La personne en situation de handicap est avant tout une personne.
- La personne accueillie est un citoyen et a en tant que telle des droits et des devoirs.
- La personne accueillie a le droit à la reconnaissance de sa différence. De la même manière elle le doit aux autres personnes.
- La personne accueillie doit être respectée dans sa dignité, son intégrité physique et mentale, sa vie privée, son intimité. De la même manière elle le doit aux autres personnes.
- La personne accueillie a droit à un service rendu de qualité soucieux de sa sécurité, de son bien-être et de ses besoins.
- La personne accueillie a droit à un projet de prise en compte individualisé, respectueux de ses besoins, de ses choix et aspirations, établi, si elle le désire, en partenariat avec son environnement familial et social, ainsi qu'avec le concours de toute personne ou organisme pouvant l'aider à s'épanouir harmonieusement.
- La personne accueillie a droit à une information claire et précise sur tous ses droits et devoirs et obligations, ainsi que sur le fonctionnement de l'établissement qui l'accueille.
- La personne accueillie a droit à la protection des informations personnelles la concernant dans le cadre du secret professionnel et du secret partagé en équipe pluridisciplinaire, c'est-à-dire dans toutes les réunions organisées et/ou nécessitant la participation des foyers « La Maison ». La personne accueillie est au courant de ce principe de travail d'équipe (comprenant différents métiers) nécessitant l'échange et le partage de l'information concernant sa situation, cela dès la constitution du dossier d'admission (présent sur www.vivre-ensemble.org).
- La personne accueillie a droit à la promotion de son autonomie, nécessitant une prise de risque raisonnable, promulguant des espaces et/ou des temps de non surveillance (appartements, foyers-logements, transferts ...) car « il n'y a pas de vie sans risque ».
- Dans le cadre de la préservation des libertés de la personne accueillie, celle-ci a droit à la libre circulation à l'intérieur de son lieu de vie dans les espaces collectifs et à l'extérieur de l'établissement quels que soient sa situation, son handicap ou sa mesure de protection. Les foyers « La Maison » sont une structure ouverte. Les résidents peuvent sortir de l'établissement sans être accompagnés d'un professionnel. De la même manière la personne accueillie ne peut être un obstacle à la libre circulation d'autres résidents dans le cadre d'une démarche de bon sens et des règles de vie et de respect de l'établissement. L'engagement effectif au respect du règlement de fonctionnement permet une vie collective.
- **Priorité des objectifs**
Notre priorité est de permettre à l'ensemble de l'équipe de professionnels des foyers de s'engager avec sérénité sur le développement de leur foyer, en réaffirmant leur souci d'améliorer sans cesse les services rendus à chacun des adultes accueillis.

d/ Le Projet d'Etablissement est le cadre de référence.

Il constitue un cadre interne et un référentiel commun pour les professionnels et autres (résidents, familles) qui interviennent auprès des personnes adultes handicapées mentales.

Il est aussi « un outil de communication » à destination de tous nos partenaires. Chacun d'eux doit pouvoir s'y référer afin de mieux appréhender la réalité de nos établissements et pouvoir évaluer la qualité de service au regard des objectifs fixés.

Gage de la qualité de l'accompagnement auprès des usagers, le Projet d'Etablissement s'inscrit dans une démarche prospective et dynamique visant à fixer les orientations et les évolutions à réaliser d'ici 5 ans.

- ✚ **Il s'agit pour nous d'anticiper l'avenir et de mesurer l'écart qui peut exister entre nos attentes et la réalité sur le terrain.**

4. LA MISSION D'HEBERGEMENT :

La mission des foyers d'hébergement intègre dans ses projets de travail, les grandes lignes, dont les objectifs peuvent se synthétiser en deux points :

➤ **a/ Envers les résidents : Les usagers, au centre du dispositif**

Objectif 1 : **Adapter l'offre au parcours de vie des usagers.**

- Avoir le choix de son parcours de vie
- Choix de l'établissement en fonction des places disponibles et de la période d'observation
- Adaptation individualisée de la prise en charge au sein du cadre institutionnel accepté par la personne accueillie,
- Permettre l'investissement de l'usager à la vie collective pour instaurer un lien social et accéder à une vie citoyenne.

➤ **b/ Envers les professionnels : les acteurs sociaux**

Objectif 2 : **Promouvoir la qualité et la coordination des acteurs sociaux.**

- Entretien des liens entre le sanitaire et le médico-social existant dans l'établissement depuis plus de 20 ans.
- Entretien et développer la qualité de l'individualisation et de la prise en compte de la personne accueillie.
- Mise en place d'un système d'évaluation et d'un dispositif de prévention des risques.
- Sensibiliser le personnel à la bientraitance et à la lutte contre la maltraitance.
- Favoriser la professionnalisation.

➤ **c/ Envers les familles :**

➤ Objectif 3 : **Répondre aux besoins de leurs enfants en tant qu'adultes**

- Soutenir un lien familial fort tout au long de l'accompagnement de leur enfant
- Prendre en compte leurs paroles concernant l'histoire de leur enfant
- Les informer de la vie des foyers d'hébergement
- Etre à l'écoute de leurs propositions d'amélioration de l'accompagnement de leur enfant

✚ **Les services rendus proposés s'inscrivent dans le cadre d'un accompagnement personnalisé, et contribuent au développement de la personne.**

Les missions comportent :

- L'accueil dans les différents foyers, dans le respect des règles de sécurité, d'hygiène et d'intimité
- Un accompagnement dans les actes de la vie quotidienne, les différentes activités dans un espace de socialisation,
- Un accompagnement dans la construction du projet individualisé,
- Des axes de travail pour permettre de développer et/ou de maintenir des capacités.
- Des objectifs pour concevoir, aménager, organiser des projets, en fonction des attentes, désirs et besoins spécifiques des résidents.

✚ **La diversité des lieux et des projets de chaque foyer répondra au mieux aux capacités d'autonomie des usagers.**

- Chaque résident accueilli bénéficie d'un accompagnement personnalisé élaboré dans un souci de qualité et de développement de son autonomie et de ses potentialités.
- Un projet individualisé est défini et élaboré par une équipe de professionnels, avec la participation du résident. Lors de la première construction du projet la famille est contactée par les référents pour être invitée à collaborer, après accord du résident.
- Ce projet fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation en fonction de la situation de la personne accueillie.
- Accompagner c'est trouver ensemble des outils adaptés pour viser une inclusion sociale.

- La législation actuelle concernant les personnes en situation de handicap, tend à une égalisation maximale de chances pour qu'elles puissent disposer d'une place pleine et entière dans la société et vivre pleinement dans le respect de leur personne.
- ✚ **Ces missions s'inscrivent dans une éthique visant à œuvrer en faveur de l'épanouissement des personnes en situation de handicap mental, dans le respect des règles déontologiques et professionnelles (voir fiches de fonctions).**

d/ La population accueillie :

Dans le cadre de leur agrément, les foyers d'hébergement ont pour vocation d'accueillir des adultes avec un handicap mental léger et/ou moyen travaillant en milieu protégé ou ordinaire. La MDPH précise ainsi sur la notification que les résidants doivent être orientés simultanément vers un ESAT, un atelier protégé ou en milieu ordinaire et vers un foyer d'hébergement.

La personne accueillie présente une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés. Ces derniers sont suffisamment modérés, stabilisés ... pour ne pas nécessiter une prise en charge médicale spécifique et permettre une vie collective.

- ✚ **Enfin, chacun sera accompagné dans sa singularité et sera placé au cœur du dispositif.**

Les aspects fondamentaux :

Il s'agit de s'adresser d'abord à l'adulte avant de prendre en compte la réalité du handicap. L'adulte est avant tout celui qui a une histoire, une parole, des désirs et des besoins.

- L'adulte est celui qui a une histoire et bien souvent une histoire à restituer et à construire.
- L'adulte, est celui qui a une parole, mais celle-ci n'a de sens que si elle est écoutée. Une large place sera consacrée à l'écoute, dans la dynamique quotidienne des foyers.
- L'adulte est celui qui a des désirs ; désir de vivre, qu'il faut entraîner, inciter mais aussi partager. Il s'agit de placer la personne le plus possible en position de choix, de réveiller et respecter son expression.

La place d'adulte et de citoyen se décline de la même manière pour l'ensemble des acteurs du lieu de vie, c'est-à-dire résidants et professionnels.

e/ La notion de l'activité :

Parler de l'activité aux foyers, c'est évoquer la vie telle qu'elle est vécue par les résidants et les professionnels, quelle que soit la place occupée par ces derniers. Pour tenter d'aborder le travail nécessaire de la recherche et du sens dans l'activité, ou dans les activités des foyers, mieux vaut peut-être en revenir, d'abord, au sens des mots.

- ✚ **Activité : « ensemble des phénomènes par lesquels se manifeste certaines formes de vie ».**

- ✚ **Dans ce sens, il y a activité, là où il y a de la vie.**

L'activité ne se limite pas à un espace-temps, ni à un espace géographique. Elle ne saurait être, non plus, systématiquement dirigée et programmée. L'activité est avant tout considérée comme un espace de réalisation et/ou de rencontre.

La vie dépasse bien les limites d'une heure passée à faire quelque chose. Dans notre esprit, il ne s'agit pas d'occuper le temps des résidants, mais plutôt de leur permettre d'investir leur temps.

L'activité existe à tout moment de la journée. Tout ce qui vit est de l'activité, bien au-delà simplement du temps et d'espaces limités.

- ✚ **Notre préoccupation est centrée sur la dimension du résidant en tant que personne auteur de sa vie.**
- ✚ **Notre mission est d'être des foyers ouverts et vivants, nous insistons sur l'importance qui est donnée au maintien d'une dynamique institutionnelle vivante aussi bien collective qu'individuelle, en évitant un activisme faussement rassurant.**

Critères à prendre en compte pour l'accueil de foyers vivants :

L'accès aux activités

- **Être dans un besoin de reconnaissance** et d'utilité sociale à travers un « **faire** » (mais sans que celui-ci soit investi de la dimension d'échange économique de type travail/ salaire).
- **Chercher et éprouver du plaisir** à faire quelque chose pour soi ou pour autrui.
- **Être dans des capacités physiques et des dispositions psychiques** pour partager un « **agir** » commun et à sortir du lieu de vie pour aller vers d'autres espaces vivants.

La vie en groupe et le rapport avec les autres

- **Côtoyer les autres** sans craintes exagérées pour soi, et menaces permanentes pour le groupe.
- **Pouvoir établir des relations** dans une connaissance et le respect des règles sociales.
- **Participer à une vie de groupe** à travers les contraintes de tâches partagées, les convivialités quotidiennes et les activités proposées.

Au niveau de l'importance des dépendances pour la vie quotidienne

- **Avoir conscience de situations** à risques et savoir/pouvoir s'en protéger.
- **Accéder à une idée de soi** dans la présentation aux autres (hygiène, vêtements...) et y participer activement tout en étant plus ou moins accompagné pour cela.
- **Pouvoir vivre et agir** sans la présence permanente d'un professionnel à ses côtés pour contenir, stimuler, rassurer, protéger.

Le besoin de soins et de surveillance médicale

- Ne pas présenter de pathologies médicales ou sur-handicaps nécessitant des soins médicaux, un « nursing » quotidien ou ne pas pouvoir faire seul son pilulier.
- Ne pas présenter de problématiques comportementales nécessitant, pour la vie quotidienne et les activités, un environnement uniquement pensé en termes de soins. C'est-à-dire centré sur le symptôme, le trouble et le comportement.
- Pour les personnes affectées de maladies psychiques, l'inclusion dans le foyer est possible sous réserve d'une stabilisation de leur état et d'un suivi médical régulier en consultation externe par un engagement contractualisé avec l'hôpital et/ou le secteur de référence. Un arrêt de prise en charge au sein de la structure peut-être décidé de manière unilatérale par la direction de l'établissement avec information à la MDPH.

En dernier point fondamental, il est important de préciser que, quelle que soit la nature de l'offre de prise en compte, sa qualité et son contenu, chaque résidant doit pouvoir à minima assumer seul certains moments de sa non prise en charge. Il ne s'agit évidemment pas de non prise en compte, mais au contraire de pouvoir les inciter à développer d'autres modalités de vie.

5. LES SERVICES RENDUS

a/ Envers les résidants : Au cœur du dispositif

- Assurer leur sécurité physique et morale.
- Répondre dans une approche globale aux besoins de la personne au travers des différentes dimensions élaborés par le foyer (voir dossier d'admission), en lien avec les familles et/ou les partenaires, tels qu'identifiés dans le cadre des besoins énoncés par MASLOW (ils sont à travailler tous ensemble) :
 - Besoins physiologique
 - Besoins de sécurité
 - Besoins d'appartenance et d'affection
 - Besoins d'estime et de reconnaissance
 - Besoins d'accomplissement de soi
- Accompagner la personne dans son autonomie aussi bien physique (actes de la vie quotidienne) que psychique (capacité à faire des choix, à exprimer une demande).
- Evaluer les besoins dans le cadre de leur projet, de leur développement et de leur environnement
- Promouvoir leur bien-être et leur épanouissement physique et intellectuel

- Préserver leur intimité et leur vie affective
- Garantir l'expression de leur statut d'adulte
- Valoriser et soutenir leurs compétences
- Les soutenir et/ou les accompagner dans une démarche de responsabilisation
- Favoriser l'inclusion sociale

b/ Envers les familles et tuteurs : les principaux partenaires

- Accueil des familles
- Proposer de l'information, de l'aide ou du soutien dans leur questionnement au regard du projet de leur enfant si celui-ci est d'accord pour le partager (Lors du CVS du 2/10/2012, la présidente du CVS Mme Murielle LAURENT, résidante du foyer de Poissy, a clairement exprimé à tous la dimension PERSONNELLE du projet individualisé).

c/ Envers l'équipe pluridisciplinaire : les acteurs de l'accompagnement

Avec les partenaires nous avons une démarche d'accueil de rencontre et de dialogue afin de favoriser la cohérence et la continuité de l'accompagnement.

- Accueil et coordination s'inscrivant dans une prise en charge globale
- Evaluer les pratiques professionnelles et les projets personnalisés mis en place
- Evaluer la qualité des services rendus
- Evaluer l'organisation et le fonctionnement

6. AMENAGEMENT DU SEJOUR

Dans le respect de la loi du 02 janvier 2002 rénovant le code de l'action sociale et de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les foyers d'hébergement se sont donnés pour mission d'offrir aux personnes accueillies : Un cadre de vie agréable et fonctionnel, un accompagnement personnalisé toujours en devenir, des relations humaines d'échanges, de dignité et de respect.

PROCESSUS D'ADMISSION
*Personne mentalement handicapée, 18 ans minimum,
ayant une orientation MDPH avec Foyer d'hébergement avec l'aide sociale*

Prise de contact par le candidat, sa famille, son représentant légal, ou son établissement spécialisé

Première rencontre à partir du dossier de préadmission
Objectifs : Entendre les attentes du candidat, présentation du foyer et du mode de fonctionnement, visite des lieux, remise de tous les documents (LA, RF, CS, CDL)
Personnes présentes : Candidat, Famille ou représentant légal, éducateur si la personne vient d'un autre établissement, directeur et/ou chef de service du foyer, psychiatre ...

*Possibilité d'un Délai de réflexion ou
ORGANISATION D'UN TEMPS DE DECOUVERTE
Soirée avec repas*

Si confirmation de la demande possibilité d'une

Deuxième rencontre
Objectif : rencontre avec l'équipe socio-éducative
Personnes présentes : la personne concernée avec la direction et un membre de l'équipe socioéducative

Période de préadmission de 2 ou 3 semaines à 6 mois
Stage de préadmission : réception du contrat de séjour transmis lors de la première rencontre
Objectif : Evaluer le bien-fondé de la demande d'hébergement dans une démarche de réciprocité.
Présentation de l'éducateur référent qui recueille les principales observations sur le comportement du candidat pendant son séjour, ses souhaits et ses attentes en vue de l'élaboration de son Projet individualisé

Période de préadmission
Après consultation des principaux intervenants, la direction réfléchit à l'admission ou à l'abandon de la démarche

*Si la période de préadmission est non validée,
possibilité d'une deuxième candidature*

ADMISSION

Un courrier d'admission signé de la direction est remis à la personne concernée afin de valider l'admission du candidat.

Conformément aux termes du projet d'établissement, le séjour de la personne accueillie est aménagé ainsi qu'il suit :

Suite à réception d'une demande écrite émanant de la personne ou de son représentant légal, le « candidat » est présenté à l'équipe pluridisciplinaire à partir de son dossier d'admission ;

Dans le cadre du processus d'admission il s'en suivra différentes visites ;

Le Dossier d'admission

Les derniers documents à fournir par le représentant légal sont reçus lors de cet entretien afin de constituer un dossier administratif :

- *La carte nationale d'identité*
- *Orientation MDPH*
- *Notification d'aide sociale*
- *Un R.I.B. au nom de la personne*
- *La carte d'immatriculation de sécurité sociale*
- *Ouverture d'un Dossier Médical Personnalisé regroupant toutes les informations médicales confidentielles pour les médecins (www.dmp.gouv.fr)*
- *Ouverture d'un Dossier Pharmaceutique Personnalisé regroupant toutes les informations pharmaceutique confidentielles pour les pharmaciens*
- *La carte de mutuelle de santé*
- *Une attestation d'une assurance responsabilité civile individuelle*
- *La carte d'invalidité*
- *Le jugement de tutelle ou curatelle*
- *le nom du médecin traitant*
- *la dernière ordonnance médicale en cas de traitement régulier*
- *Compte rendu médical*
- *Comptes rendu des paramédicaux*
- *Compte rendu éducatif*
- *Tous documents complémentaires aidant à la poursuite du processus d'admission*

Le pré-accueil

Le Directeur reçoit lors de la première visite les futurs résidents et leurs familles pour leur présenter la Mutuelle et l'établissement. Le pré-accueil se fait par délégation du directeur. Une rencontre avec le médecin psychiatre est organisée.

Il est prévu une visite de l'établissement au cours de laquelle les personnels en poste sont présentés ainsi que les locaux et le projet de l'établissement ;

Les grandes lignes du projet d'établissement sont abordées ; celui-ci est confié au futur résident et/ou à son représentant légal ;

Sont également remis à ce moment :

- *le livret d'accueil*
- *la charte des droits et libertés des personnes*
- *le règlement de fonctionnement*
- *le contrat de séjour*

L'admission

- Elle est prononcée par la direction après la période d'observation maximale de six mois et après accord de la personne accueillie et/ou de son représentant légal en toute connaissance des documents délivrés et cités ci-avant.

- Le contrat de séjour et règlement de fonctionnement, sont signés dès le début de la période d'observation.
- Cette admission est formalisée par un courrier adressé au candidat, une copie étant faite pour son représentant légal.

Le contrat de séjour

Il indique et définit la prise en charge individuelle du résident :

- L'organisation acceptée de sa participation à la vie collective dans les foyers y est mentionnée,
- Les activités internes et externes choisies par lui-même pour son épanouissement personnel,
- Le recueil de ses souhaits et de ses obligations en référence au règlement de fonctionnement et au livret d'accueil.

Le contrôle du respect des engagements se fera dans le cadre d'une évaluation.

En conclusion :

« Considérer l'utilisateur comme un véritable acteur, qui participe pleinement à la définition et à l'évaluation de l'accompagnement qu'il reçoit, doit être un des fondements de notre action ».

Prendre garde à la sémantique dans la notion de prise en compte de l'utilisateur qui peut être porteuse du risque d'occulter le rôle effectif de la personne dans l'expression de ses désirs, de ses attentes, de ses choix de vie, induisant alors une traduction inappropriée de la personnalisation des services rendus.

Il nous faut axer nos interventions sur la qualité des services rendus aux usagers comme préalable à la démarche qualité. Pour autant, l'enjeu n'est pas tant de répondre à une injonction législative mais bien aux besoins des résidents, **en œuvrant à la construction d'une culture partagée de la qualité, de faire vivre et de donner sens aux valeurs de la Mutuelle soit favoriser l'épanouissement de toute personne en situation de handicap.**

b/ Les foyers d'hébergement : lieu d'accueil et de respect

Toute personne accueillie a la garantie d'une prise en charge sécurisante, respectueuse de son histoire, de son identité. Il semble important de rappeler que le handicap mental varie d'une personne à l'autre en fonction de ces différents paramètres, faisant que chaque personne est unique et donc a appréhender dans sa singularité et sa complexité.

Les foyers d'hébergement : lieu pour se ressourcer, se renforcer, s'épanouir

L'arrivée est toujours synonyme de rupture, d'un changement important dans le projet de vie de la personne. L'apaisement, la prise des repères et le respect du rythme de la personne est de mise pour lui permettre de développer un sentiment de confiance.


Elle pourra alors envisager de construire des projets, de plus en plus précis au fil du temps, d'identifier les obstacles qui l'empêchent de les réaliser puis de les surmonter avec le soutien des équipes pluriprofessionnelles.

Le personnel qualifié chargé de l'accompagnement doit savoir faire face dans une démarche de neutralité bienveillante aux diversités des situations rencontrées. La vigilance, vis-à-vis du décalage qui demeure parfois entre désir et capacité, doit rester constante.

Un service d'hébergement

Le secteur hébergement offre tout d'abord un service d'habitat dans le respect de l'intimité des usagers accueillis dans un foyer ouvert.

Ainsi à partir de cette dimension de foyer ouvert, les services rendus aux résidents se déclinent à plusieurs niveaux :

-  **Accompagner et développer pour chacun des projets, favoriser l'épanouissement et le développement personnel, assurer aide, protection et qualité de vie, veiller autant que possible au maintien de sa bonne santé, reconnaître et favoriser sa citoyenneté, permettre l'accès aux différentes activités internes et externes.**

B. FAVORISER LA PARTICIPATION DE LA PERSONNE CONCERNEE AU FONCTIONNEMENT DES FOYERS :

1. PARTICIPATION DES RESIDANTS :

a/ Participation au conseil à la vie sociale :

Il est accordé une place fondamentale au droit d'expression des personnes accueillies au travers du conseil à la vie sociale.

- ✚ **Le conseil à la vie sociale donne une impulsion à la participation des usagers sur la vie des foyers.** En effet, ils tiennent un rôle, ont une fonction dans une instance officielle.

Présidé par un résidant et composé de représentants des usagers, des familles, des salariés et de la Mutuelle, le CVS se réunit trois fois par an à l'initiative de son président. L'ordre du jour est préparé en amont, dans les groupes de référence et par les représentants des familles et/ou des résidants puis complété par la direction. Le compte-rendu des réunions est à la disposition des familles et/ou représentants légaux et à tous les salariés, ainsi qu'à tous les membres du conseil de la vie sociale et approuvé à la séance suivante.

Le conseil à la vie sociale développe les notions suivantes :

- La représentativité
- La notion de délégué et de porte-parole
- La prise d'initiative
- La responsabilité

b/ Participation au projet individualisé :

Le projet individualisé, dans le cadre de la recherche qualité, est devenu un outil de travail privilégié. Répondant aux besoins et aux attentes de chaque adulte, il est évalué. Il semble donc logique que l'usager concerné soit consulté pour participer à son élaboration (construction et suivi du dossier personnel, préparation de la synthèse et des projets avec les éducateurs référents, proposition de projet en référence au contrat de séjour, etc...). Une méthodologie est d'ailleurs établie dans ce sens.

c/ Participation à l'organisation des foyers :

L'évaluation :

Placer l'usager au centre du dispositif implique que la personne doit pouvoir s'exprimer et donner son avis sur le dispositif mis autour de son accompagnement. Nous lui aménageons des temps de paroles et des outils adaptés pour juger de sa satisfaction.

Les enquêtes de satisfaction :

- -Formulation des questions qui doivent être simples, compréhensibles et accessibles à tous
- -Elaboration des réponses afin de trouver les symboles qui caractérisent les degrés de satisfaction
- -Accompagnement des personnes pour élaborer le questionnaire
- -Exploitation du questionnaire

Le temps d'expression orale :

Ces temps et ces espaces existent sur tous les lieux de vie et dans différentes dimensions, de manière formelle et informelle, individuel (temps avec les éducateurs) et collective (CVS, Conseil de maisons, réunions d'étage...). Ces espace-temps sont investis par les résidants et sont à préserver.

Le professionnel dans ses observations fait en sorte de rester objectif dans ses transmissions. C'est pour cette raison que nous devons travailler dans la transversalité, croiser les réponses, nous appuyer sur l'observation pour ajuster au mieux notre interprétation de cette évaluation. Dans le cadre d'une pratique en équipe "à plusieurs" autour du résidant, la disponibilité et l'attention sont de chaque instant pour être au plus près dans l'accompagnement des personnes.

- ✚ **Considérer chaque résidant comme une personne à part entière, sujet de droit et de devoir, implique à la fois d'être à son écoute et de favoriser l'émergence de sa parole aussi bien au niveau individuel que collectif.**

Evaluation et recherche de qualité :

L'évaluation et la recherche de la qualité ne doivent pas être abordées comme une formalité obligatoire à mettre en place tous les cinq ans mais comme une démarche permanente et volontaire consistant à améliorer notre travail.

La personne en situation de handicap est à considérer comme un usager en droit d'attendre des services de qualité. La loi de 2000-2 invite les professionnels à interroger leurs pratiques afin de :

- ✚ **Maintenir l'accompagnement de la personne dans un processus de bientraitance.**

Le foyer est engagé dans un processus d'évaluation interne et externe dont l'objectif est de pouvoir mener un plan d'action d'amélioration de la qualité qui servira de base de travail pour les 5 années à venir soutenu par les professionnels.

d/ définition des relations des familles avec les foyers :

Les familles sont associées au projet socio-éducatif à deux niveaux: en tant que tuteurs (naturel ou légal) de leurs enfants et en tant que participants à la vie du foyer. Elles adhèrent à l'APHM, participent au Conseil de la Vie Sociale et au barbecue des foyers.

Au quotidien, il leur est possible de **rencontrer ou de prendre contact avec la direction** et/ou les éducateurs autant que nécessaire. Elles sont en particulier sollicitées pour témoigner de la vie de leur enfant hors du foyer afin d'étayer le projet individualisé.

Au quotidien, il leur est demandé :

- **de respecter les règles** du foyer.
- **d'apporter si nécessaire leur aide au foyer** lors des accompagnements des départs et retours de congés.
- **de respecter les indications** du livret d'accueil quant à la gestion de l'argent de poche, l'entretien courant du linge, l'équipement des chambres.
- **de s'associer** à la conduite du projet individualisé répondant aux besoins, identifié par l'équipe socio-éducative, et aux attentes de leur enfant.
- **d'aider à l'émancipation** progressive de leur enfant tout en conservant leur juste place dans son existence.
- **de respecter la place d'adulte de leur enfant au sein de la société.**

Les relations et le soutien aux familles sont une volonté affichée et recherchée du projet d'accueil des foyers. Ils sont une composante essentielle et nécessaire pour qu'il existe une communication explicitée et positive au foyer : sur ce qui fait sens, fondamentalement, dans sa mission, pour l'épanouissement de chacun, c'est-à-dire de l'accompagnement de la personne accueillie comme cadre structurant et valorisant au sein de ces lieux de vie.

- ✚ **La collaboration sous différentes formes avec les familles est un facteur essentiel d'effets positifs sur les personnes accueillies. C'est encore une fois autour du sens donné à l'accueil au sein des foyers, que le projet individualisé et le contrat de séjour précisent les liens qui doivent s'établir avec les familles.**

Dans le respect des champs spécifiques aux familles et aux équipes, on peut construire plusieurs niveaux de rencontres :

- Avec l'équipe d'encadrement (chef de service et/ou Directeur) s'agissant de l'admission et de son projet, des relations établies ou à établir avec les équipes ou toute autre question interpellant l'autorité institutionnelle quel qu'en soit le domaine. C'est en quelque sorte l'instance officielle.
- Avec l'équipe pluriprofessionnelle, nous avons un autre cadre de rencontres et d'écoute plus centré sur la vie quotidienne du résidant, le projet de vie et toutes les informations relatives aux questions de l'éducation à la santé, médicales et psychologiques.

En formalisant ainsi le travail avec les familles et/ou les représentants légaux des résidants, on ne rejette pas pour autant ce qu'il peut y avoir de riche dans des rencontres informelles et directes parents/équipes.

L'accompagnement proposé aux résidants ne saurait se faire sans une étroite collaboration avec leur famille et leur représentant légal, le cas échéant.

L'instauration d'un véritable partenariat et d'une relation de confiance réciproque est systématiquement recherchée avec les familles et/ou les représentants légaux.

Les foyers « La Maison » sont des foyers d'hébergement ouverts

2. CADRE DE FONCTIONNEMENT

a/ Vie quotidienne et activités :

Le foyer d'hébergement présente ainsi un fonctionnement qui articule des espaces, des temps de vie quotidien et d'activités.

C'est la spécificité voulue de ces services d'exister au travers :

- d'un lieu où l'on VIT,
- d'un lieu où l'on peut ETRE avant de FAIRE,
- d'un lieu où l'on FAIT sa vie.

Son fonctionnement entend composer avec les réalités et les contraintes de ce qu'on appelle un internat : une séparation entre le lieu de travail et le lieu de vie.

Cette séparation ou distinction donne la réelle raison d'être des foyers par l'accueil, l'hébergement, l'insertion dans la cité et l'accompagnement de la personne en situation d'handicap mental après son travail, en dehors du contexte familial. Ce fonctionnement particulier doit être bien repéré, repérable et faire sens pour le résidant.

Or faire cohabiter ces deux types d'organisations (vie quotidienne et activités), les rendre complémentaires et non opposées, suppose de considérer aussi ce double fonctionnement pour les professionnels.

L'homogénéité et la cohérence de ces deux interventions principales seront recherchées par :

- **Une définition précise des fonctions, rôles et tâches de chaque pôle de professionnels autour des interventions dans la vie quotidienne par des actions d'accompagnement ;**
- **Une organisation et planification des activités pour les résidants des différents foyers en fonction des activités et des jours de la semaine ;**
- **L'engagement dans une démarche de formation continue (analyse des pratiques) et d'évaluation qualitative pour soutenir cette approche par la compétence.**

b/ Objectifs d'accompagnement, offre de services rendus :

L'objectif des foyers est : de soutenir et accompagner chaque personne accueillie, avec pour finalité que toutes développent une vie personnelle la plus satisfaisante, équilibrée et heureuse qui soit, au regard de leurs besoins propres, de leurs attentes et celles de leur famille.

- ✚ **Plus spécifiquement, les foyers cherchent à enrichir et faire progresser chez tous, la capacité, le désir, le goût pour des activités régulières en tant que supports essentiels, de l'accès à l'estime de soi et aux relations avec les autres,**
- ✚ **Ce dernier constat nous amène ainsi à proposer d'autres types de réponses, complémentaires au travail (en E.S.A.T., par exemple) permettant un épanouissement de la personne.**

C'est cette idée-force, d'un « être » et d'un « agir » individuel et collectif, dans l'environnement d'un prendre soin quotidien, que les foyers entendent promouvoir comme offre de services.

Nous pensons en effet que les foyers s'adressent à des personnes qui ont besoin de trouver ou de retrouver un sentiment valorisé d'elles-mêmes, une reconnaissance par autrui, mais ne le peuvent pas ou plus seulement à travers des activités de production. Cet être ensemble et les activités proposées

permettent ainsi à ces personnes d'avoir prise et d'agir sur une réalité extérieure sans les exigences cognitives, la pénibilité et la répétitivité gestuelle du travail de production. Les activités, en tant qu'espace-temps, coorganisent et par là, ont un effet structurant ; elles mobilisent à agir et à « sortir » d'un fonctionnement mental parfois centré sur lui-même pour aller à la rencontre des autres ; elles réhabilitent, pour la plupart, aux yeux de tous, des capacités à s'exprimer autrement que par des symptômes, des déviations ou du handicap.

c/ Le principe de travail en équipe :

La notion d'équipe :

- L'accueil des personnes en institution nécessite un accompagnement pluridisciplinaire. Les foyers forment une unité avec leurs diversités, un lieu d'accueil dans lequel les rôles et fonctions de chacun se complètent. Cette notion d'équipe et de complémentarité est essentielle. Elle suppose un travail basé sur le respect, la confiance de chacun, la reconnaissance du travail effectué, la volonté de chaque professionnel de partager, d'échanger son savoir, ses compétences, ses connaissances et d'être capable de recevoir des autres professionnels.

✚ Une équipe issue de corps de métiers différents, permet d'avoir un regard croisé sur la personne, une approche transversale qui affine notre action sur l'accompagnement

Nous percevons différemment la personne accueillie suivant notre métier, notre fonction. Et souvent elle-même sera différente en fonction de son interlocuteur. Nous offrons ainsi un espace de liberté plus grand à chaque adulte, une possibilité d'échanger avec les personnes de son choix. Les avis divergents selon la place et les fonctions des intervenants se complètent. La multiplicité des regards évite l'enfermement de la personne dans un discours unique. L'accompagnement des foyers s'adapte aux besoins du résident. Le directeur est le garant d'une prise en compte équilibrée de la personne accueillie.

Un travail relationnel et d'accompagnement :

Le rôle de l'équipe ne se limite pas à l'animation. Les adultes en situation de handicap mental ont aussi besoin de temps calmes, de temps personnel. Les notions d'accompagnement, de soutien, d'aide sont un autre aspect du travail. Ils sont également les garants du bon déroulement des temps plus informels (moment de pause, de repos) et permettent par leur présence rassurante et attentive que les adultes accueillis établissent entre eux des relations de qualité, indépendamment de l'accompagnement quotidien. L'accent est mis sur l'accompagnement relationnel, la mise en confiance, l'épanouissement et la communication, dans le respect de chaque individu et de la collectivité.

- ✚ **Chaque individu doit pouvoir se sentir en sécurité et à sa place, respecté dans sa différence parmi les autres.**

Le travail en équipe :

- **La complémentarité des membres de l'équipe permet d'offrir aux résidents un accompagnement riche et le plus complet possible**
- **Complémentarité d'analyse qui permet d'avoir une vue globale de la personne, de sa problématique, des différentes situations.**

Outre l'échange permanent entre les membres de l'équipe, des réunions professionnelles sont programmées à rythme régulier. La vie en petit groupe de résidents est un élément important dans la vie des usagers. Ce fonctionnement permet à l'équipe de proposer un accompagnement mieux adapté. Le petit collectif que constitue chaque foyer ou étage offre au résident un cadre à dimension humaine où il lui est possible de s'inscrire et de s'investir dans un projet individualisé. Ce mode d'accompagnement est à pérenniser et à valoriser.

- ✚ **Ce mode d'organisation inscrit dans des espaces singuliers présente l'intérêt d'allier la diversité d'une vie collective et la singularité d'un parcours individuel.**

d/ Le pôle éducation pour la santé

L'OMS définit la santé comme : « un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». La santé est l'affaire de tous, principalement de la personne concernée. L'éducation pour la santé au sein du foyer « La Maison » est l'ensemble des interventions qui doivent aider la personne accueillie à vouloir, pouvoir et savoir choisir de façon responsable, libre et éclairée, d'adopter des attitudes et des comportements propres à favoriser sa santé et celle du groupe. Les interventions concernant le médical (sauf les rendez-vous avec le médecin psychiatre de l'établissement) sont extérieures aux missions du foyer « La Maison » pour lesquelles les professionnels se doivent de passer le relais aux organisations compétentes (hôpitaux, cliniques, CMP, professionnels de santé libéraux ...) avec lesquelles le foyer peut à leur demande contracter une convention. Selon l'impact de ces interventions extérieures sur la santé de la personne accueillie, le directeur peut proposer la rupture du contrat de séjour.

Il est nécessaire d'opérer un découpage entre soins somatiques, psychiatriques, psychologiques pour identifier les fonctions, définir les rôles et quantifier les temps de ces professionnels aux compétences différentes, qui pourront intervenir à la demande, dans une prise en charge des résidents des foyers.

Mais il est évident que ces intervenants et interventions ne peuvent se comprendre dans un tel concept, qu'en interaction, complémentarité, partage des savoirs et d'analyses. On sait trop bien que nombre de problématiques, d'états, de symptômes, de troubles ne peuvent s'expliquer seulement au travers d'une seule discipline ou approche. La direction sera vigilante à ce que la réalité unique d'un corps de métier ou de théories ne réduise la personne accueillie à son propre corpus.

La Protection

Elle se conçoit comme la garantie donnée à la personne handicapée de ne pas subir les effets pénalisants de ses déficiences. En protégeant la personne, il est avant tout question de la maintenir dans une situation sociale la plus satisfaisante, compte tenu des incapacités que génère son handicap.

✚ **La protection constitue un objectif de « soin » qui sous-entend les interventions qui seront proposées par l'établissement aux résidents, contractualisées au travers de son projet individualisé d'accompagnement.**

Il est question ici d'avoir soin de, de se sentir préoccupé par les personnes accueillies, en dépassant la notion de prise en charge. En parallèle, il convient de garantir à ces personnes, qu'elles puissent être considérés de manière spécifique et, en tenant compte de leur singularité, par des soins dans l'acceptation la plus large : psychologique, paramédical, médical...etc.

✚ **Ce pôle santé vient en complémentarité d'une prise en charge des usagers dans leur accompagnement, et s'imbrique dans une démarche transversale aux structures d'hébergement pour un mieux-être des résidents.**

Le personnel interne et externe (en réseau) au foyer du pôle éducation pour la santé :

- Médecins, généraliste, psychiatre
- Infirmière
- Psychomotricienne
- Psychologue
- Ergothérapeute
- Kinésithérapeute
- Dentiste
- Gynécologue
- Equipe socioéducative
- Direction
- Administration
- Les services généraux
- ...

e/ Un plateau d'activités

L'activité des foyers se décline selon quatre axes :

- Apprentissage de techniques en vue de réalisations manuelles, stimulation de l'expression de la personne.
- Action visant l'autonomie, le développement ou le maintien des acquis.
- Activités à caractère sportif, travail autour du corps.
- Loisirs

Dans la vie de la personne en situation de handicap, l'activité signifie non seulement l'accès à une reconnaissance sociale, à un réseau relationnel mais aussi à des rythmes, des habitudes de vie, des repères dans l'espace (investissement des lieux) en temps.

Les foyers ont donc mis en place cinq espaces d'activités adaptés aux possibilités de chacun, ces activités quotidiennes donnent du sens à la vie des personnes et une valeur aux réalisations effectuées.

Les ateliers couvrent divers thèmes :

- Activités manuelles : Pour les besoins des réalités de la vie quotidienne (tels que l'entretien des lieux), décorations des lieux de vie,... . Pour soi tel que la réalisation d'objet personnel, création libre.
- Activité d'ouverture à l'extérieur : Sorties, visites, marchés, courses et achats, cinéma etc....
- Activités d'expression : Peinture, dessin, théâtre, musique, chant, groupe de paroles etc....
- Activité corporelles : Le sport peut être proposé dans la prise en charge, sous ce terme générique, on peut inclure de nombreuses activités et espaces qui maintiennent la condition physique des personnes tout en travaillant leur motricité. Nous gardons en mémoire que les adultes ont besoin d'être stimulés sur différents plans et notamment sur le plan physique, dans la mesure où il n'y a pas de contre-indication médicale

Ces activités sont les suivantes :

- Piscine.
- Randonnées.
- Equitation,
- Vélo.
- Transferts.
- Cuisine, etc.
- Atelier dessin
- Théâtre
- Jardinage ...

- ✚ **Les activités sont un moyen pour imprimer un rythme de vie, stimuler les personnes, afin de maintenir les acquis, de permettre des nouveaux apprentissages, de développer des potentialités de communications, et de créations.**

Les activités régulières sont au nombre de cinq:

-équitation: tous les quinze jours le jeudi soir avec un club équestre. 8 participants accompagnés d'un éducateur.

-randonnée : par groupe de quatre à huit, avec un éducateur (effectif maximum 9) dans et aux alentours de Saint Germain en Laye

-arts plastiques: toutes les semaines, avec un intervenant extérieur, dans la salle d'activités de la rue de Breuvery. 12 participants maximum.

-musique: avec une association de Saint Germain (La Clef) et un encadrement extérieur, une fois par semaine le jeudi (deux heures, groupe de 12). Accompagnement de deux éducateurs.

-théâtre: avec un intervenant extérieur, le mardi soir (une heure trente) pour six personnes, dans un local de la rue d'Alsace.

Plusieurs résidants sont inscrits à titre individuel dans des activités extérieures, comme le football (Handisport), le rugby, l'informatique, l'équitation, la musique, le cyclisme, etc.... Des activités ponctuelles sont organisées le week-end en fonction des résidants et des éducateurs présents. La présence

de cinq éducateurs répartis sur les quatre sites du foyer permet de faire face avec souplesse aux demandes des résidents en la matière, sans remettre en cause leur sécurité.

De plus, le suivi précis de la présence des résidents en fin de semaine sur le foyer (les parents sont également sollicités pour informer le foyer au travers d'un planning) permet d'ajuster le nombre d'éducateurs au nombre de résidents présents.

f/ La règle des fonctions :

La règle de spécificité des fonctions, par un repérage précis de « **qui fait quoi** » permet de bien organiser la couverture des besoins et d'éviter les pertes de temps et d'énergie ; mais bien entendu, cette règle ne doit pas être rigide et doit s'adapter aux nécessités des services. Elle est renforcée par une fiche de poste précisée à chaque salarié.

Chaque catégorie de personnel qualifié, chaque technicien a sa propre option sur le type de prise en compte de la personne concernée à réaliser et sur les modalités de sa mise en œuvre. Cette diversité ne doit pas engendrer un dysfonctionnement, mais faire entendre un chœur bien ordonné où chaque voix contribue à la richesse de l'ensemble.

+ Le rôle du directeur consiste à fédérer les différentes options, pour aboutir dans l'intérêt des personnes accueillies, au discours global cohérent qui sera celui du projet d'établissement.

Les choix organisationnels et techniques permettent de répondre au plus près aux besoins des populations concernées et d'expérimenter des modes d'organisation originaux et novateurs.

A chaque poste occupé et à chacun des salariés correspond une « définition de fonction ». Il s'agit d'un document qui développe trois notions.

- Ensemble de contributions attendues dans un domaine donné, du titulaire d'un poste, en sachant qu'une mission peut être permanente ou ponctuelle. A la MISSION, on peut accoler la notion de **RESPONSABILITE**.
- Ensemble organisé de comportements à un poste de travail ou à une position identifiable. Au RÔLE, on peut accoler la notion **d'ACCOMPAGNEMENT**.
- Ensemble des tâches et des activités permanentes qui structurent le travail du titulaire du poste
A la FONCTION, on peut accoler la notion **d' ACTIONS**.

Au sein du pôle socioéducatif, aucune relation hiérarchique n'existe entre les différents professionnels, si ce n'est avec le chef de service et le directeur, et chacun a pour mission première d'accompagner dans tous les gestes du quotidien, les usagers des différents foyers. L'ensemble des tâches est commun et chacun est chargé d'assumer le rôle de garant comme il lui a été défini tout en y apportant ses propres caractéristiques.

+ Le professionnel, de par sa formation, se doit à une réflexion et à une veille permanente autour du sens des actions quotidiennes menées par l'ensemble de l'équipe dans le cadre législatif en vigueur.

Afin de mettre « le professionnel » au centre des préoccupations organisationnelles de l'établissement, l'accent est mis sur la motivation et l'engagement favorisant aussi l'esprit d'initiative et d'innovation.

Chaque salarié se voit concéder une autonomie « encadrée » : d'une part par les descriptions du poste qui permettent de préciser dans le détail les marges d'autonomie concédée, d'autre part par la fixation d'objectifs cohérents avec la politique générale de l'établissement identifiés au travers des documents dont il prend connaissance dès son arrivée :

- Projet institutionnel
- Projet d'établissement
- Règlement intérieur
- Charte des droits et libertés de la personne accueillie
- Livret d'accueil
- Règlement de fonctionnement

- Accord collectif d'entreprise
- Fiche de fonction
- Charte informatique
- Schéma directeur du système d'information
- Code d'accès au site de travail collaboratif des foyers sur lequel se situe le listing des documents de la démarche qualité à prendre en compte pour le travail auprès de personnes vulnérables au sein des foyers,
- Code d'accès au logiciel résidant
- Code d'accès à l'e-mail professionnel
- Régime prévoyance
- Bulletin d'affiliation individuelle obligatoire à la complémentaire santé
- Formulaire CHORUM (prévoyance)

Travail institutionnel

Par travail institutionnel, nous entendons ce qui, au sein des foyers, anime, coordonne, soutient la tâche des différents personnels d'encadrement, constitués autour des pôles « vie quotidienne » et « activités ».

Par travail institutionnel, nous cherchons à introduire aussi ce qui maintenant s'impose à tous : l'évaluation de nos pratiques au regard du projet d'établissement, c'est-à-dire pouvoir répondre pour le moins à la question de savoir si nous ferons bien ce que nous avons projeté de faire.

Des indicateurs sont encore à produire, des procédures à définir. Nous souhaitons donc fortement souligner l'idée que l'équipe est porteuse de règles. De plus, si bon nombre de points de fonctionnement sont à affiner et mettre par écrit pour que cela fasse force de loi pour tous, il apparaît bien que les discuter, les commenter et les réaménager avec les usagers des foyers et des unités de vie soit bien un des moyens pour qu'ils les intègrent au mieux et leur restituer la place qui leur revient.

C'est par le travail d'analyse des pratiques, la formation en cours d'emploi, l'évaluation continue, les entretiens annuels sur la base des référentiels compétences métiers, l'engagement dans une veille par chaque professionnel pour lui-même que les équipes seront soutenues dans leurs tâches professionnelles. Ce sont les réunions qui, comme interfaces personnes handicapées/ équipes d'professionnel, régulent ce travail institutionnel. Quatre types de temps de réunions permettent cela :

Les réunions

- **La réunion hebdomadaire du jeudi après-midi** est répartie en trois temps entre 13h00 et 16h30 :
 - **Un temps de réunion de fonctionnement**, centrées sur l'organisation pratique des nombreux aspects de la vie des foyers
 - **Un temps de réunion clinique**, centrées sur les personnes accueillies prenant en compte l'actualité du moment. Elles se veulent pouvoir traiter les situations urgentes et/ou problématiques.
 - **Un temps de réunion projet individualisé**, elles sont systématiquement réservées à la création, l'évaluation et la conduite de projet d'un résidant devant déboucher sur la constitution ou l'actualisation d'un projet individualisé.
- **Les temps de recherches et de réflexions** sur le projet, d'orientations à préciser, des modalités d'évaluation, sont, selon les besoins, à intégrer au planning général des réunions dans le cadre du temps de réunion de fonctionnement
- **La réunion d'analyse de la pratique professionnelle** a lieu, une fois par mois le jeudi après-midi à la place des temps de réunion clinique et projet individualisé, avec un prestataire extérieur dans laquelle les professionnels peuvent s'exprimer sur leur travail sans la présence de cadres hiérarchiques.
- **La réunion du lundi matin** de 8h30 à 9h30 est un temps de relais d'informations entre l'équipe du Week-End à l'éducatrice de jour auquel s'ajoute pour un quart d'heure l'équipe des services généraux.
- **La réunion des services généraux** suite à la réunion du lundi matin permet à ce service de faire le point sur tous les sujets qui les concernent.
- **La réunion des services administratifs** permet de faire le point sur tous les sujets qui les concernent.
- **Les réunions éducatives** des lundi, mardi, mercredi entre 16h et 17h permettent de relayer les informations entre le suivi et les actions menées en journée à l'équipe de soirée.

- **La réunion pluriprofessionnelle de l'instance de pilotage de la démarche qualité et des évaluations interne & externe** permet de faire le point sur tous les sujets qui la concerne. Elle se rencontre une fois par mois, tous les premiers lundi du mois.
- **La réunion santé** les mercredi matin entre la psychiatre de l'établissement et l'éducatrice de jour permettant de faire le point et le suivi médical des résidents.
- **La réunion ESAT/ Foyer de la Mutuelle** ayant lieu une fois par mois tous les premiers mardi permet de faire le point sur le suivi des situations communes concernant les résidents des foyers et
- **Enfin des réunions institutionnelles** avec la direction des foyers et/ou de la Mutuelle, si nécessaire, peuvent s'envisager.

Les réunions représentent la rencontre des forces d'une équipe, d'un établissement. C'est l'occasion de renforcer cohérence et synergie pour optimiser cette énergie collective.

Soyons vigilants car les dérives des réunions constituent de véritables fuites d'énergie, inhibant l'efficacité et la satisfaction.

Il y a la une diététique à assurer, comportant des choix et des dosages. Moyennant quoi, **la réunion peut devenir un réservoir inépuisable de motivation et de contribution, et un vrai tremplin pour passer à l'action réussie.**

3. PRINCIPES DE L'ACCOMPAGNEMENT

a/ La bientraitance :

Le thème de la bientraitance figure au premier plan du programme de l'agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANESM)

Porteur d'attentes fortes et de nombreuses représentations, le thème concerne l'ensemble des acteurs du secteur social et médico-social.

Le secteur hébergement inscrit pleinement son action dans une démarche de bientraitance telle que définie par l'ANESM :

- ✚ **La bientraitance est une démarche collective pour identifier l'accompagnement le meilleur possible pour l'utilisateur, dans le respect de ses choix et dans l'adaptation la plus juste possible de ses besoins. 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 en permanence à l'esprit le risque de maltraitance.

Les fondamentaux décrits dans la recommandation de bonnes pratiques professionnelles.

- Une culture du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité.
- Une manière d'être des professionnels au-delà d'une série d'actes.
- Une valorisation de l'expression des usagers.
- Un aller-retour permanent entre réflexion et action.
- Une démarche continue d'adaptation à chaque situation.

b/ Le rôle de chacun des membres d'une équipe :

Dans la réalisation d'une activité de groupe pour laquelle la formule du travail en équipe est privilégiée, chaque membre est responsable de l'atteinte du but commun. En ce sens, chacun doit faire les apprentissages prévus par le responsable qui a choisi l'activité en question et participer efficacement et activement à la réalisation de la tâche commune pour atteindre la cible commune. Dans un tel contexte, chaque membre qui compose l'équipe devient aussi une ressource pour les autres et contribue à animer et à soutenir la motivation nécessaire à la participation et à l'apprentissage des autres membres. Les membres d'une équipe doivent donc garder à l'esprit que la qualité d'un travail réalisé par une équipe dépend, entre autres choses, de la qualité du travail réalisé individuellement par chaque membre. Chaque membre de l'équipe est important pour l'apport personnel qu'il fournit à l'équipe, et par les interactions qu'il crée avec les autres. Toutefois, il faut que le climat qui règne au sein du groupe soit propice à

établir un niveau de communication qui permet à chaque membre de s'exprimer librement et d'écouter les autres. Il est essentiel, pour que chacun soit entendu et compris, que chaque membre sache adopter au moment opportun les rôles de récepteur et d'émetteur.

Sans ignorer que le fonctionnement d'une équipe dépend d'autres facteurs – notamment la définition des rôles de chacun, la cohérence du cadre institutionnel, la reconnaissance des responsabilités et compétences. Pour faire équipe, il faut d'abord faire ensemble. L'élaboration de pratiques partagées mises à l'épreuve de l'action ainsi que la compréhension des problématiques du public pour définir des stratégies d'accompagnement individuel constituent des « faire ensemble ».

c/ Le travail en équipe : une garantie de la qualité du travail

Il permet en effet des prises en compte de qualité de la personne concernée.

Pour ce faire, il est indispensable que l'éventail des interventions soit le plus large possible, c'est-à-dire que les professionnels coordonnent leurs efforts pour s'assurer que les projets personnalisés s'orientent bien vers les objectifs fixés. Il s'agit donc de faire en sorte que chaque professionnel, apportant ses savoirs propres, son savoir-faire et son savoir être, contribue, dans la complémentarité, à l'évolution des usagers. Sans cet échange de tous les instants, les projets personnalisés des usagers, exigés par la loi comme par le bon sens, ne sauraient répondre à la fonction qui leur est normalement attribuée :

- ✚ **répondre au plus près des besoins et des problématiques des usagers pour accompagner ces derniers vers un mieux-être.**

C. PROJET DES FOYERS AU SEIN DU FOYER « LA MAISON »

Le projet du foyer s'insère dans l'objectif général de la Mutuelle qui vise à couvrir les besoins des adultes en situation de handicap mental à tous les stades de leur évolution : inclusion dans le monde du travail, accession à l'autonomie (y compris résidentielle), vieillissement, accueil d'urgence ou temporaire etc.

- ✚ **La situation géographique des foyers « la maison », au cœur de la cité ancienne de Saint Germain en Laye, est privilégié et constitue un emplacement idéal, au regard de l'inclusion progressive des résidents dans la cité.**

1. OBJECTIF GENERAL

Les cinq entités du foyer « La Maison » partagent un même objectif : donner les moyens à la personne accueillie de mettre en œuvre son processus de maintien des acquis et/ou de maturation individuelle et sociale, que chacune de ces structures se doit d'atteindre selon un rythme, des cadences, des procédés adaptés à leurs populations respectives dans les limites indiquées par le contrat de séjour par :

- la construction d'un travail d'équipe, avec références éducatives, la mise en place de références éducatives et l'échéancier des projets individuels, la réflexion sur le sens des activités, la construction collective de l'identité distinct des foyers et la mise en place d'un cadre d'analyses des pratiques professionnelles, la mise en place d'outils de communication, de réflexion, et d'un cadre permettant l'analyse des pratiques.
 - la production des écrits, par l'usage des outils de la loi 2002-2, les écrits des observations et leur transmission interne et externe, les écrits et la restitution des projets individuels.
 - l'implication des résidents dans la construction du projet de vie collective et institutionnelle, elle s'effectue au travers des conseils de maison ou réunion d'étage, du CVS, de la commission menu...
- La direction alerte lorsqu'elle estime que ces limites sont atteintes.

2. DEVELOPPEMENT DES PROJETS DE MAISON

a/ La Maison de la rue de Poissy: socialisation et ouverture

Le foyer de Poissy regroupe 35 résidents permanents. La disposition des locaux permet l'organisation en petites unités de vie par étages ou parties d'étages. A chaque étage, les résidents disposent d'une installation permettant une certaine autonomie et la pratique d'une vie collective selon l'orientation de leur projet individualisé : cuisine, salon, bibliothèque, entretien du linge...

Le 3^{ème} étage accueille 7 à 8 résidents qui nécessitent uniquement une présence partielle de l'équipe éducative pour permettre une responsabilisation de leur organisation personnelle et en groupe.

Les 2^{ème} et 1^{er} étages accueillent 27 résidents avec une présence éducative constante dans l'accompagnement au quotidien.

Le projet du foyer de Poissy vise à développer la socialisation des résidents en permettant la prise d'initiative en interne (activités) et l'accès aisé au milieu ordinaire citadin.

- L'accent socio-éducatif est mis sur l'inclusion sociale, par une relation d'aide active et d'écoute, permettant l'accès au travail et à la vie sociale de tous. Cela passe par la compréhension des règles sociales, la mise en situation réelle au quotidien à l'extérieur du foyer, ainsi que par l'individualisation de l'accompagnement éducatif

D'autre part le foyer a pour projet devant le vieillissement de la population, l'absence de places en foyer de vie répondant aux besoins des personnes accueillies de proposer la transformation de 10 places en foyer de vie.

b/ Projet des maisons Foch et Robbe

Actuellement les résidents, qui ont un potentiel et des capacités d'autonomie importantes ont comme objectif de travailler sur leur inclusion dans leur environnement social et professionnel. Les priorités sont les suivantes:

- un accompagnement éducatif à la personne, centré sur l'aide à l'apprentissage matériel et psychologique de l'autonomie, par l'aide au repérage des potentialités et des limites, par une relation d'écoute et d'échange, l'aide à l'élaboration du sentiment d'identité et d'estime de soi, l'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet individualisé.
- une aide à l'inclusion sociale et à l'établissement de liens avec l'environnement. Les moyens en seront l'aide à la compréhension des relations sociales, la connaissance des règles, la bonne communication interpersonnelle, l'image de soi sociale (connaissances de ressources, droits et devoirs etc)

La Maison de la rue Robbe: un objectif large de prise d'autonomie.

Les occupants actuels de ce foyer sont au nombre de huit. Formant à l'origine un groupe solidaire, ils ont été choisis sur des critères d'entraide et de soutien mutuel pour occuper ce foyer. Ils disposent librement en sous-sol de machines à laver le linge. Suite à la législation d'hygiène et de sécurité, ils prennent le week-end leurs repas à la salle polyvalente du 41/43 rue de Poissy, distante d'environ 200 mètres. Une vraie solidarité de groupe existe, avec entraide spontanée mutuelle, soutien moral, et échange de compétences (laverie), rencontres quotidiennes sur le foyer de Foch. Pour les résidents de Robbe, l'étape suivante de leur évolution pourrait être un travail d'accompagnement à une vie extérieure en appartement. Le projet pour le foyer est d'entrer dans la création d'un service appartement à partir de ce qui a été élaborer pour la rue Balivet, pour répondre aux besoins des résidents :

- en raison de la disparition de deux places sur le foyer de Poissy suite aux obligations d'accessibilité de la loi de février 2005 (l'espace de 4 chambres utilisé pour en faire deux).
- En raison de l'absence de places en appartements situées en centre-ville permettant une véritable inclusion sociale comme c'est le cas pour l'établissement actuellement. Le foyer « La Maison » garde l'intention et la volonté d'offrir la même qualité de service pour les personnes qu'il accueille. Cette qualité passe indéniablement par une présence en centre-ville.

c/ Maison d'Alsace: apprentissage des règles, épanouissement

Profitant de la réorientation de 19 résidents, en majorité de la maison de la rue d'Alsace, vers le FAM de Mareil Marly au dernier trimestre de 2005, et de l'inclusion sur les foyers de Saint Germain en

L'axe de plusieurs jeunes venant d'IME¹ et d'IMPRO², un projet particulier a vu le jour sur ce site. 9 des 14 résidents ayant entre 19 et 25 ans, il est nécessaire de mettre en place à la fois des règles de vie et des activités adaptées à leur âge. Les notions d'identité (accentuée par le passage à l'âge adulte), d'appartenance à un groupe, de complément d'apprentissage et le passage à une autonomie plus importante c'est-à-dire parfois sans présence de l'équipe socioéducative forment la trame du nouveau projet 2014-2019 dont les priorités sont les suivantes :

- **les relations socio-éducatives** avec chacun des résidents, favorisées par la connaissance de la personne, de son environnement, de son potentiel, l'écoute et la compréhension de ses attitudes, de ses souhaits, et l'accompagnement quotidien centré sur la valorisation de l'image de soi.
- **un accompagnement** important du groupe, grâce à un travail sur l'intégration des règles collectives, pouvant déboucher sur le fait que le résident possède la clé du foyer, la compréhension et l'action sur les relations interpersonnelles et l'organisation d'activités dynamiques (sport et nature).

3. DEVELOPPEMENT DES PROJETS EN RELATION AVEC LES BESOINS IDENTIFIES

a/ Développement de l'accueil en appartements :

Le projet appartement s'oriente vers une certaine forme d'émancipation tout en préservant un accompagnement adapté. La mise en œuvre de nouveaux lieux de vie est une opportunité pour ces personnes accueillies car ils permettent :

- de répondre à la demande de résidents d'entrer dans une vie quotidienne la plus ordinaire possible, une vie comme tout le monde.
- de produire des liens sociaux entre la personne et son environnement en tant que citoyen. Etre en centre-ville facilite l'accès à une vie sociale.
- d'accompagner la personne dans son autonomie vers son épanouissement tout en valorisant et soutenant ses compétences.

Notre accompagnement en appartement tend :

- A donner à des adultes en situation de handicap mental les chances et les moyens d'un plein épanouissement.
- A favoriser l'acquisition par la personne d'une autonomie sociale, physique, psychique professionnelle la plus large possible y compris vis-à-vis de l'institution,
- A encourager le libre choix de la personne et permettre le plein exercice de sa citoyenneté (droits et devoirs),
- A favoriser les démarches d'autonomies.

Notre accompagnement auprès des personnes s'articule autour de l'écoute, le conseil, la guidance afin de développer leurs compétences et leur savoir-faire et permettre ainsi à la personne d'exploiter ses capacités.

L'accompagnement proposé aux personnes ne saurait se faire sans un étroit partenariat avec les tuteurs et/ou les familles. Le projet individualisé est élaboré avec la personne, il est axé autour des besoins identifiés par MASLOW (psychologue), traduit par le foyer en différentes dimensions à partir d'une approche globale de l'ensemble de ces besoins (physiologiques, sécurité, d'appartenance, d'estime de soi et d'accomplissement).

b/ Création d'un Service d'Accueil de Jour

Devant le vieillissement de la population en situation de handicap nous continuons d'envisager la création d'un S.A.J., dans l'attente d'un appel à projet, se donnant comme mission **d'offrir une alternative adaptée, sécurisante et temporaire**, à un départ en retraite ou à une réorientation de fin de travail, afin de préparer au mieux les personnes concernées à un accueil réussi dans un établissement mieux adapté et ce, au plan :

- médical
- physique,
- psychologique,
- des activités quotidiennes, afin de favoriser :
 - leur maintien dans un cadre de vie familial, rassurant et sécurisant,
 - leur capacité d'autonomie,
 - leur entrée en retraite et/ou leur première entrée en institution, en évitant pour eux des phénomènes de rupture brutale.

Cet objectif s'inscrit dans le cadre de la loi de 2005 qui veut que l'on offre des services adaptés à l'autonomie des personnes.

4. LES OBJECTIFS DU PROJET INDIVIDUALISE

a/ 5 dimensions d'analyse

Les projets individualisés (PI) sous-tendent l'action socio-éducative engagée avec les résidents. Aux cinq domaines d'analyse de ces PI, correspondent cinq pôles majeurs d'expression du projet d'établissement dans le cadre des dimensions socio-éducatives travailler et formuler en équipe socioéducative (mise à disposition dans le dossier de pré-admission sur www.vivre-ensemble.org) :

- Dimension Vie Quotidienne Education pour la Santé, l'alimentation, l'entretien, l'administration (vie quotidienne du résident)
- Dimension Vie affective Relations personnelles (vie privée du résident)
- Dimension Vie sociale : Règles (vie sociale du résident au foyer)
- Dimension Vie intellectuelle, culturelle professionnelle et spirituelle : Activités (vie intellectuelle, culturelle, travail, sportive)
- Dimensions présence ou compétence dans l'environnement : Relations externes (environnement du résident, famille, tutelles)

b/ La santé entre prévention, accompagnement et éducation

L'aspect éducation pour la santé au foyer se décline en trois volets:

Prévention et Protection: le foyer doit garantir aux résidents la mise en sécurité immédiate en cas d'accident ou d'incident médical sérieux. Des procédures existent entre le lieu de travail (ESAT) et le foyer. Les éducateurs sont formés aux gestes de premiers secours. La situation géographique du foyer est là-aussi un atout et favorise les liens avec les médecins généralistes de proximité, les structures paramédicales, le CPM et l'hôpital de Saint-Germain-En-Laye.

Accompagnement : Dans le cadre de la note 34 bis de la direction générale de la Mutuelle Vivre Ensemble, une régulation mensuelle avec le médecin-psychiatre de l'Institution permet de coordonner l'action médicale tout en faisant le lien avec l'ESAT de Vivre Ensemble (deux tiers des résidents du foyer y travaillent). Au quotidien, en collaboration avec l'infirmière un référent Santé de l'équipe éducative, présent en journée, prend les rendez-vous médicaux, accompagne les résidents en consultation si besoin, suit et renseigne les différents dossiers médicaux (individuels, ordonnanciers etc.). Deux médecins généralistes de Saint Germain en Laye suivent un grand nombre des résidents du foyer, dont ils sont référents.

Par manque de temps souligné par le rapport de l'évaluation externe de 2013, L'infirmière valide la confection des semainiers de médicaments, dont les éducateurs supervisent la distribution et la prise auprès des résidents dans le cadre de la législation en vigueur. Cet aspect a donné lieu à une procédure établie en lien avec le médecin du conseil général (le Dr Picon) en relation à cette occasion avec l'infirmière du foyer Mme Devillard.

Education : au quotidien, les éducateurs travaillent avec les résidents sur leur autonomie en matière de régime alimentaire, de gestion de leurs médicaments, de leur hygiène de vie, de leurs relations à la douleur, de la préparation aux hospitalisations et rendez-vous habituels etc. La lutte contre le tabagisme

se poursuit; en 2006, l'établissement a interdit de fumer à l'intérieur de tous les locaux avec l'aide de la CRAMIF, accompagnant cette décision d'une information ciblée.

c/ Relations personnelles (vie privée du résidant)

La vie en couple est possible, sous certaines conditions de respect et de considération mutuelle.

Education pour la santé, **alimentation, entretien, administration (vie quotidienne du résidant)**

Le résidant bénéficie de services rendus garantissant sa sécurité, des conditions de vie d'un niveau de confort suffisant et compatible avec les ressources du foyer. L'ensemble de ces services rendus est délivré le plus possible par la voie socio-éducative et les projets personnalisés.

d/ Règles de la vie sociale du résidant

Trouver un juste équilibre entre le désir d'indépendance du résidant et la vie dans un espace collectif garant de la sécurité et du bien-être de tous.

- ✚ **Le règlement intérieur est un guide sur lequel doit s'appuyer l'équipe éducative, ainsi que les conseils de maison et les représentants au Conseil de la vie sociale.**

e/ Activités (vie intellectuelle, culturelle)

Offrir aux résidants la possibilité de découvrir le plus grand nombre possible d'occasions **d'enrichissement ou de divertissement à l'extérieur du foyer**, réservant les activités internes à des visées éducatives clairement identifiées. Cinq ateliers ont été retenus pour exemple comme tels: théâtre, musique, randonnée, travaux manuels, équitation. Un moniteur-éducateur d'expérience est affecté à l'organisation des transferts lors des week-ends ou des congés annuels. Il établit un lien avec les organismes spécialisés dans les loisirs adaptés, les collectivités ou associations organisatrices d'événements.

L'objectif du foyer à court terme est de rationaliser le parcours santé des résidants en faisant un effort sur :

- la poursuite d'un suivi rigoureux des rendez-vous médicaux des résidants (vaccinations, bilans périodiques etc.), avec la mise en place du support logiciel vision-sociale
- la proposition qui sera faite aux résidants, à leur médecin référent et à leur pharmacien d'établir un dossier médical personnel (DMP) et un dossier pharmaceutique personnel (DPP),
- la coopération d'éducation pour la santé avec les différents sites sur lesquels les résidants travaillent,
- le dialogue direct avec les thérapeutes référents pour assurer au mieux la bonne adaptation des traitements médicaux.

D. ORGANISATION DES FOYERS « LA MAISON »

1. LES SERVICES RENDUS COMPLEMENTAIRE A L'HEBERGEMENT

a/ La restauration.

- Un service de restauration est proposé le soir et le week-end aux résidants et à l'encadrement de service socio-éducatif. Le point de cuisson central est situé à la maison de la rue de Poissy et les repas, confectionnés et servis à midi par la cuisine, sont livrés dans les deux cuisines annexes des maisons de Foch et d'Alsace puis réchauffés soit par les services-généraux, soit par les éducateurs avec les résidants. A midi, seuls les résidants, le personnels d'encadrement, le personnel des foyers et de la Mutuelle présents sont nourris sur place.
- Une entreprise extérieure de restauration collective prend en charge la gestion des achats, des approvisionnements, l'hygiène et contrôle la qualité des produits livrés. Il est offert la possibilité aux éducateurs d'organiser la confection et la prise de certains repas dans les différentes cuisines des foyers dans le cadre d'activités nécessitant un projet validé par le chef de service. Cela nécessite de garder systématiquement une part de la production alimentaire confectionnée en cas de contrôle. Un classeur informant des normes de cuisine est présent sur chaque foyer. Il a été transmis par le directeur.

- Une commission menu est conduite chaque mois par le chef de service du foyer ou par l'économiste sur délégation du directeur, en présence des représentants de l'Esat « L'Atelier » de la diététicienne et du directeur d'exploitation de la société prestataire, du gérant des cuisines de Saint Germain en Laye et de Chambourcy, des représentants des résidents et un représentant des éducateurs.

b/ Services Généraux

L'équipe des services généraux procède à l'entretien régulier des locaux à usage collectif. Le sol des chambres et leurs sanitaires sont également nettoyés par le personnel. Les résidents s'engagent à ranger leur chambre et, selon leur capacité, lavent leur linge. Pour une majorité des résidents, le linge personnel est entretenu par le foyer (marquage, lavage, repassage). Le linge hôtelier est nettoyé par une entreprise extérieure. Les travaux d'entretien courant des bâtiments sont assurés par un agent technique qualifié.

c/ Relations externes (environnement du résident)

L'insertion du résident dans son environnement social, administratif, culturel est au cœur du projet. Le résident doit pouvoir le plus souvent possible être confronté à la réalité du milieu ordinaire, pour pouvoir connaître ses limites et ses capacités. Les familles et tuteurs font confiance aux éducateurs du foyer pour juger si les résidents sont capables ou non de mener une action autonome (démarche administrative, accès aux transports, aux activités de loisirs etc.), à quel moment, dans quel but.

Les transferts d'activité sont une occasion unique de mettre le résident dans un cadre inhabituel tout en conservant le lien avec le foyer, représenté par un ou plusieurs éducateurs. Le foyer, tenant compte des contraintes induites par les 35 heures, la Convention 66 et son accord RTT, organise et conduit au minimum deux transferts annuels l'un de trois semaines pendant l'été et l'autre d'une semaine pendant l'hiver, auxquels peuvent s'ajouter quelques courts séjours extérieurs de fin de semaine.

Les séjours en structure de loisirs (adaptés ou non) sont préparés avec les résidents. Le foyer aide au choix des résidents et à l'organisation pratique du séjour. Il prend les contacts préalables nécessaires avec les organismes animateurs, exploite à l'issue des séjours les comptes rendus et les rapports de comportement effectués par l'encadrement de terrain. Les vacances sont un droit au travers duquel le résident se donne les moyens avec son mandataire judiciaire et/ou sa famille de vivre autre chose, autrement.

d/ Prestation de la Cuisine

La société Resteco, actuellement, a repris la gestion de la restauration d'Elior. Cette gestion externalisée a été mise en œuvre avec Toques et Prestige dès le 1^{er} janvier 2004. Depuis cette date, le chef gérant assure une double fonction de gestion et de fabrication. Le soir, un aide de cuisine de Resteco assure la mise en place au foyer de Poissy du repas préparé dans l'après-midi par le gérant et/ou son second, au profit des résidents des foyers « La Maison ». Sur le foyer de Foch, l'éducateur de service le soir fait réchauffer les parts des résidents livrées à partir de 18h30 en semaine. Sur le foyer d'Alsace, un personnel des services généraux à statut de maîtresse de maison assure la préparation culinaire et le service de cuisine du soir.

Les petits déjeuners sont pris par les résidents dans les salles à manger des structures Foch, Alsace et dans les cinq salons-kitchenettes de la rue de Poissy.

Un Service Technique de Restauration procède au suivi des diverses installations des cuisines d'établissements.

La prestation restauration comprend selon le cahier des charges :

-La gestion des achats et approvisionnements, matières alimentaires et consommables pour le foyer d'hébergement et l'Esat « l'Atelier » (Exemple de mutualisation des moyens).

-Les contrôles de sécurité, d'hygiène, de stockage, de nettoyage, d'analyses en amont et en aval de la fabrication des repas, demandé par la DDPP

-L'élaboration et la mise en œuvre des menus à proposer à la commission menu

-La fabrication des repas pour les foyers d'hébergement,

-Le suivi et l'organisation des rangements et de la vaisselle d'après repas,

-La formation et le suivi des personnels.

-le respect de toutes les législations en vigueur dans le cadre de cette prestation de services

-la livraison des repas

e/ Blanchisserie et nettoyage des locaux

Plus des trois quarts des résidents ont leur linge entretenu par le foyer. Le linge hôtelier est nettoyé par un prestataire extérieur. Deux maisons disposent d'un temps de lingère dans le cadre des ETP identifiés plus haut. Les résidents de Foch et de Robbe entretiennent eux-mêmes leur linge accompagnés par l'équipe socioéducative. Les personnels de service d'étage sont au nombre de 6. Rue de Poissy: 3 agents de service (3 ETP); avenue Foch et rue Robbe, un agent de service (1 ETP); rue d'Alsace: une maîtresse de maison et un agent de service (1,5 ETP). Elixior service fournit aussi une prestation de service nettoyage actuellement pour un mi-temps. Les travaux effectués concernent les locaux collectifs, les parties communes et le sol des chambres; seuls les foyers Foch et Robbe ont leurs chambres nettoyées par les occupants eux-mêmes.

2. ORGANISATION DES MOYENS DE SECURITE

a/ Commission communale de sécurité

Elle passe en moyenne tous les trois ans sur le foyer de Poissy et cinq ans sur le foyer d'Alsace. Son rôle est de vérifier l'état sécuritaire, les installations, et de rédiger des préconisations en matière d'équipement et d'exercices.

b/ Les risques professionnels

Le passage de l'ingénieur Sécurité est assuré chaque année et fait l'objet d'une réactualisation du document unique repris en réunion au Siège de la Mutuelle Vivre Ensemble.

Le rapport vise à répertorier les aspects de non sécurité constatés, les équipements dangereux et les travaux ou actions à entreprendre.

Le foyer assure le suivi des préconisations demandées par le rapport et la faisabilité des travaux.

Des points d'évolution sont évoqués périodiquement en réunion de direction.



Le document unique est à la disposition de tous les professionnels et consultable sur place. Le plan pénibilité constitué avec la participation de l'ensemble des salariés en réunion est lui aussi disponible sur place et sur le site de travail collaboratif (accessible 7/7j et 24/24h).

c/ La médecine du travail

Le personnel a une visite obligatoire fixée tous les deux ans sauf cas particulier (maladie professionnelle, accident). Le Médecin du Travail est invité à la réunion du CHSCT, et fait des préconisations en matière de prévention.

d/ Les formations de sécurités :

Destinées à former les personnels d'encadrement aux mesures, réflexes et connaissances dans des situations d'incidents ou de dangers touchant des personnes, elles couvrent les domaines suivants:

-  **lutte contre l'incendie et mise en sécurité des personnes : remise à niveau de l'ensemble des personnels tous les deux ans (moyens de lutte, mise en sécurité des occupants).** En permanence, avec les moyens propres du foyer, entretien des connaissances sur les dispositifs d'alerte feu (centrales incendie) et de désenfumage des différents lieux de vie.
-  **secourisme: l'objectif est que chaque professionnel du foyer ait eu une formation aux gestes de premier secours : le plan de formation.**

Les domaines relatifs aux CHSCT: des formations ponctuelles sur des sujets intéressant les responsables techniques du foyer (le coordinateur des services généraux et adjoints technique notamment), sont engagées et sont poursuivies depuis 2012.

e/ Le Comité Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.).

Il est piloté par le Siège de la Mutuelle avec le directeur du foyer, les représentants du CE et les personnalités représentant la Médecine du Travail, la CRAMIF, et l'Inspection du Travail. Il vise: -à reprendre les aspects quotidiens touchant les domaines précités.

- à noter les dysfonctionnements.
 - à apporter des éléments correctifs.
 - à mettre en œuvre de réelles conditions favorables de travail
- Sa périodicité est trimestrielle et il fait l'objet d'un ordre du jour et d'un compte-rendu.

3. LES RELATIONS DES FOYERS AVEC L'EXTERIEUR

a/ Relations avec le Siège de la Mutuelle :

Rendez-vous de direction institutionnel : une réunion dite de direction est organisée au siège de la Mutuelle un mercredi sur deux. Elle est conduite par le directeur général de la Mutuelle Vivre Ensemble. Elle réunit les directeurs des établissements ou leurs représentants ainsi que les cadres fonctionnels du siège, chef comptable et économiste. Elle est destinée à mettre en commun tous types de sujets opérationnels touchant au fonctionnement des établissements.

b/ Les relations foyer-ESAT s'établissent de la manière suivante:

Avec l'ESAT de l'Atelier, une réunion de coordination a lieu une fois par mois en moyenne, avec la psychiatre, les directeurs et chefs de service médico-sociaux, en alternance dans l'un ou l'autre des établissements. Elle a pour objet de faire un tour d'horizon des questions touchant les travailleurs et résidents des deux établissements (35 sur 61 au 1^{er} janvier 2015).

Au plan médical, si nécessaire, les urgences sont traitées en journée par l'ESAT et par le foyer le reste du temps, le foyer gère les rendez-vous courant, le soir.

Avec les autres lieux de travail des résidents, le lien est assuré par l'intermédiaire de la direction du foyer, qui se rend sur invitation sur ces sites, soit lors des synthèses des travailleurs, soit ponctuellement pour traiter tel ou tel problème (21 des résidents du foyer travaillent dans 5 ESAT autres que l'Atelier).

c/ Le travail en Réseau :

Le directeur du foyer peut adhérer à diverses associations :

- Il participe à un réseau de directeurs d'établissements d'hébergement au sein du département des Yvelines, ce qui permet de suivre les évolutions en matière de techniques de management, d'innovations éducatives et de respect des réglementations.
- Actuellement il participe à un autre réseau spécialisé dans le logiciel utilisé par le foyer au niveau de l'individualisation de la prise en charge des résidents afin d'aider à la transcription des besoins d'accompagnement en éléments informatiques.
- Il crée des relations avec des organismes de formation afin de transmettre ses connaissances pour prendre contact avec de futurs professionnels de qualité dont le foyer pourrait avoir besoin.
- Toute participation externe pouvant être un bénéfice pour l'accompagnement de la personne accueillie et l'établissement, son organisation, sa promotion ... est à entreprendre tout en prenant en compte ses obligations internes.

4. ORGANISATION DU SOUTIEN TECHNIQUE

a/ La Réunion informatique

Elle est organisée par le Siège de la Mutuelle avec les directeurs d'établissements et le responsable d'exploitation du prestataire informatique. Sa périodicité est prévue tous les mois. La réunion fait l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu élaboré par le siège et d'un suivi d'actions.

b/ La Réunion Commission des menus

Elle est organisée par le directeur d'établissement. Elle vise :

- à reprendre les incidents d'exploitation non solutionnés ou qui perturbent le bon fonctionnement des services.
- à établir les menus pour la période à venir.
- à anticiper tout projet ou action ultérieure.

Sa périodicité est prévue une fois par mois. L'ESAT de Chambourcy y est associé. La réunion fait l'objet d'un ordre du jour et d'un compte-rendu élaboré par les foyers et d'un suivi d'actions, assuré par l'économiste des foyers.

- ✚ **Cette commission doit avoir un rôle majeur dans la prise en compte des souhaits des résidents**, dans la mesure où leur capacité à s'investir dans la vie du foyer passe aussi par leur rapport à la nourriture. De plus, l'organisation des repas est centrale dans l'organisation socio-éducative de leur quotidien.

c/ Procédure d'utilisation du plan de formation.

Les demandes de formation sont faites de janvier à fin juillet de chaque année, à l'initiative du candidat ou de la direction. Après acceptation par le directeur, le candidat constitue son dossier et le fait valider (partie financière en particulier) par la direction. Une synthèse est élaborée par celle-ci fin septembre, puis le Comité d'Entreprise est consulté début octobre. Après accord des directions d'établissement, le document final est adressé à l'UNIFAF fin décembre.

EVALUATION DE LA QUALITE

DU SERVICE RENDU

Base législative : Art. L. 312-8 du code de la famille et de l'aide sociale – (L. n° 2002-2, 2 janvier 2002, article 22)

Le secteur hébergement s'inscrit dans une démarche de questionnement, de formalisation et de capitalisation des pratiques en matière d'accompagnement, d'organisation et de fonctionnement. Le processus d'amélioration permanente de la qualité de l'accompagnement est au cœur du travail réalisé par les équipes. Cette démarche offre aux résidents, à leur famille, aux professionnels, ainsi qu'aux partenaires extérieurs une meilleure lisibilité et une meilleure compréhension des foyers pour que chacun puisse participer pleinement. Une instance de démarche qualité, d'évaluation pluriprofessionnelle, a été créée et fonctionne depuis février 2012 au rythme d'une réunion par mois.

Différents outils permettent notamment de nourrir cette démarche :

- Le présent projet d'établissement sera un outil central dans la poursuite de la démarche qualité et nous permettra de constater l'état d'avancement des actions programmées au sein de l'instance « Démarche qualité et évaluations ».
- Les lieux d'expression des résidents et de leurs familles, des représentants légaux, et tout particulièrement le conseil de la vie sociale, permettent de recueillir l'avis des personnes accueillies et d'ajuster nos fonctionnements.
- Le travail d'auto-évaluation, mené notamment au travers d'un référentiel, en projet, relatif à l'accompagnement des personnes accueillies, permettra aux équipes de questionner les fonctionnements et de mettre en place des actions d'amélioration. Cette démarche sera poursuivie.

Evaluation interne

Les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1 procèdent à l'évaluation de leurs activités et de la qualité des services rendus qu'ils délivrent, au regard notamment de procédures, de références et de recommandations de bonnes pratiques professionnelles validées ou, en cas de carence, élaborées, selon les catégories d'établissements ou de services, par un Conseil national de l'évaluation sociale et médico-sociale¹, placé auprès du ministre chargé de l'action sociale. Les résultats de l'évaluation sont communiqués tous les cinq ans à l'autorité ayant délivré l'autorisation.

Evaluation externe

Les établissements et services font procéder à l'évaluation de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent par un organisme extérieur. Les organismes habilités à y procéder doivent respecter un cahier des charges fixé par décret. La liste de ces organismes est établie par arrêté du ministre chargé de l'action sociale, après avis du Conseil national de l'évaluation sociale et Médico-sociale. Les résultats de cette évaluation sont également communiqués à l'autorité ayant délivré l'autorisation. Elle doit être effectuée au cours des sept années suivant l'autorisation d'ouverture ou son

renouvellement et au moins deux ans avant la date de celui-ci. Un organisme ne peut procéder à des évaluations que pour les catégories d'établissements et de services pour lesquels les procédures, références et recommandations de bonnes pratiques professionnelles ont été validées ou élaborées par le Conseil national de l'évaluation sociale et médico-sociale.

Ce conseil, dont les missions et les modalités de fonctionnement sont fixées par décret en Conseil d'État, est composé de représentants de l'État, des collectivités territoriales, des organismes de protection sociale, des usagers, des institutions sociales et médico-sociales, des personnels et de personnalités qualifiées, dont un représentant du Conseil national représentatif des personnes âgées, du Conseil national consultatif des personnes handicapées et du Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Précautions

La formation à la méthodologie de projet doit permettre à l'ensemble des personnels de découvrir la démarche dans laquelle nous nous inscrivons. Notre objectif est d'améliorer nos savoir-faire et nos compétences en s'appuyant sur les potentialités et les ressources des personnes accueillies. Des pistes d'amélioration doivent être repérées, nous permettant donc de nous inscrire dans une démarche dynamique d'amélioration permanente de la qualité du service rendu. La recherche de la qualité, au regard de nos critères, de nos valeurs de référence sera constamment notre préoccupation. La nouveauté réside pour nous en une démarche d'évaluation construite et systématisée sur toutes les fonctions. L'approche s'en trouve modifiée dans ses fondements. L'appréciation de la qualité qui s'appuyait sur une observation empirique se rationalise par l'usage d'outils construits ou à construire. L'utilisateur, acteur de son projet, impose un nouveau positionnement des professionnels. C'est l'ensemble de nos pratiques qui sont réinterrogées. Du temps va s'écouler entre ce mouvement de positionnement et la construction d'une nouvelle culture professionnelle. La volonté est de s'engager dans un processus d'évaluation – formation et/ou validation d'acquis – amélioration en utilisant progressivement, dans le cadre d'un programme pluriannuel, des items du référentiel. Le collectif de direction a pris conscience des manques, de la nécessité de construire de nouveaux outils, d'améliorer les procédures et de mettre en œuvre une analyse des pratiques professionnelles. L'objectif que nous nous sommes assigné est d'améliorer les pratiques au service de l'utilisateur tout en tenant compte du cadre existant et des limites budgétaires. Il nous faut déterminer, dans un premier temps, les items correspondant à une pratique constante et à son outil d'évaluation. Dans le même temps, nous repérons, à la lecture de la grille, les facteurs de progrès nous incitant à élaborer de nouveaux outils d'évaluation. Après concertation avec les usagers et le groupe des évaluateurs, la construction par étape fera l'objet de choix concertés au sein du collectif de direction. Ce projet sera la base de la réflexion d'une équipe qui devra se l'approprier. Elle devra créer et développer les outils les plus pertinents à l'accomplissement de cette mission dans le respect des valeurs de la Mutuelle et des textes législatifs en vigueur

EN CONCLUSION

Ce nécessaire travail de mise en forme de notre pensée collective se veut pouvoir répondre à tout ce qui vient toucher au sens que nous mettrons jour après jour dans nos actions auprès des personnes concernées. Cet écrit a pour ambition à la fois de poser notre cadre signifiant de pensée, de montrer ce que nous mettons en œuvre aujourd'hui pour être en adéquation avec nos propos, et de dire le comment et avec quels moyens. L'ampleur de notre prochain chantier sera d'évaluer l'ensemble du dispositif avec sa démarche qualité. Les foyers sont par définition des établissements en devenir, s'inscrivant dans une histoire singulière, qui a inévitablement ses limites, tant dans la typologie des personnes accueillies que dans son nombre. C'est une réponse pertinente de la Mutuelle vouée à évoluer pour continuer à prendre en compte toutes les situations particulières des personnes en situation d'handicap mental dont elle a l'accompagnement. Le projet mis en place, de par son organisation, donne à l'établissement les moyens d'évoluer et de s'adapter en fonction des besoins et attentes des usagers en prenant en compte par exemple le vieillissement de la population. C'est pourquoi ce projet d'établissement, tout en restant fidèle à ses vocations, ses missions et ses objectifs opérationnels, se doit de progresser par l'affinement, et si besoin est, par des modifications dans les méthodes de travail. Dans l'intérêt de la personne accueillie, il nous oblige également à être vigilants sur les lois et l'évolution des politiques sociales afin

de respecter au mieux le projet individualisé de chacune des personnes concernées. Il nous faut donc continuer de réfléchir à leur accompagnement avec eux et leurs familles, c'est certainement un des axes prioritaires de notre mission dans les années à venir.

DESTINATAIRES

- les dirigeants de la Mutuelle Vivre Ensemble pour contrôle et validation,
- l'encadrement du foyer pour mise en œuvre,
- la représentation des salariés pour consultation,
- le Conseil de la Vie Sociale, les parents et représentants légaux pour information,
- les Autorités de Tarification pour information.

ANNEXES INTERNES

- **Annexe 1** Profil d'âge des résidants
- **Annexe 2** Planning des activités éducatives
- **Annexe 3** Organigramme interne
- **Annexe 4** Budget 2013
- **Annexe 5** Fiches de fonction
- **Annexe 6** Rapport Evaluation externe