PAPILLONS BLANCS EN CHAMPAGNE

TOUS DIFFÉRENTS, TOUS ÉGAUX !

# Projet d'établissement

## Foyer d'hébergement
## Résidence de l'Horticulture

2021-2025

Validé en CA le 08/03/22

# Sommaire


Partie 1 L'établissement et sa place dans l'Association ..... 4

1- Présentation de l'Association des Papillons Blancs en Champagne ..... 4
a. L'Association et son projet ..... 4
b. Les établissements et services ..... 5
2- Présentation de l'établissement et de ses axes stratégiques ..... 7
3- Les repères juridiques ..... 9
a. Les schémas régionaux et départementaux ..... 9
b. Les arrêtés d'autorisation ..... 10
c. Les conventions ..... 10
d. Les recommandations de bonnes pratiques ..... 11
4- La méthodologie du projet d'établissement ..... 12

Partie 2 Le public et son entourage ..... 12

1- Les besoins et évolutions du public accueilli ..... 12
2- La description du public accueilli ..... 13
3- Les enjeux de l'établissement ..... 13
4- Les dynamiques de parcours des usagers ..... 14
5- L'expression et la participation des usagers ..... 15
6- La place de l'entourage ..... 17

Partie 3 L'offre de service et l'organisation de l'établissement / du service ..... 18

1- La nature de l'offre ..... 18
a. Les différents types d'accompagnement ..... 18
Habitat collectif : ..... 18
b. Les prestations proposées ..... 20
2- L'organisation interne de l'offre ..... 21
a. L'admission et l'accueil ..... 21
b. Le projet personnalisé ou le contrat de séjour ..... 23
c. L'accès aux soins ..... 23
3- L'ancrage territorial de l'établissement ..... 25
a. L'ouverture sur l'extérieur ..... 25
b. Les perspectives de partenariat ..... 26

Partie 4 Les principes d'intervention ..... 27

1. Les sources des principes d'intervention ..... 27
2. La gestion des paradoxes ..... 27
3. Le travail en équipe ..... 27

Partie 6 Les ressources et moyens mobilisés ..... 28

1. Les ressources humaine ..... 28
   a. Les compétences ..... 28
   b. Les temps de réunion ..... 29
   c. Le plan de formation ..... 29
2. Les moyens logistiques ..... 30
   a. Les locaux ..... 30
   b. Les véhicules ..... 30
   c. Le parc informatique et les équipements ..... 30

Partie 7 L'amélioration continue ..... 32

a. La mise en œuvre des droits des usagers ..... 32
b. La bientraitance ..... 34
c. La démarche qualité ..... 34

Partie 8 : Les objectifs d'évolution et de développement ..... 36

# Partie 1 L'établissement et sa place dans l'Association

## 1- Présentation de l'Association des Papillons Blancs en Champagne

### a. L'Association et son projet

L'Association des Papillons Blancs en Champagne est une association parentale régie par la loi de 1901 et est affiliée à l'UNAPEI, reconnue d'utilité publique. Créée il y a plus de 60 ans, elle a évolué en 2018 par la fusion des Papillons Blancs Epernay et des Papillons Blancs de la Région de Reims, et a pour but :

Nos orientations pour les 5 années à venir sont déclinées au travers de 5 actions. Elles sont illustrées par une phrase qui résume ce qui a guidé la réflexion de l'Association. Chaque action est déclinée en objectifs majeurs.

#### Action n° 1 : Permettre l'émergence des potentialités de chacun.

*"Parce que nous croyons que c'est en permettant à la personne de s'épanouir et de développer son potentiel, que nous pouvons amener chacun au niveau maximal d'autonomie auquel il peut prétendre. La valorisation constitue un élément fondamental pour permettre à chacun d'exploiter au mieux son potentiel."*

- Voir chaque personne accompagnée avant tout au travers de son potentiel et de ses capacités.
- Développer l'apprentissage de l'autonomie par l'expérience concrète à tous les âges de la vie.
- Favoriser l'autodétermination.

#### Action n° 2 : Accompagner le parcours parent.

*« Parce que nous croyons que le parent constitue une ressource et une clef dans le parcours de vie de la personne accompagnée et qu'il doit, tout à la fois, pouvoir bénéficier de la solidarité parentale et apporter son soutien aux autres parents. Pour l'Association, la capacité à mobiliser des parents bénévoles, militants ou administrateurs constitue un enjeu essentiel pour nous permettre de poursuivre notre action ».*

- Accompagner le parcours parent.
- Développer le soutien aux aidants, acteurs essentiels de l'accompagnement
- Reconnaître et mobiliser l'expertise du parent concernant son proche.
- Faire de la vie associative le terreau de la pérennisation de notre action.

#### Action n° 3 : Assurer la continuité du parcours de vie de la personne.

*« Parce que nous croyons que nous devons garantir à chacun un parcours de vie fluide, sans rupture au plus près de l'évolution de ses besoins et attentes ».*

- Accompagner et soutenir dès la petite enfance, une scolarisation adaptée pour chaque enfant
- Soutenir les transitions pour éviter les ruptures
- Fluidifier le parcours de vie.
- Faire que le parcours de soins ne soit plus un parcours du combattant.

- Relever le défi des amendements Creton [1] et des personnes sans solution.
- Défendre le droit à une solution adaptée pour chacun jusqu'au bout de la vie.
- Accompagner de façon experte les situations complexes.

### Action n° 4 : Faire de notre capacité à nous ouvrir et à innover, le moteur de notre action.

*« Parce que nous pensons que notre Association possède une responsabilité en matière d'action locale, de mobilisation, d'ouverture et d'innovation dans le meilleur intérêt du service rendu aux personnes »*

- Développer alliances et partenariats pour enrichir les solutions offertes aux personnes accompagnées.
- Favoriser l'innovation au service de la performance de nos accompagnements et de notre organisation

### Action° 5 : Accompagner et développer la ressource humaine

*« Parce que nous pensons que la ressource humaine constitue le premier levier pour apporter un accompagnement de qualité et assurer le bien-être de la personne accompagnée ».*

- Développer une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences au plus près des besoins
- Former et développer les compétences.
- Renforcer l'appartenance à l'Association et consolider les équipes.

## b. Les établissements et services

[1] Les jeunes adultes relevant des amendements Creton sont maintenus par défaut dans un établissement relevant du secteur enfance dans l'attente d'une réponse adaptée dans le secteur adulte

Les établissements et services des Papillons Blancs en Champagne sont répartis sur les bassins rémois et sparnaciens.

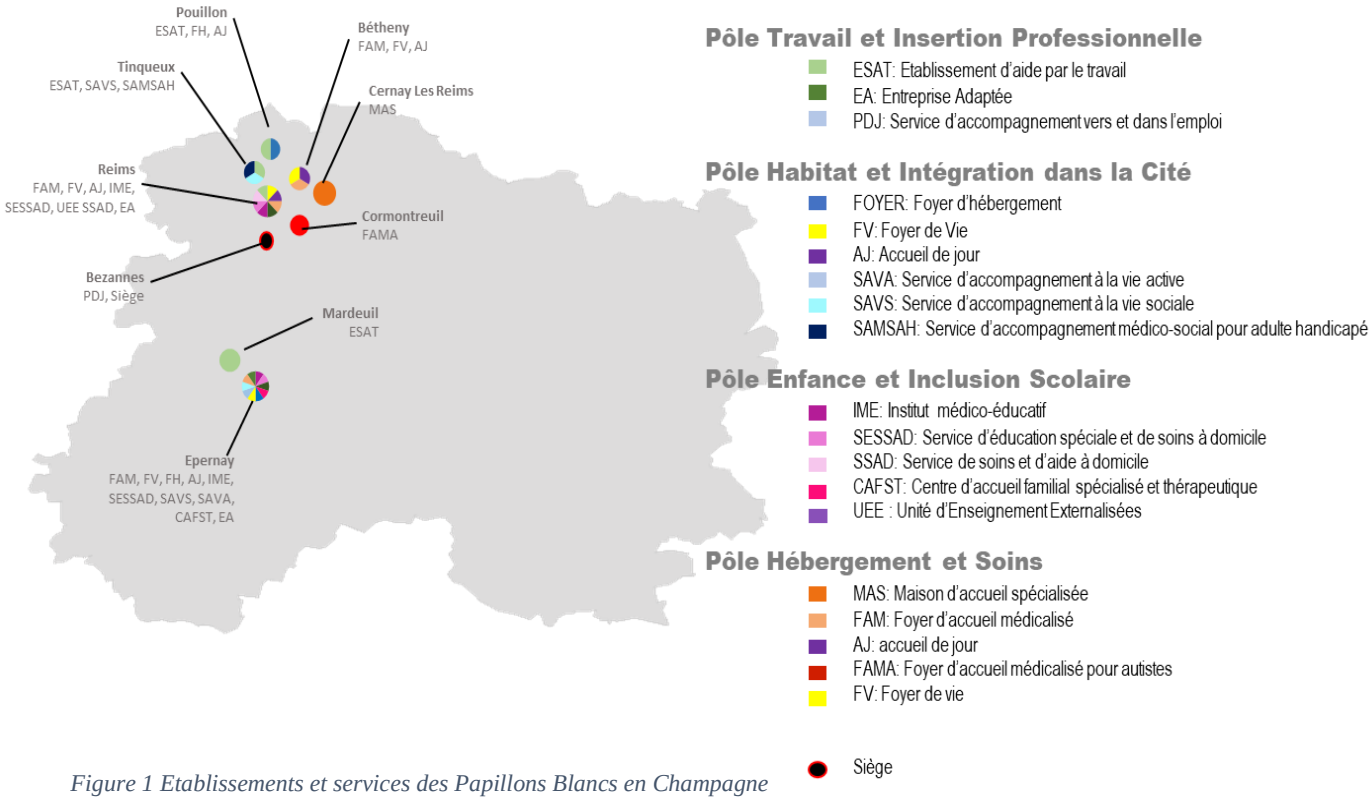



*Figure 1 Etablissements et services des Papillons Blancs en Champagne*

L'Association "Papillons Blancs en Champagne" a structuré ses dispositifs d'accompagnement autour de 4 pôles. Chacun est piloté par un Directeur de Pôle qui se voit confier la mise en œuvre de la politique associative sur l'ensemble des établissements de son périmètre.

- **Le Pôle enfance et inclusion scolaire** regroupe 3 instituts médico-éducatifs, 2 services d'éducation et de soins à domicile, et un centre d'accueil spécialisé familiale et thérapeutique. Il offre **217 places**, dont 12 places d'internat et 13 accompagnements familiaux. Il accueille des enfants âgés de 0 à 20 ans polyhandicapés, de 6 à 20 ans déficients intellectuels ou de 3 à 20 ans porteurs de troubles autistiques. Le Pôle propose des parcours d'éducation et de soins adaptés et individualisés pour chaque enfant en :

- décloisonnant les établissements et services entre eux et vers l'extérieur,
- favorisant les échanges de pratiques entre professionnels,
- mutualisant les moyens et les compétences,
- favorisant l'inclusion scolaire.

Le Pôle développe des actions de prévention et d'éducation pour la santé nécessaire au développement et au bien-être du jeune public accueilli.

- **Le Pôle travail et insertion professionnelle** accompagne dans l'emploi près de **340 personnes en situation de handicap** dans ses deux ESAT* (Établissement et Service d'Aide par le Travail) et ses deux EA* (Entreprise Adaptée). L'objectif premier est l'insertion en milieu ordinaire de travail. Le pôle intègre également la Permanence du Jard, service départemental spécialisé dans l'insertion socio-professionnelle en milieu ordinaire de travail, des personnes en situation de handicap.

Les établissements du pôle ont ainsi deux missions principales : l'accompagnement social et l'accompagnement professionnel.

Les activités professionnelles des ESAT et EA constituent un moyen pour l'apprentissage professionnel. Diversifier ces activités professionnelles est primordial. Au-delà de l'intérêt du point de vue de l'accompagnement, cela constitue une garantie sur le plan économique.
Le pôle est donc entièrement tourné vers sa mission inclusive, en proposant des activités professionnelles « ordinaires » à destination des travailleurs en situation de handicap, tout en travaillant plus globalement le projet de vie de chacun afin que celui-ci facilite l'insertion professionnelle.

- Le Pôle habitat et intégration dans la cité regroupe les établissements et services dédiés aux personnes résidant en Foyer d'hébergement (travailleurs d'ESAT) ou en milieu ordinaire. Le pôle comprend deux foyers d'hébergement, deux SAVS (Services d'Accompagnement à la Vie Sociale) et un SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés), lesquels disposent de places organisées en habitats diffus ou regroupés. Il accompagne 160 personnes. Le public accompagné a des profils très différents et ses besoins et attentes en matière d'hébergement sont tout aussi diversifiées. L'enjeu du pôle est aujourd'hui de répondre au mieux aux capacités des personnes suivies, en développant au sein des structures des réponses adaptées au niveau d'autonomie de chacun via des services ou des modes d'accompagnement aménagés (foyer d'hébergement collectif ou externalisé, SAVS en habitat regroupés, SAVS en fil active etc…).

- Le Pôle hébergement et soins représente 6 établissements sur Reims et Epernay : une Maison d'Accueil Spécialisée, un Foyer d'Accueil Médicalisé pour Adultes autistes, trois Foyers d'Accueil Médicalisé - Foyer De Vie, et trois Foyers de jour. Le pôle accompagne des adultes en situation de handicap avec la prise en compte de leurs spécificités. Il compte 274 personnes accompagnées. Il travaille au développement de l'inclusion sous toutes ses formes. L'accès aux soins et à la prévention est une priorité pour le pôle, ils doivent atteindre le même niveau que pour le commun des mortels. Nous nous appuyons sur le parcours de l'usager et sur la transversalité de notre accompagnement afin de fluidifier le parcours de vie des personnes accompagnées en intégrant les spécificités de chacun et leur auto-détermination.

## 2- Présentation de l'établissement et de ses axes stratégiques

La résidence de l'Horticulture est un établissement accueillant 34 personnes, travailleurs d'ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail), sur la commune d'Epernay. Ces travailleurs bénéficient d'une orientation Foyer d'hébergement délivrée par la MDPH[2], ainsi qu'une RQTH[3]. Sur ces 34 places, le Foyer d'hébergement comprend trois types d'habitat distincts :

- De l'habitat collectif
- De l'habitat semi-collectif
- De l'habitat externalisé : Service d'Accompagnement à la vie Active (SAVA)

Toutes les personnes accompagnées sont salariées de l'ESAT des Ateliers de la vallée qui se situe à Mardeuil et peuvent être admises sur l'établissement dès leur majorité ou sur dérogation du Conseil Départemental pour les personnes de moins de 20 ans. Elles sont accompagnées jusqu'à leur départ en retraite ou leur sortie d'ESAT.

L'établissement collectif se dresse sur 2 niveaux dans une zone pavillonnaire récente et calme. Il peut accueillir 14 résidents en chambres individuelles avec des espaces de vie partagés. Attenant à l'établissement, deux pavillons permettent à deux fois cinq personnes de vivre dans un habitat semi-collectif.

[2] Maison Départementale des Personnes Handicapées
[3] Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Le Service d'accompagnement à la vie Active (SAVA), véritable foyer d'hébergement externalisé a vocation à servir de tremplin aux personnes qui souhaitent expérimenter une vie en colocation « hors les murs ». Ce service sert de passerelle entre le Foyer d'hébergement et l'habitat en milieu ordinaire. Ses missions sont celles d'un foyer d'hébergement, bien que le travail de l'équipe éducative soit principalement tourné vers un accompagnement dans les actes de la vie quotidienne et les actes administratifs. Dans la mesure où les résidents exercent une activité professionnelle, les temps d'accompagnement de l'équipe sont concentrés sur les soirées et les week-ends.

Le pôle habitat est constitué de foyers d'hébergement et de SAVS/ SAMSAH. Un des enjeux du pôle à l'avenir est de définir la finalité et le but de ses établissements qui jouent un rôle majeur dans l'accès à l'autonomie des travailleurs pour créer une identité propre au pôle habitat. Le pôle accompagne des personnes aux niveaux d'autonomie très hétérogènes. C'est pourquoi nous devrons pouvoir moduler et diversifier suffisamment nos propositions d'habitat pour répondre aux capacités de chacun. En diversifiant ses propositions d'habitat, le pôle répondra également aux orientations du Schéma départemental en faveur des personnes handicapées et s'adaptera aux politiques publiques lesquelles sont favorables au développement de l'habitat inclusif.

Il sera nécessaire dans les prochaines années que l'identité, les objectifs et les prestations des établissements et des services du pôle soient clairs et définis pour que chaque type d'habitat ait un rôle bien identifié dans le parcours des personnes. Pour ce faire l'autodétermination et l'autoreprésentation des personnes doit être travaillée et développée au quotidien. En effet, nous devons permettre à chacune des personnes que nous accompagnons d'être actrice de sa vie en travaillant sur divers aspects de l'inclusion au sein de la Cité et en l'aidant tout au long de sa vie d'adulte à faire des choix par elle-même. La formation et la reconnaissance d'une expertise propre aux professionnels du pôle permettra de construire les outils spécifiques à l'accompagnement des nouvelles générations de personnes handicapées suivies.

Les foyers d'hébergement et les SAVS/ SAMSAH sont des établissements pivot dans le parcours des personnes, car ces structures accompagnent tout au long de la vie d'adulte, de la sortie de l'enfance, jusqu'à l'entrée dans la retraite. Le positionnement du pôle habitat implique donc de construire des partenariats avec le secteur enfance et avec le secteur de l'accompagnement des personnes âgées. De plus, le pôle habitat est de par sa taille nécessairement amené à construire autour de lui des partenariats suffisamment étayés pour pouvoir répondre à ses missions au vu de l'ensemble des problématiques rencontrées sur le pôle. Le troisième grand enjeu du pôle habitat sera donc de mieux s'implanter au sein du territoire et du réseau des établissements médico sociaux.

Les trois grandes orientations du pôle sont donc les suivantes :

**Orientation n° 1 : Proposer une réponse d'habitat adaptée à toutes les étapes du parcours de vie**

**Orientation n° 2 : Proposer un accompagnement qui permette une réponse adaptée à la singularité de chacun en favorisant l'autodétermination des personnes accompagnées**

**Orientation n° 3 : Etre identifié comme un partenaire essentiel sur le territoire**

## 3- Les repères juridiques

Voici une liste non exhaustive de textes fondateurs qui guident actuellement le projet de l'établissement.

- La loi du 2 janvier 2002 : met en place les outils structurels (exemples : la charte des droits et libertés le règlement de fonctionnement, le contrat de séjour, le CVS, le projet d'établissement, …). → Conditionne le maintien de l'agrément de l'établissement.
- La loi du 11 février 2005 : passage d'une logique de prise en charge à une logique d'accompagnement.
- La loi du HPST (Hôpital, Patients, Santé, Territoire) du 21 juillet 2009
- Le rapport Piveteau « Zéro sans solution » de 2014 : création de la RAPT
- La loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) du 7 août 2015
- La circulaire du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées.
- Décret du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des établissements et services sociaux et médico sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques…

### a. Les schémas régionaux et départementaux

Le Conseil Départemental s'est fixé comme objectif dans son dernier schéma département en faveur des personnes handicapées (2016-2021) de pouvoir construire un réseau d'accueil et de prise en charge complémentaire permettant à chaque personne touchée par des troubles du comportement de trouver sa place et des conditions de vie et de soins adaptés ; les personnes atteintes de troubles autistiques devant également être également prises en considération.

*« Le Conseil Départemental a également identifié qu'il se devait de répondre aux besoins spécifiques de l'avancée en âge des personnes en situation de handicap. Les travailleurs handicapés âgés entre 45 et 60 ans représentent 45% de la population ESAT dans la Marne. L'accompagnement en âge des travailleurs ESAT nécessite une adaptation de leur temps de travail et la mise en place de temps de travail partiel couplé avec des temps d'activités culturelles, intellectuelles...*
*Cette flexibilité du temps de travail doit être articulée avec la fatigabilité et l'usure professionnelle de la personne handicapée et nécessite d'apporter des réponses au projet social en complément d'un temps de travail ponctuel. Plus précisément, ce vieillissement pose les questions de la prise en charge de journée des travailleurs lors de leur temps partiel et du lieu de vie ainsi que sa transition lors du passage à la retraite. »*

En effet, les foyers d'Hébergement pensés pour des travailleurs (et le rythme professionnel qui en découle) ne sont pas adaptés pour des résidents présents en journée. Si des avancées notables ont été menées en dotant la plupart des foyers d'hébergement de personnel de journée pour organiser cet accueil de jour, ils ne peuvent s'adapter au maintien sur site de jeunes retraités qui y ont pourtant tous leurs repères. C'est donc tout à la fois la préparation, la transition et l'habitat pour la retraite des travailleurs ESAT qu'il convient d'imaginer.

Le second constat émis par le Conseil Départemental est que plusieurs foyers d'hébergement annexes à des ESAT présentent des conditions d'accueil vieillissantes, inadaptées aux demandes des usagers et aux standards de confort d'aujourd'hui. Construits il y a plus de 25 ans, les foyers d'hébergement Mermoz a Chalons en Champagne, Le Relais à Pouillon, La Jonquiere a Jonchery-sur-Vesle et Les Antes au Meix-Tiercelin nécessitent d'importants travaux de réhabilitation ou reconstruction pour permettre la mise à disposition d'espaces individuels et collectifs de qualité et tout particulièrement concernant

les sanitaires et douches dont le nombre réduit est inadapté aux besoins et aux rythmes des travailleurs ESAT.

En recoupant les informations disponibles pour quantifier les besoins que sont les orientations sans mise en œuvre, les listes d'attentes déclarées des ESMS et les prévalences statistiques, plusieurs secteurs en tension sont identifiés. En effet, nous pouvons noter :
• Un manque de précisions sur les besoins TED.
• Les besoins des résidents des foyers de vie/SAVS vers les FAM/MAS/SAMSAH ne sont pas apparents car leurs établissements d'accueil ne formalisent pas de demande d'orientation avant la place disponible.
• Tous les établissements ne fournissent pas leur liste d'attente et leur tenue reste à harmoniser.
• Les listes d'attente ne peuvent concerner que des établissements ou services déjà existants.
• Un besoin de prendre en compte les évolutions médicales (ex : nouveaux médicaments qui laissent plus d'autonomie).
• L'évaluation du besoin doit intégrer la distinction ≪sans solution≫ et ≪avec solutions dégradées ≫.

Le Conseil départemental a également mis en avant dans son schéma départemental la nécessité de créer des coopérations entre structures. Si un travail pour déterminer des thèmes pouvant faire l'objet d'une mutualisation ou de coopération doit être entrepris, le domaine des formations est d'ores et déjà identifie.

Ci-dessous les fiches actions récapitulant les axes prioritaires concernant les foyers d'hébergement :

### b. Les arrêtés d'autorisation

Le Foyer d'Hébergement « Résidence de l'Horticulture », autrefois nommé « la Tour Biron » a été créé par agrément Préfectoral du 02 novembre 1979 (date d'ouverture).

L'établissement a déménagé ses locaux au 32 rue Frédéric Plomb en 2004, portant la capacité autorisée à 34 personnes.

### c. Les conventions

L'établissement a conventionné avec la Croix-Rouge française, qui assure en partie l'accompagnement médical des résidents. En effet, en l'absence de temps infirmier sur l'établissement, le suivi des ordonnances, le lien avec le médecin traitant et la vérification des piluliers est assurée par une infirmière de la Croix-Rouge.

L'établissement a conventionné en 2019 avec une pharmacie située sur Reims pour assurer la préparation et livraison des médicaments en piluliers.

Une convention a également été signée en 2019 avec l'EHPAD Jean Collery, qui dispose d'une Unité de vie pour âgées handicapées (UVPHA) et avec lequel l'établissement échange régulièrement.

Une convention a également été signée avec le service des sports de la ville d'Epernay pour pouvoir accéder à la piscine municipale et au gymnase de la ville sur des créneaux horaires spécifiques.

### d. Les recommandations de bonnes pratiques

Les recommandations de bonnes pratiques ne constituent pas une liste exhaustive d'exigences mais forment des repères qui permettent de mettre en œuvre un accompagnement adapté. Elles sont également utiles, en tant que support théorique lors de l'élaboration de procédures.

| Titre | Date de version |
|---|---|
| Troubles du spectre de l'autisme : interventions et parcours de vie de l'adulte | Mars 2018 |
| Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap | Janv 2018 |
| Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et adultes handicapés : Prévention et réponses | Déc 2016 |
| Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques | Mai 2016 |
| L'accompagnement à la santé de la personne handicapée | Juil 2013 |
| Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT | Mai 2013 |
| Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou autres troubles envahissants du développement | Janv 2010 |
| La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre | Juillet 2018 |
| Les attentes de la personne et le projet personnalisé | Décembre 2008 |
| Élaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service | Mai 2010 |
| L'accompagnement à la santé de la personne handicapée | Juillet 2013 |
| Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap | Janv 2018 |
| L'accompagnement à la santé de la personne handicapée | Juil 2013 |
| Prise en compte de la souffrance psychique de la personne âgée : prévention, repérage et accompagnement | Juin 2011 |
| Pour un accompagnement de qualité des personnes avec autisme ou autres troubles envahissants du développement | Janv 2010 |
| L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes | Mars 2015 |

## 4- La méthodologie du projet d'établissement

Sur la base à la fois du projet associatif et des orientations stratégiques du pôle évoqués ci-dessus et en lien avec les thématiques prévues par les recommandations de bonnes pratiques de la Haute autorité de santé les équipes éducatives ont travaillé en groupes de travail autour de plusieurs thématiques. Les échanges réalisés lors de ces groupes de travail ont ensuite fait l'objet de synthèses (annexe 1). Six groupes de travail ont été organisés, représentant environ 20 heures de travail collectif.

Une enquête de satisfaction a été distribuée à l'ensemble des usagers, qui ont pu y répondre avec ou sans l'aide d'une tierce personne. Au total, 33 résidents ont complété cette enquête. Les résultats ont également fait l'objet d'une synthèse (annexe 2).

Les familles ont été associées via un questionnaire réalisé sur la plateforme qualité de l'Association et une synthèse des retours a également été rédigée (annexe 3). Au total, six familles ont répondu à cette enquête.

En préalable à la rédaction du projet de service, un état des lieux a été réalisé par la Direction du pôle (annexe 4).

Le plan d'action a été présenté pour approbation au Conseil de la Vie Sociale en date du 8 avril 2021.

Il a ensuite été présenté au Comité Social et Economique pour information en date du 04 mai 2021 et a été validé en Conseil d'administration en date du 16 novembre 2021.

# Partie 2 Le public et son entourage

## 1- Les besoins et évolutions du public accueilli

Les différentes études nationales réalisées ces dernières années montrent que le public des travailleurs d'ESAT tend à avancer en âge. Par conséquent, le profil du public accueilli dans les foyers d'hébergement est de plus en plus marqué à la fois par le vieillissement et par les troubles psychiques dont ils sont porteurs. Cela entraîne une présence accrue en journée au sein des foyers du fait d'arrêts maladie, de travail à temps partiel, voire d'arrêt d'activité. Malgré les demandes de réorientation auprès de la MDPH, faute de place adaptée disponible, les personnes demeurent au sein des foyers d'hébergement. Cet état de fait à des incidences multifactorielles sur ces établissements, à savoir : ces personnes, en attente de réorientation, sont et se sentent mal au sein de nos établissements, ce qui génère chez elles des comportements inadaptés, source de perturbation pour l'ensemble du collectif. Pour assurer une présence éducative en journée auprès de celles-ci, le ratio d'encadrement des soirées et week-ends est revu à la baisse. Par ailleurs les besoins en accompagnements aux gestes de la vie quotidienne sont renforcés du fait de la perte d'autonomie.

Néanmoins, cette avancée en âge des résidents, doublée au fait que les foyers n'ont pas vocation à accueillir des personnes retraitées crée un système de renouvellement par phase de la population des foyers. Paradoxalement, le constat général de vieillissement du public en foyer a généré de nombreux départs ces deux dernières années de résidents vers d'autres lieux de vie (foyer de vie, EHPAD), par conséquent, s'amorce aujourd'hui un phénomène de rajeunissement de la population.

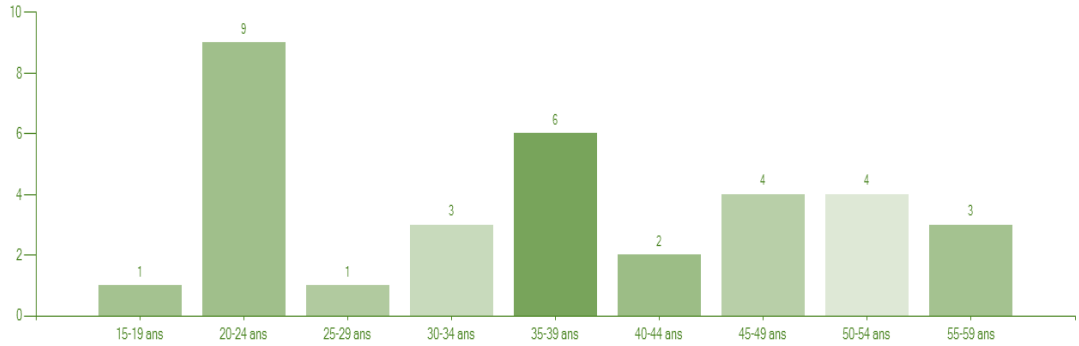
Le public sortant dans les prochaines années des IME[4] est un public dont les problématiques psychiatriques seront plus prépondérantes qu'aujourd'hui. De plus en plus de personnes présentant des troubles du comportement associé à un handicap mettent en difficultés ou en échec les professionnels des établissements. Les équipes éducatives sont désarmées car non formées à appréhender ce type de comportement. Des besoins importants en termes de formations des professionnels sont donc à prévoir dans les prochaines années.

## 2- La description du public accueilli

A ce jour, au sein de l'association, les deux foyers d'hébergement accueillent une population aux profils similaires.
Dans les deux structures le constat est le même :

- Rajeunissement et renouvellement de la population accueillie ces dernières années amenant deux catégories de population à cohabiter : une population vieillissante et une population beaucoup plus jeune sortante des IME.

Répartition des résidents par tranches d'âge au 31 décembre 2021




- Evolution du profil des nouveaux arrivants vers des profils plus complexes de déficience intellectuelle avec troubles du comportement ou problématiques psychiatriques associées

Concernant la provenance des résidents sur le foyer de l'Horticulture la population provient en grande partie de l'IME[5] Geneviève Caron également situé à Epernay, de l'IME de Ville en Selves ou de l'IME de Sézanne.

## 3- Les enjeux de l'établissement

Les dispositifs d'offre d'habitat proposés aujourd'hui sur le secteur sparnacien favorisent l'autodétermination des personnes accompagnées. Sur ce point, l'établissement est plutôt un modèle, car l'offre en matière de type d'hébergement est très diversifiée.

Un des enjeux de l'établissement est de s'adapter au nouveau profil des travailleurs d'ESAT. Le volet formation des professionnels est important pour permettre de mieux répondre aux problématiques rencontrées par les personnes présentant des troubles psychiques et également aux personnes présentant des troubles du spectre autistique

[4] Institut Médico Educatif

[5] Institut Médico éducatif : Les instituts médico-éducatifs, désignés aussi par le sigle IME, sont des établissements d'accueil qui accueillent les enfants et adolescents atteints de handicap mental.

Les équipes doivent s'adapter aux personnes vieillissantes ou ne pouvant pas travailler à temps complet en raison de leur fatigabilité. Il faudra également répondre aux problématiques de vieillissement de la population en trouvant des partenariats adaptés sur le territoire aux travailleurs retraités.

Une réflexion autour de l'ouverture d'un service d'accueil de jour permettrait également d'apporter une réponse aux personnes vieillissantes, qui ne peuvent plus travailler à temps plein pour diverses raisons.

## 4- Les dynamiques de parcours des usagers

L'Association propose un large panel d'établissement et de service au sein desquels l'offre est plutôt diversifiée sur l'ensemble du secteur géographique.

La question du parcours de la personne est évoquée dans le cadre de son projet personnalisé à la fois du point de vue du pôle (passage du dispositif collectif, vers le semi collectif, le SAVA, le SAVS…) ou d'un point de vue plus large. Chaque résident dispose d'une information concernant la possibilité d'évoluer dans son parcours en passant notamment d'un dispositif à un autre. Cette évolution est favorisée par la commission « parcours de vie » de l'Association, qui permet aux référents de chaque établissement de se mettre en lien pour travailler le projet de chaque personne accompagnée.

La fusion associative et le rapprochement des établissements et services par typologie et non plus par territoire permet à la personne plus de choix dans son parcours de vie en favorisant la mobilité géographique. Cette mobilité géographique permet de bénéficier d'une continuité dans l'accompagnement.

Plusieurs partenaires sont identifiés par le service lorsqu'il est question de travailler le parcours de la personne. Bien que les ressources soient souvent internes à l'Association (Commission parcours de vie, unité de soutien ESAT, foyer d'hébergement, SAVA, Permanence du Jard etc…), les partenariats suivants sont les plus à même d'être sollicités lors des changements de vie des personnes et particulièrement lors des départs à la retraite :
- EHPAD (exemple : UVPHA Jean COLLERY d'Ay et EHPAD BOISSEAU Roederer de Reims).
- Foyer de vie (exemple : Foyer JP BRU ou Foyer Aurore).

*Points à améliorer* :

Les possibilités ouvertes à chacun en matière d'habitat ne sont pas toujours connues dans leur ensemble de tous les usagers.
Les familles ne connaissent pas bien l'intégralité des établissements ou dispositifs existants au niveau associatif.
Les nouveaux salariés n'ont pas non plus toujours une bonne connaissance des spécificités des établissements des autres pôles.
Les relations avec les établissements dont le partenariat est important comme les IME ~~et~~ les ESAT sont à renforcer et à mieux formaliser pour éviter les difficultés lors de l'admission de jeunes dont le projet n'aurait pas été assez préparé.

## 5- L'expression et la participation des usagers

L'expression et la participation de l'usager sont facilitées tout au long de son accompagnement :

- Co-élaboration du projet personnalisé
- Participation et représentativité lors des Conseils de la Vie Sociale (CVS)
- Utilisation du Facile à Lire, Facile à Comprendre (FALC) pour les affichages dans les locaux et pour de la communication spécifique (exemple : situation de canicule ou situation sanitaire particulière).

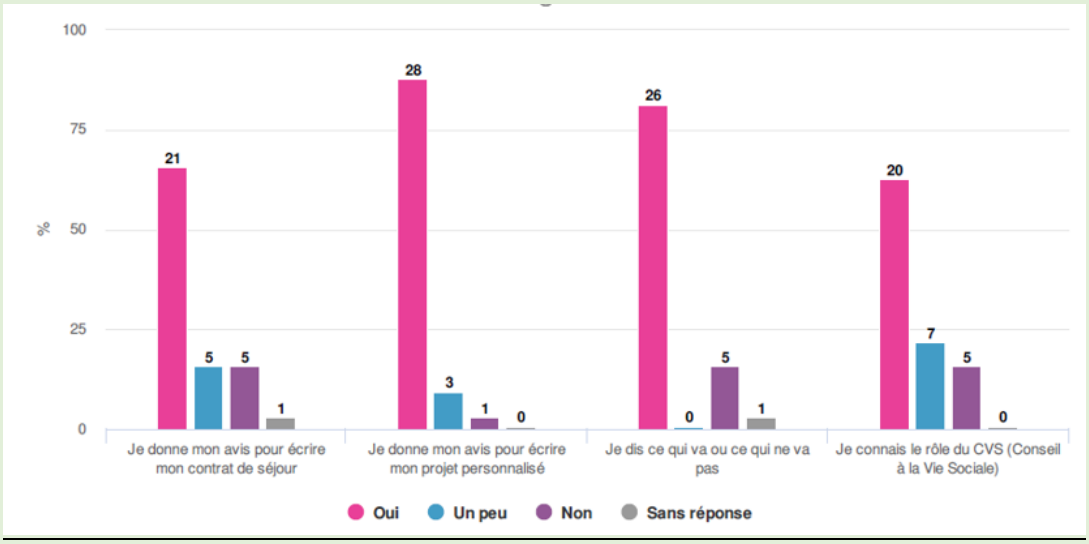
En lien avec les outils de la loi du 2 janvier 2002, le foyer d'hébergement organise trois CVS par an, dont la présidence est portée par un usager.

En complément des CVS, une réunion de secteur (collectif, semi collectif, SAVA) est organisée tous les deux mois en présence des éducateurs référents de chaque secteur. Le chef de service peut être convié à ces réunions.

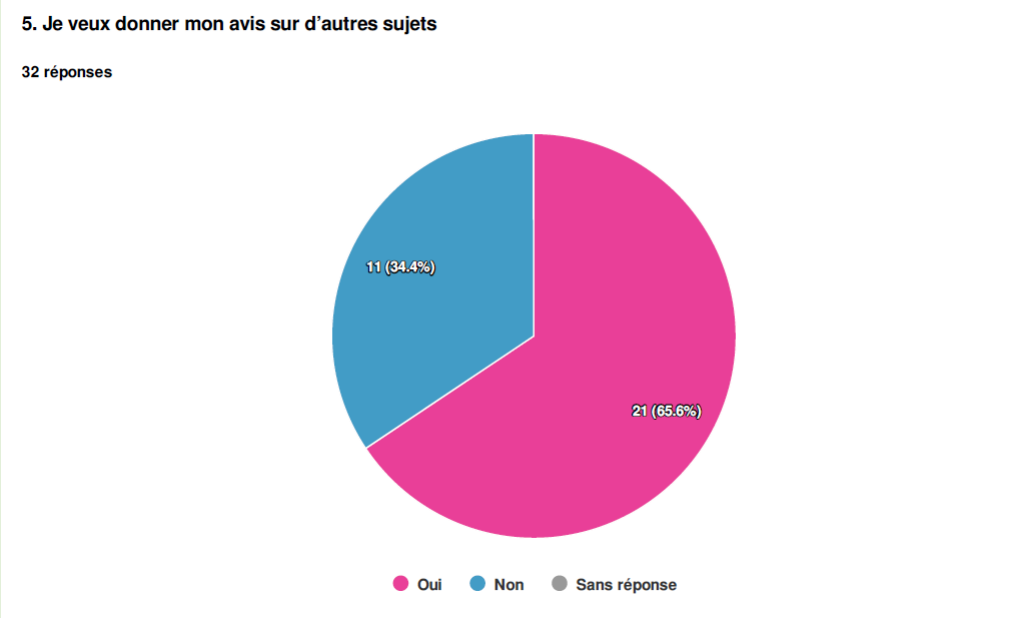
Le positionnement et les pratiques de l'équipe permettent aux usagers de se référer aux professionnels comme personnes ressources, notamment par le biais du référent qui est désigné auprès de la personne à son entrée.

L 'équipe éducative est à l'écoute des demandes personnalisées de chacun. Elle accompagne le résident dans l'utilisation de l'outil de communication et d'expression privilégié par celui-ci.

### Résultat de l'enquête résident

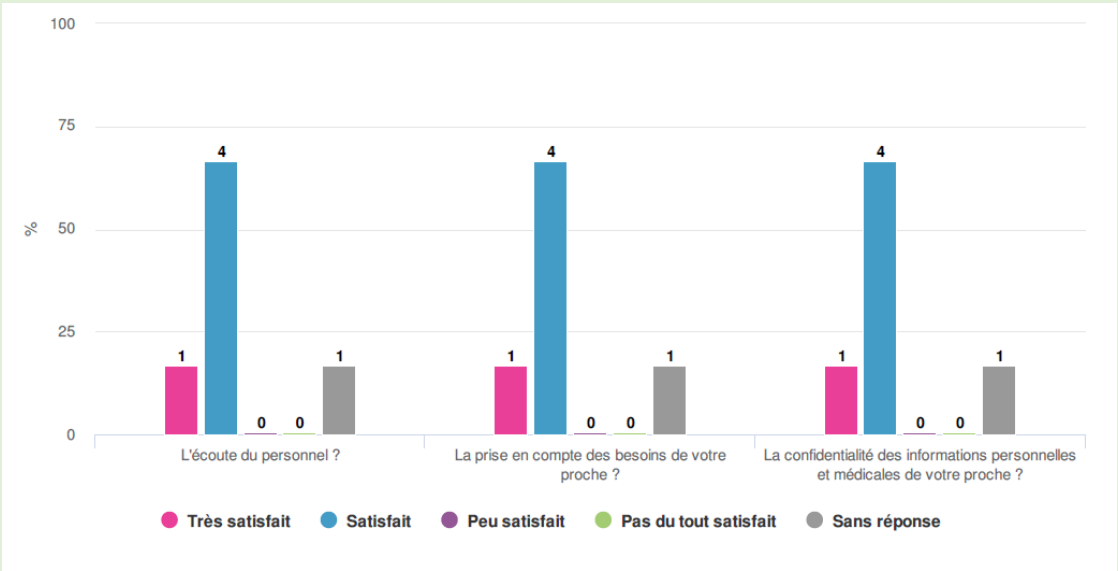



La majorité des résidents est informée des moyens mis à sa disposition pour lui–permettre de s'exprimer. Néanmoins, on note que certains d'entre eux ne connaissent pas ou peu les moyens de participation et d'expression mis à leur disposition.




On note que les résidents souhaiteraient avoir la possibilité de s'exprimer davantage sur d'autres sujets que ceux pour lesquels on les sollicite.

## Résultats de l'enquête famille




Les familles sont satisfaites de la possibilité laissée à leur proche d'exprimer leurs attentes.

*Points à améliorer* : L'établissement doit mettre en place des temps d'expression autre que le CVS à destination des usagers pour leur permettre de faire connaitre leur demandes/attentes/envies.

L'établissement doit s'efforcer d'informer et accompagner les usagers de manière plus qualitative de façon à leur permettre d'utiliser les dispositifs de droit commun présents dans leur environnement géographique.

L'existence du registre des plaintes et réclamations n'est pas identifié par les résidents et les familles.
Les enquêtes de satisfaction sont peu utilisées pour recueillir l'avis des résidents.

## 6- La place de l'entourage

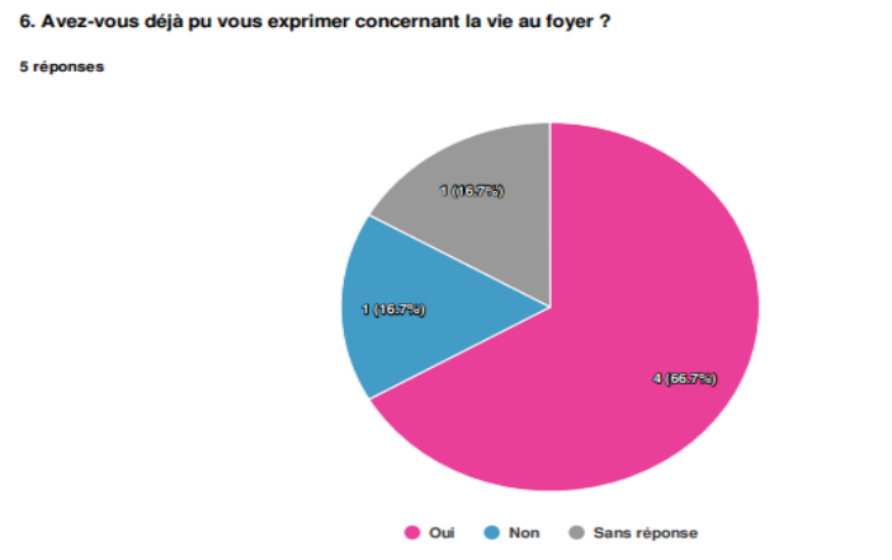
Le chef de service propose systématiquement à tout nouvel entrant une visite de l'établissement par sa famille et/ou proche(s). Les relations avec les familles sont privilégiées et particulièrement lorsqu'un usager quitte le domicile familial pour la première fois, intègre en parallèle le monde du travail.

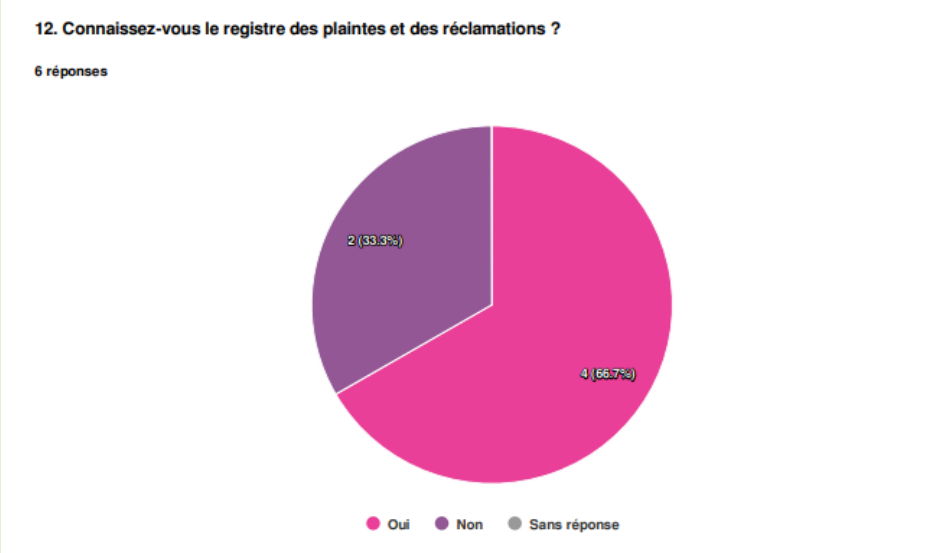
La psychologue de l'établissement propose à toute nouvelle personne accompagnée une rencontre avec sa famille et ou ses proche(s).
L'équipe éducative privilégie la médiation en cas de désaccord (aspect financier, choix de vie) entre les choix de la personne et ceux de sa famille et/ou de ses proches. Les administrateurs référents peuvent être sollicités pour faire l'intermédiaire avec les familles si nécessaire.
De manière générale l'équipe éducative travaille, avec l'accord de la personne accompagnée, à maintenir les liens avec les proches et les aidants et en les soutenant ou en soutenant leurs choix.

L'établissement fait depuis quelques années, un effort en termes de communication en envoyant systématiquement les compte-rendu de CVS à l'ensemble des familles et en utilisant au maximum la communication dématérialisée pour transmettre des informations aux représentants légaux.

Des formations en lien avec les aidants ou les familles ont été dispensées permettant une meilleure communication entre salariés et entourage des résidents.

### Résultats de l'enquête famille






Les temps d'échange avec les familles sont peu nombreux en dehors des CVS et ces dernières ne connaissent pas bien les moyens mis à leur disposition pour faire remonter leurs attentes.

*Points à améliorer* : Les outils de communication associatifs comme facebook, le site internet ou le journal associatif sont l'occasion de mettre en avant le travail des équipes auprès du public accompagné. Toutefois, nous remarquons que les professionnels s'en saisissent encore peu.
Ces nouveaux outils sont encore peu connus des familles d'Epernay.

Des temps d'échange plus réguliers (réunion des familles, participation aux évènements festifs…) sont à mettre en place.

# Partie 3 L'offre de service et l'organisation de l'établissement / du service

## 1- La nature de l'offre

### a. Les différents types d'accompagnement

Habitat collectif :

L'établissement dispose de 14 chambres dans l'espace collectif de la résidence. Ce lieu de vie bénéficie d'une permanence éducative constante, dans un espace de vie sécurisant. L'établissement propose à la fois le gîte, le couvert et l'entretien du linge.
Le degré d'implication du résident dans la vie quotidienne s'adapte à ses rythmes, souhaits et capacités de développement personnel.

L'hébergement en collectivité répond à des personnes dont le besoin de stimulation et l'assistance à la vie quotidienne est le plus important. Quel que soit leur projet, ces personnes relativement autonomes ont besoin, pour certaines d'un accompagnement en matière d'hygiène, de présentation de soi, de suivi alimentaire.

- Les repas sont assurés par un prestataire de restauration extérieur sur réservation :
  - ✓ petit-déjeuner en libre-service de 6h 30 à 9h 30
  - ✓ déjeuner : dès 12h
  - ✓ dîner : dès 19h..
- Week-end : samedi soir, possibilité de faire les courses et de confectionner un repas avec la supervision d'un éducateur et dans le respect des protocoles d'hygiène.
- Une maitresse de maison assure le service collectif de lingerie. Le linge est placé dans des bacs personnels et les résidents viennent chercher leurs effets.
- Une maitresse de maison et les surveillants de nuit assurent l'entretien des locaux et des espaces privés
- Les usagers sont libres de circuler dans l'établissement dans le respect des horaires fixés dans le règlement de fonctionnement.
- les usagers peuvent recevoir des visites dans leur espace privé ou dans l'espace collectif dans le respect des horaires fixés dans le règlement de fonctionnement.
- 6 professionnels du service éducatif assurent un accompagnement de 6h 45 à 22h accompagnement durant les périodes de repas.
- Ecoute et échange avec la psychologue en fonction des besoins individuels
- Un surveillant de nuit qualifié assure une veille de 21h30 à 7h
- Les maitresses de maison apportent des conseils personnalisés en concertation avec le service éducatif au niveau de l'entretien du linge et de la chambre

Semi-collectif :

Attenant au bâtiment principal se trouvent deux petits pavillons dans lesquels peuvent résider 5 personnes. Au total, dix personnes vivent ~~donc~~ en quasi colocation dans des pavillons conçus comme un habitat ordinaire dans un cadre sécurisant. Les personnes concernées par ce type d'habitat souhaitent un lieu de vie offrant plus d'autonomie et/ou plus de calme par rapport au collectif. Elles ont toutefois besoin d'une sécurité permanente. En effet, les personnes sont encore assujetties à certaines insécurités, peurs, angoisses et doivent pouvoir faire appel à un professionnel en cas de besoin.

- Une participation dynamique est demandée au résident au niveau du couvert et du linge
- Repas suivant plusieurs formules : repas sur réservation auprès du prestataire de restauration et réchauffés par les usagers. Confection de repas par les usagers avec l'aide de la maitresse de maison budget alloué pour faire les courses et les repas en toute autonomie).
- Possibilité de profiter de la convivialité de l'espace collectif de la résidence en fonction des souhaits ou besoins ; prise de repas sur réservation dans la salle à manger de la Résidence.
- Petit-déjeuner assuré par les usagers dans leur pavillon.
- Les usagers assurent l'entretien du pavillon et de leur linge. Ils sont accompagnés de la maitresse de maison qui assure le service linge plat.

SAVA :

Le SAVA est composé d'appartements situés à proximité de la résidence ou en centre-ville pouvant accueillir jusqu'à 16 personnes. Ces lieux de vie permettent une participation active et la mise en œuvre de l'ensemble des compétences et capacités nécessaires pour une vie quotidienne dans le milieu ordinaire. Les personnes accompagnés par le SAVA sont principalement destinées à s'orienter vers un habitat en milieu ordinaire avec ou sans accompagnement SAVS.

- Exercice de l'autonomie dans toutes les dimensions de la vie de l'usager ( confection des menus, autonomie pour les achats alimentaires et la confection des repas, accés à des loisirs autres, autonomie dans la prise des rendez vous médicaux etc…).

- Pas de réassurance permanente sur place mais un passage en appartement ou contact téléphonique quotidien.
- Possibilité de bénéficier de la restauration collective sur réservation et en fonction des souhaits ou des besoins

### b. Les prestations proposées

Pour l'ensemble des usagers quel que soit leur lieu de vie, les professionnels du foyer d'hébergement les accompagnent dans les actes de la vie quotidienne en fonction des besoins et demandes de chacun. Cet accompagnement concerne : l'hygiène corporel et vestimentaire, la vie sociale, la gestion du budget, l'alimentation, la santé, les loisirs etc… Les modalités de cet accompagnement sont définies dans le projet personnalisé de chaque résident.

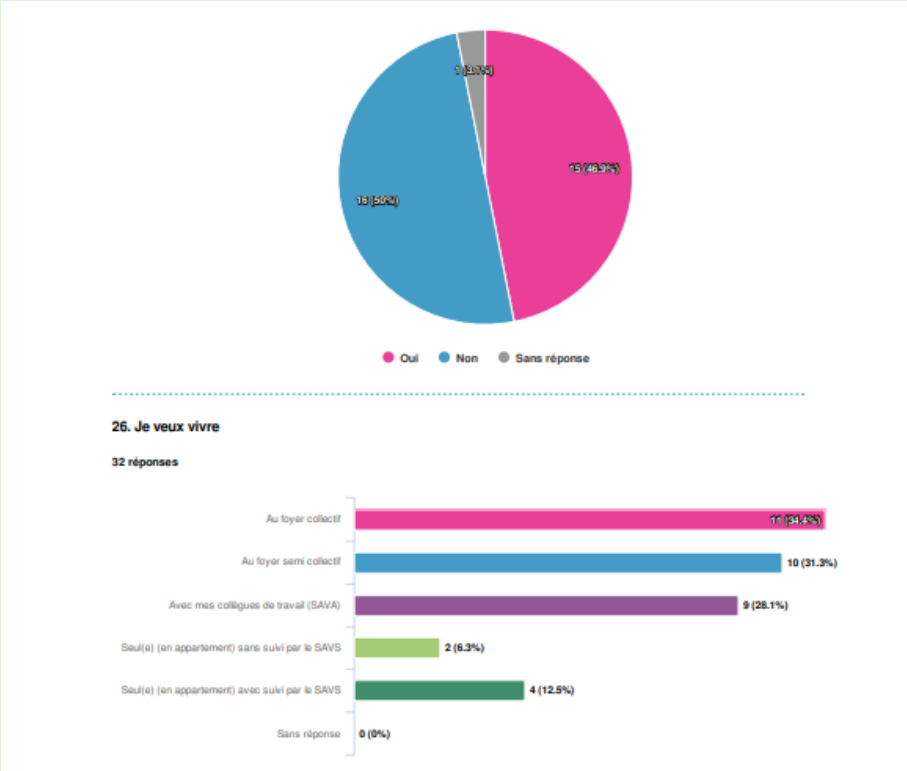
Le nombre de transports effectués par les équipes éducatives pour accompagner les résidents sur leur lieu de travail, a été réduit, puisque c'est désormais un transport pris en charge par l'ESAT. Celui-ci a mis en place une navette pour les résidents les moins aptes à prendre les transports en commun. Les autres résidents utilisent les transports publics de la ville.

La situation géographique de la résidence permet une grande autonomie aux résidents, qui peuvent aisément se déplacer au sein de la ville pour faire leurs courses ou se rendre à des rendez-vous médicaux. Ainsi, il est plus simple de travailler l'autonomie sur cet établissement que sur une structure isolée comme le Foyer le Relais.

Consciente de l'évolution des caractéristiques de la population accueillie, l'équipe a recentré ses accompagnements et adapté les activités proposées pour aller vers des loisirs plus sportifs et dynamiques qu'auparavant. Par ailleurs, l'accompagnement des jeunes personnes arrivées d'IME nécessite un vrai travail autour des actes administratifs et de la gestion du budget.

Les propositions d'activités s'adressent à l'ensemble des usagers (voir parfois aux usagers du SAVS d'Epernay qui en font la demande). Les résidents ont la possibilité de choisir et de réaliser des activités en groupe ou seul. Des activités fixes leur sont proposées. Celles-ci s'inscrivent dans une action éducative qui tient compte à la fois de l'individuel et du collectif en offrant aux usagers intéressés un espace socialisant mais aussi une manière d'organiser son temps libre.
Ces divers temps d'activités sont proposés aux résidents sur les temps de soirée, les vendredis après-midi (depuis début septembre 2019 l'ESAT ferme le vendredi après-midi) et sur les temps de week-end pour les usagers ne retournant pas en famille.

## Résultat de l'enquête résident




Les différentes propositions d'habitat sont bien connues par le public et permettent une projection à long terme pour les résidents.

## 2- L'organisation interne de l'offre

### a. L'admission et l'accueil

Les périodes de stage au sein de l'établissement sont des préalables à l'admission, de même qu'une rencontre de pré admission est systématiquement mise en place. Elle permet le recueil des besoins par rapport à une demande de suivi.

Une semaine de stage découverte est toujours proposée au préalable pour que les stagiaires puissent se familiariser avec la vie collective et pour que l'équipe puisse évaluer le dispositif le plus adapté.
Dans un second temps et en fonction des capacités et selon l'autonomie de chacun l'établissement propose une à deux semaines consécutives avec week-end à la Résidence mais aussi des passerelles vers un accueil sur le semi-collectif pour les plus autonomes.

Un éducateur spécialisé est missionné pour accompagner, encadrer et programmer les stages et accueils temporaires, qui sont fréquents sur l'établissement. En effet, en comparaison avec le Foyer le Relais dont le nombre de chambres correspond au nombre de personnes accompagnées, la résidence dispose d'une marge de manœuvre plus large, puisque les appartements du SAVA permettent une modulation des places et une proposition de types d'accompagnement plus adaptée.

Ces différents stages de découverte s'organisent avec l'ESAT. L'établissement travaille avec plusieurs IME marnais comme ceux d'Epernay, Ville en Selve, Sézanne, Cormontreuil et Villers Franqueux.

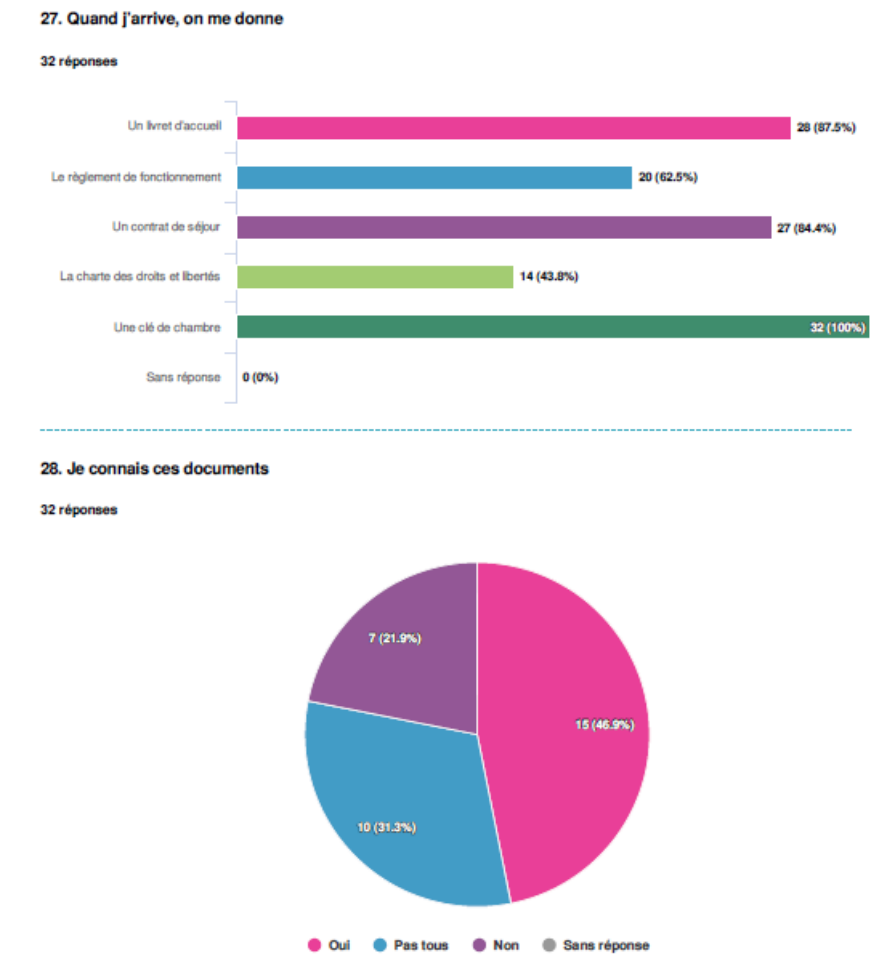
A l'inverse, les résidents peuvent également effectuer des stages dans d'autres établissements (exemple foyer de vie) pour préparer un départ en retraite ou une réorientation.

Pour être inscrite sur la liste d'attente la personne doit être inscrite au préalable sur la liste d'attente de l'ESAT ce qui implique que les deux établissements réalisent régulièrement des commissions d'admission communes afin d'anticiper les périodes de stage et les futures admissions. La liste d'attente de l'établissement est tenue à jour sur via trajectoire, puisque la MDPH peut également orienter directement des personnes vers la structure.

Les entretiens de préadmission des usagers se font avec les partenaires de façon systématique (exemple IME). Cela permet d'avoir un ensemble d'éléments sur la personne pour un meilleur accompagnement. Le parcours de vie du résident se travaille en lien avec les familles et l'ESAT.

Des accueils temporaires peuvent être proposés aux travailleurs d'ESAT dont les parents sont vieillissants en vue d'un futur accueil permanent à la résidence ou de permettre un temps de répit.

## Résultat de l'enquête résident



La procédure d'accueil est assez complète et les documents issus de la loi de 2002 sont en place. Les enquêtes témoignent d'une satisfaction des résidents quant'à leur accueil.

*Points à améliorer* : Les documents remis à l'admission doivent être retravaillés en FALC et uniformisés au niveau du pôle. Une plaquette récapitulant les missions des foyers d'hébergement pourrait servir de support de communication et les documents regroupés dans une petite malette.

Les modalités et conditions de sortie de l'établissement doivent être explicitées dès les premières rencontres et inscrites dans le contrat de séjour.

Des documents de cadrage autour de l'accompagnement proposé par le SAVA doivent être créés pour préciser le champ et les modalités d'intervention possible au sein de ce dispositif. Les pratiques sont à harmoniser avec le SAVA de Reims.

On note que le règlement de fonctionnement et les procédures annexes encadrant les règles de vie ne sont pas toujours connus par les usagers et cela demande que ce soit retravaillé avec l'équipe.

### b. Le projet personnalisé ou le contrat de séjour

La méthodologie de projets a été réactualisée au 1er janvier 2019 est harmonisée sur l'ensemble des établissements et services du pôle. Les besoins et les attentes de la personne sont recueillies en amont de l'élaboration de son projet personnalisé. Durant cette période, le référent s'assure de l'adéquation entre la réponse proposée et la demande de la personne.

Le projet personnalisé qui fait l'objet d'un avenant au contrat de séjour permet à la personne accompagnée d'exprimer ses choix tout au long de son accompagnement.
Une mise à jour du dossier du résident est faite en temps réel grâce au DUI[6] dont dispose chaque résident. Cet outil facilite, lors du bilan annuel (co-évaluation) l'actualisation du projet en fonction de l'évolution de la situation et des choix de la personne.

*Points à améliorer* : La mise en place de réunions d'élaboration de projet personnalisé en équipe pluridisciplinaire est en place depuis décembre 2020, mais il faut veiller à la restitution à l'usager de son projet par le référent comme le prévoit la méthodologie.

Une grille d'évaluation des besoins élaborée à un niveau associatif pourrait être un support qui faciliterait le travail des équipes dans l'élaboration des objectifs du projet.

Une meilleure évaluation du profil des usagers accueillis (référentiel ANAP) par la psychologue sera nécessaire à l'avenir pour mieux évaluer l'évolution des besoins du public.

### c. L'accès aux soins

L'accompagnement des résidents dans leur suivi de santé est une part importante du travail réalisé par l'équipe éducative.

[6] Dossier Unique Informatisé

La grande majorité des accompagnements médicaux sont des accompagnements chez les médecins traitants, les orthophonistes, les dentistes ou les gynécologues. L'établissement travaille ponctuellement avec les organismes suivants :

- La Plate-forme d'Éducation et de Prévention pour la Santé (PEPS).
- Le Centres Médico-Psychologiques (CMP).
- Le CMPS (Centre Marnais de Promotion de la Santé) pour les bilans de santé sur Reims.
- Le Cabinet Dentaire d'Ay sensibilisé au Handicap.
- Le Cabinet de Pédicure sur Epernay sensibilisé au Handicap.

Ces partenariats sont sollicités ponctuellement au cas par cas en fonction des besoins identifiés pour chaque personne.

Le partenariat avec la Croix Rouge française est indispensable. Cette collaboration vient pallier le manque de moyens sur la question médicale au niveau du personnel. Une infirmière de la croix rouge vient ainsi une fois par semaine vérifier ou effectuer les piluliers des résidents. Pour les accompagnements plus spécifiques, comme les aides à la toilette, le SSIAD intervient également.

L'accompagnement et le suivi de soins est assuré par l'équipe éducative, qui ne dispose pas de compétences spécifiques, ce qui peut parfois mettre les éducateurs en difficulté. Un « référent santé » a été désigné parmi les éducateurs spécialisés. Ce dernier fait le lien avec les professionnels de santé des autres établissements et services du pôle.

Un groupe de travail a été constitué avec l'infirmière du SAMSAH Tandem et l'infirmière du Foyer le Relais autour de la question des actions de prévention santé. Un calendrier a ainsi été déployé, afin que chaque mois une thématique particulière soit abordée avec les résidents (tabagisme, cancer du sein, hygiène, maladie de Lyme, contraception...). La référente santé participe à ces réunions et bénéficie ainsi de l'expertise des infirmières et de leurs outils pédagogiques. De manière générale, l'établissement s'inscrit dans différentes démarches de prévention dont la plupart s'adaptent aux besoins et aux difficultés rencontrées par le public accueilli.

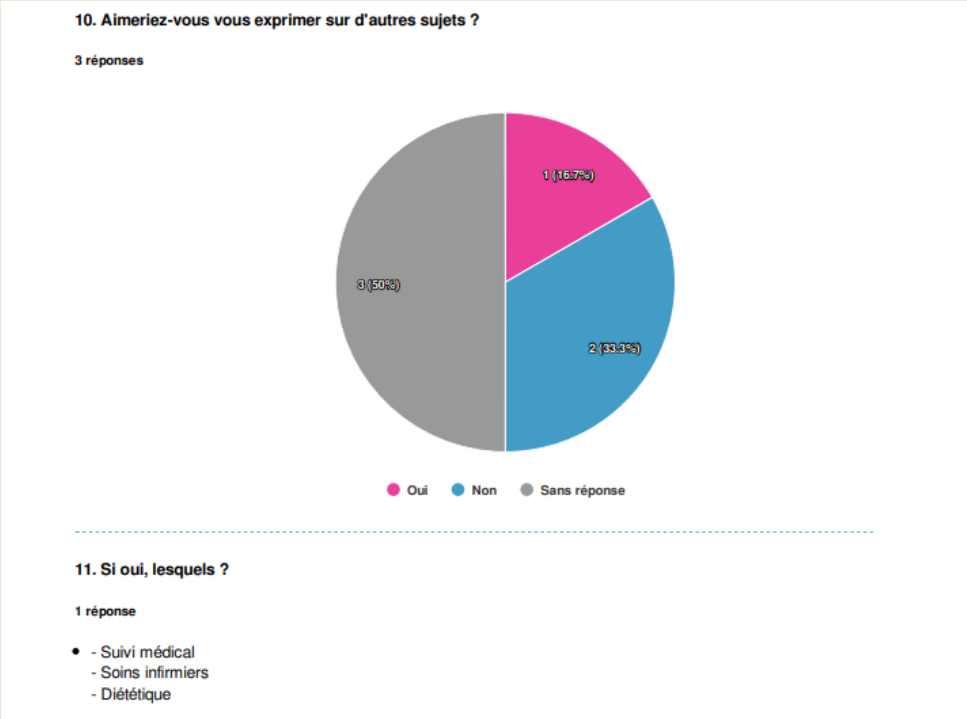
La distribution des médicaments est assurée par l'équipe éducative, qui respecte une procédure stricte[7] afin de la sécuriser. Dans un même souci de sécurisation du circuit du médicament, une distribution via des sachets individuels préparés en rouleau au préalable par une pharmacie rémoise est proposée à chaque résident depuis 2019.

Les erreurs de distribution de médicament sont tracées dans le logiciel qualité associatif AGEVAL, qui permet d'en analyser les causes et de proposer des pistes d'amélioration.

Les 0.25 ETP de psychologue dont dispose l'établissement permettent un soutien de l'équipe autour de certaines situations complexes et permettent d'orienter les usagers et les familles si besoin vers des professionnels pour des suivis réguliers. Enfin, le rôle de la psychologue est d'apporter un éclairage différent et de participer à l'élaboration des projets personnalisés des usagers. Elle peut selon les besoins et les priorités liées à son temps de présence, rencontrer les personnes en entretien individuel ou en groupe.

[7] Procédure : Organisation de la distribution des médicaments des usagers de la Résidence de l'Horticulture.

## Résultat de l'enquête famille




Suggestions issues des enquêtes familles :

« Il faudrait une meilleure prise en compte de son alimentation et de la prise de médicaments face au diabète »
« Il faudrait éviter d'avoir 2 remplaçants les dimanches ou soir lors des retours. Il faut alors redonner toutes les consignes concernant les médicaments car c'est stressant pour les parents ! »

Le sujet du suivi de santé est un sujet important pour les familles qui souhaiteraient plus de communication autour de ce point.

Points à améliorer : Bien que la culture des foyers d'hébergement ne soit pas très sanitaire, il est impératif dans les prochaines années de continuer les efforts déjà amorcés pour continuer à apporter un suivi de qualité à chaque résident. L'accent doit continuer à être mis sur les actions de prévention.

## 3- L'ancrage territorial de l'établissement

### a. L'ouverture sur l'extérieur

L'établissement prône l'ouverture vers la Cité, c'est pourquoi l'équipe éducative accompagne vers le milieu ordinaire les usagers qui le souhaitent, lorsqu'ils en expriment le besoin dans leur projet personnalisé (exemple : piscine, gymnase, centre équestre d'Ay, la maison pour tous, la médiathèque d'Epernay).

Lors des portes ouvertes qui ont lieu tous les deux ans, certains usagers mettent un point d'honneur à présenter par eux même leur lieu de vie aux invités. Les passions et les compétences des usagers sont mises en avant lors de ces portes ouvertes.

Les usagers sont encouragés à utiliser les transports en communs : Mobulys, mobilibus, mouvéo, vortex, Dewitte, et à faire appel aux services proposés par la ville de manière générale.

La proximité de l'établissement avec le Foyer de vie Jacques Paul BRU ou l'IME Geneviève CARON de l'Association permettent la mutualisation des moyens en termes d'activités (utilisation de la salle snoezelen de l'IME, utilisation de la salle de sport du Foyer de vie, mutualisation des véhicules, création commune d'un journal…).

*Points à améliorer* : Les usagers pourraient être mieux informés des dispositifs et activités existantes en externe à l'établissement et à l'association.

Les liens avec le Comité de quartier pourraient être améliorés pour envisager des actions communes (fête des voisins par exemple).

### b. Les perspectives de partenariat

Le réseau partenarial de la résidence de l'Horticulture est peu conventionné, même si un effort est fait en ce sens depuis quelques années. En effet, les partenariats se construisent selon les besoins identifiés pour chaque résident. Néanmoins, la signature d'une convention avec l'EHPAD d'AY disposant d'une unité de vie pour personnes handicapées vieillissantes a permis d'instaurer des temps de rencontre réguliers ente résidents autour de moments de convivialité. Ces moments ayant pour but de préparer la sortie de certains résidents de l'établissement vers cette unité de vie au moment de la retraite et pourraient se développer à l'avenir.

Le service tend à coordonner l'ensemble des partenaires et personnes ressources qui gravitent autour de la personne.

- Le planning familial est sollicité pour les actions de prévention autour de la vie sexuelle et affective.
- Une convention a été signée avec la mairie afin qu'une salle de sport soit mise à disposition de l'établissement.
- Une convention entre la piscine Bulleo et l'établissement a également été établie

Les points à améliorer : Un état des lieux des partenariats existants pourrait être réalisé, afin qu'un plan de développement puisse se mettre en place par la suite.

Le conventionnement de nos partenariats les plus importants est essentiel, y compris avec des intervenants extérieurs. Sans compter le fait que cela permet d'établir les obligations respectives de chacun, cela engendre une collaboration étroite et ne peut qu'améliorer l'accompagnement des résidents.

La mise en place d'une enquête de satisfaction à destination des partenaires sur le territoire sparnacien et rémois permettrait d'objectiver leur perception sur le service rendu et d'alimenter le plan d'amélioration de la qualité du service (mesure de leur connaissance du service et donc de l'efficacité des actions de communication en place, mesure de la pertinence des informations communiquées, évaluation des interfaces …).

Un travail pourrait être envisagé avec certains intervenants extérieurs sur des supports écrits simples et lisibles par usager pour expliquer le rôle de chacun.

# 4 Les principes d'intervention

## 1. Les sources des principes d'intervention

Le code de l'action sociale et des familles encadre le fonctionnement légal des foyers d'hébergement.

Les pratiques professionnelles s'inscrivent dans l'esprit de la loi du 2 janvier 2002. La personne est au cœur du dispositif la concernant et tous les moyens sont mis en œuvre pour faciliter l'expression de ses demandes et leurs prises en compte (dans la réponse éducative)
L'équipe s'appuie sur la loi de 11 février 2005 et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles afin de mettre en place des modes de compensation du handicap. L'objectif étant de favoriser au maximum le libre choix de la personne et son autonomie (« *droit de rester le plus longtemps possible à son domicile* »).

Les recommandations de l'HAS sont connues des professionnels, mais ne servent pas systématiquement de support aux réflexions ou aux prises de décision autour de l'accompagnement du résident.

## 2. La gestion des paradoxes

Lorsque les besoins et attentes des usagers divergent de l'avis de leurs familles et / ou leurs proches, l'équipe tente d'argumenter les choix des personnes accompagnées. Lors des réunions et bilan de projet personnalisé, une restitution peut être faite à la famille sous réserve que le résident soit d'accord.

L'équipe est vigilante en ce qui concerne la vulnérabilité de la personne accompagnée notamment dans sa prise de décision. Elle s'assure d'un étayage dans l'accompagnement permettant à la personne de s'essayer en toute sécurité. Elle va rechercher systématiquement le consentement éclairé de la personne.

Il faut sans cesse jongler entre les principes de liberté et d'autodétermination, qui se heurtent parfois au cadre réglementaire et à des questions de sécurité. Par exemple : un usager ne peut pas accueillir même pour une nuit, un conjoint qui ne serait pas accompagné par l'établissement.

Un paradoxe important en foyer d'hébergement réside dans le fait que le foyer représente le domicile de la personne, mais que lorsqu'elle quitte le monde du travail, elle se trouve contrainte de quitter son lieu de vie.

D'autre part, le foyer d'hébergement n'est pas un établissement médicalisé et pourtant la question du soin est importante et fait partie intégrante de la vie de nombreux usagers. De fait, une grande partie du travail de l'équipe éducative consiste à accompagner les usagers afin de leur assurer un accompagnement médical vers l'extérieur.

## 3. Le travail en équipe

Les outils de communication et d'information à destination des usagers sont élaborés en équipe ou sont directement issus d'un travail associatif. Les usagers sont informés que l'équipe peut se transmettre des informations les concernant dans le cadre de l'accompagnement ou du suivi de projet.

Les équipes s'appuient sur une transmission des informations assurant une qualité du suivi des personnes accompagnées. L'équipe se base sur une pratique forte qui est de favoriser l'apprentissage aux personnes et de ne surtout pas faire à la place de la personne.

Les points à améliorer : Les professionnels consacrent du temps au nouveau salarié ou au stagiaire mais il n'y a pas de trame officielle concernant un éventuel tutorat, ni de référence attribuée à un salarié en particulier pour accompagner ce nouvel arrivant.

Il n'existe pas de livret d'accueil du nouveau salarié, et la remise de tous les documents nécessaires à une prise de poste efficace n'est pas spécifiquement formalisée.

# Partie 5 Les ressources et moyens mobilisés

## 1. Les ressources humaine

### a. Les compétences

Le tableau ci-dessous récapitule la répartition des ETP au sein de l'établissement :

| Fonction | ETP |
|---|---|
| Directrice de pôle | 0,25 |
| Directrice-adjointe | 0.40 |
| Chef de service | 1,00 |
| Agent technique | 0,50 |
| Educateur spécialisé | 3,00 |
| Moniteur éducateur | 3,00 |
| Psychologue | 0,25 |
| AMP | 1,00 |
| Secrétaire | 1,00 |
| Maitresses de maison | 3,80 |
| Surveillant de nuit | 2, 00 |
| **Total** | **16,20** |

Depuis plusieurs années l'équipe éducative connait des mouvements chaque année et la Direction peine à recruter sur le bassin sparnacien des profils qualifiés.

## Résultat de l'enquête famille

Suggestions issues des enquêtes familles :

« Des badges pourraient permettre d'identifier les salariés avec leur fonction (+ prénom) »
« Il faudrait faire un bilan annuel de l'évolution de mon proche avec l'équipe et la psychologue. »
« Lorsqu'on téléphone, la personne qui décroche pourrait-elle se présenter brièvement, juste donner son prénom.

### b. Les temps de réunion

Les réunions institutionnelles ou de projet personnalisé permettent d'assurer le suivi et la cohérence des réponses apportées aux demandes des personnes.
Les récents temps de réunion communs entre les deux foyers d'hébergement sont bénéfiques dans le partage d'expérience et dans les réponses à apporter au public.

Les temps d'échange sont favorisés au sein de l'équipe pluridisciplinaire et s'organisent de la façon suivante :

| Réunions et leur objet | Périodicité | Participants |
|---|---|---|
| Réunion institutionnelle organisée en 3 parties | Une demi-journée par semaine | Tout le personnel du Service éducatif<br>Direction, psychologue. |
| Travail de rédaction sur les projets individualisés | Chaque lundi ou mercredi APM en fonction du planning | Les référents, la psychologue, Chef de service |

Les réunions font l'objet d'une préparation avec un ordre du jour préparé en amont par le Chef de service. Ces temps d'échange sont très attendus par l'équipe éducative et sont un véritable outil de pilotage et de management.

### c. Le plan de formation

Chaque année un recueil des besoins en matière de formation (individuelle ou collective) des salariés est réalisé au niveau associatif. Les entretiens professionnels annuels viennent également compléter ce recueil.
Un arbitrage est ensuite réalisé, prenant en compte le budget alloué à la formation, les thématiques définies comme prioritaires par l'Association ou par le pôle et les besoins individuels.

Sur les années à venir, l'effort de formation sera orienté vers :

- La formation des éducateurs à accompagner les usagers dans l'utilisation des outils informatiques.
- Les troubles psychiques.

- La vie affective et sexuelle.
- L'accompagnement des personnes autistes.
- La formation des professionnels au FALC.

Les points à améliorer : Les comptes rendus de réunions doivent être systématiquement rédigés et mis à disposition de tous via des outils de travail collaboratifs.

Des points de vigilance dans la communication avec les familles sont à retravailler avec l'équipe qui doit bénéficier de formations ciblées sur ce point.

Les professionnels consacrent du temps au nouveau salarié ou au stagiaire mais il n'y a pas de trame officielle concernant un éventuel tutorat, ni de référence attribuée à un salarié en particulier pour accompagner ce nouvel arrivant.

L'évaluation des actions de formation et de l'acquisition de compétences ainsi qu'une restitution auprès des autres professionnels ne sont pas réalisées à ce jour.

## 2. Les moyens logistiques

### a. Les locaux

La résidence de l'Horticulture dispose dans son bâtiment principal d'un espace de vie collectif, comprenant également au rez-de-chaussée des bureaux administratifs et éducatifs. En plus de ces espaces collectifs le bâtiment principal compte quatorze chambres privatives avec salle d'eau pour les résidents, ainsi qu'une chambre d'accueil d'urgence ou d'accueil temporaire.

La résidence de l'Horticulture n'est pas la propriété de l'Association, mais dispose d'un bail avec le bailleur social Plurial Novila. Les locaux sont adaptés du point de vue de la vie quotidienne des usagers, néanmoins les espaces de bureaux sont assez limités et exigües.

L'établissement dispose d'une cuisine qui permet la remise en température des repas livrés en liaison chaude.

Une lingerie est également équipée de matériel semi professionnel permettant le lavage du linge des usagers.

### b. Les véhicules

La résidence de l'Horticulture dispose d'un parc de véhicules suffisant pour l'ensemble des accompagnements à effectuer. Le parc automobile est la propriété de l'établissement.

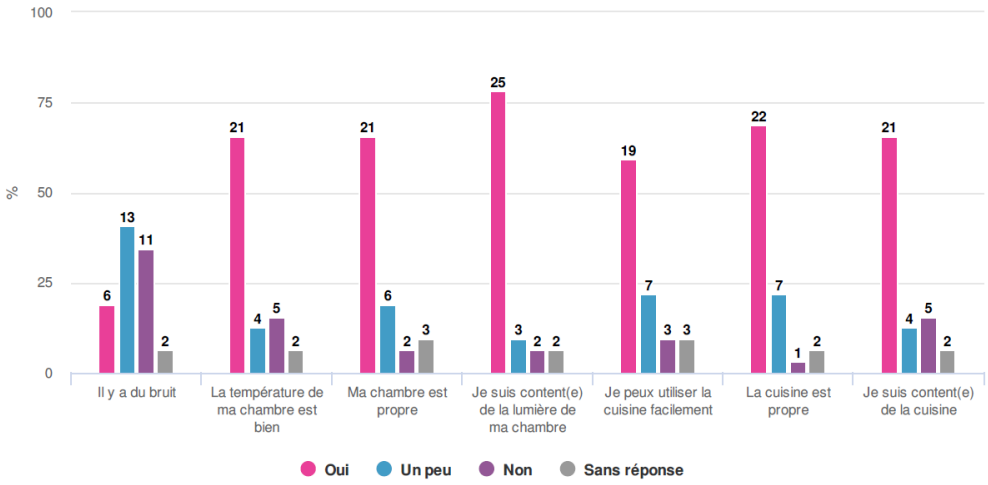
### c. Le parc informatique et les équipements

Les outils informatiques ont récemment été renouvelés pour que chaque professionnel éducatif dispose d'un accès à un ordinateur fixe ou portable lorsque c'est nécessaire.
Le suivi du renouvellement du parc est assuré par les services du siège de l'Association.

## Résultat de l'enquête résident

**39. Le logement**

**30 réponses**




| | Oui | Un peu | Non | Sans réponse |
|---|---|---|---|---|
| Les éducateurs me passent les appels téléphoniques | 26 (81,3%) | 3 (9,4%) | 1 (3,1%) | 2 (6,3%) |
| Mon linge est bien lavé | 24 (75%) | 3 (9,4%) | 0 (0%) | 5 (15,6%) |
| Je voudrais laver mon linge seul(e) | 17 (53,1%) | 4 (12,5%) | 4 (12,5%) | 7 (21,9%) |
| J'aime les sorties proposées | 23 (71,9%) | 2 (6,3%) | 0 (0%) | 7 (21,9%) |
| Répartition des réponses | 90 (70,3% des réponses) | 12 (9,4% des réponses) | 5 (3,9% des réponses) | 21 (16,4% des réponses) |

**43. Ce qui me manque**

**9 réponses**

- Faire des sorties bowling
- Faire du Bowling et plus de sorties à Paris
- Faire plus à manger sur mon pavillon
- Des photos pour décorer ma chambre
- Je ne peux pas sortir pour l'argent
- La gazinière marche très mal. Une deuxième interdit quand on veut y aller
- Le lave linge est en panne, c'est long pour la réparation
- Pas grand chose à pat internet
- Du matériel comme des tasses et des verres

Les points à améliorer : Un plan d'investissement à 5 ans doit être réalisé et suivi pour éviter l'obsolescence du matériel et assurer un renouvellement du parc automobile.

# Partie 6 L'amélioration continue

La mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue se concrétise en particulier par :

- L'existence d'un projet d'association régulièrement actualisé.
- L'écriture d'un projet d'établissement ou de service par chaque structure et son actualisation tous les 5 ans.
- La formation des personnels.
- La mise en place de procédures, de protocoles via la mise en place d'une approche processus associative.
- la mise en place d'un signalement systématique des incidents liés à l'accompagnement.
- La création de circuits décisionnels respectant les délégations.
- La commission d'analyse des incidents

La loi de 2002 dispose que les établissements et services « procèdent à l'évaluation de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent, au regard notamment des procédures, de références et de Recommandations de bonnes pratiques professionnelles validées ou élaborées par l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux » (remplacée désormais par la haute Autorité de Santé)
L'ensemble des documents cités ci-dessus sont construits et servent de référence à l'action quotidienne du personnel de l'établissement.

## a. La mise en œuvre des droits des usagers

Les outils de la loi 2002-2 dans l'établissement sont régulièrement mis à jour et améliorés. Ils existent partiellement sous forme FALC et sont remis à l'usager lors de son admission via une petite mallette

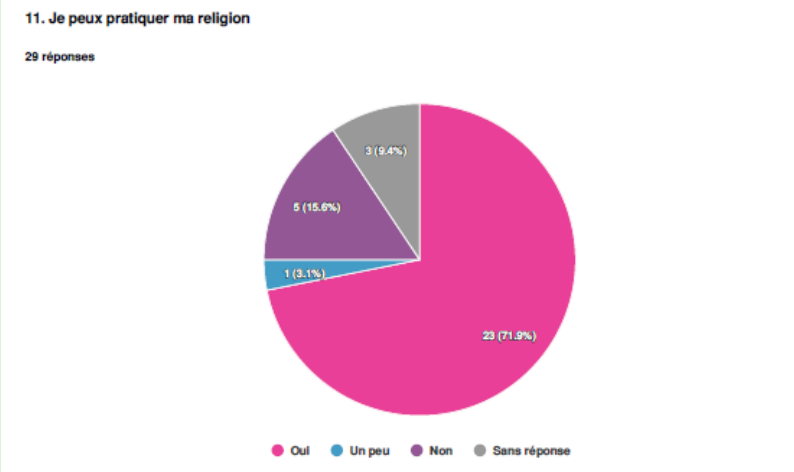
Celle - ci contient :
- Le livret d'accueil.
- La charte des droits et libertés de la personne accueillie.
- Le règlement de fonctionnement.
- Le contrat de séjour.
- La diffusion de la liste des personnes qualifiées (établie par le préfet)

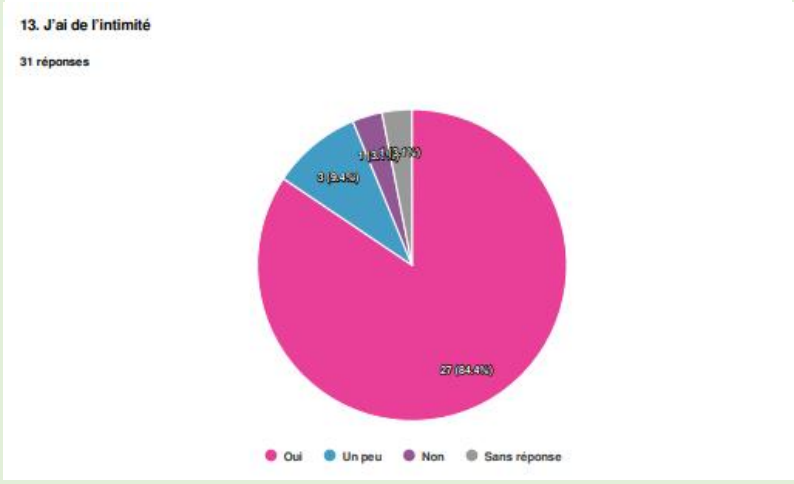
Il existe une procédure pour l'accès des usagers à leur dossier et les informations concernant le Conseil à la vie Sociale (CVS) sont affichées dans le hall d'entrée.

L'équipe favorise l'accès à la citoyenneté par l'accompagnement à l'inscription sur les listes électorales

L'intimité et les droits des usagers sont respectés par les professionnels, qui s'assurent par ailleurs de conserver un positionnement distancié par rapport aux personnes qu'ils accompagnent.

## Résultat de l'enquête résident






Les résidents n'ont pas la possibilité de pratiquer leur religion au sein de l'établissement, mais les autres droits des résidents sont bien respectés.

Les points à améliorer : Une réflexion autour de l'accueil de couple est à envisager et l'accompagnement cultuel peut être amélioré.

### b. La bientraitance

Une démarche bientraitance s'est initiée en 2019 avec la mise en place d'un COPIL associatif regroupant des professionnels formés à la démarche.

Les professionnels connaissent l'existence d'un guide de bientraitance. Les pratiques professionnelles sont travaillées de façon à être conforme aux recommandations sur la bientraitance.

### c. La démarche qualité

**Les risques professionnels :**

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est remis à jour tous les ans. Le dernier a été réactualisé en 2020 et été créé directement sur le logiciel qualité de l'Association, ce qui permet de suivre le plan d'actions. L'agent technique de la structure est en charge sous la supervision du Chef de service de suivre ce plan d'action.

**La gestion des incidents et des évènements indésirables :**

L'Association a fait le choix de recenser tous les incidents liés à l'accompagnement, quels que soit leur typologie. Tous les salariés ont accès au logiciel qui permet de réaliser ces signalements. Ceux-ci sont analysés et traités selon un process spécifique, sous la responsabilité du Chef de service. Les incidents qui relèvent des cas définis par l'ARS sont déclarés sous la forme d'évènements indésirables, transmis aux autorités compétentes et traités avec l'aide de celles-ci.
Il existe une procédure de traitement des réclamations qui est effective.
Le formulaire de déclaration des événements indésirables est facilement accessible (par internet).

Toutes les fiches d'incident sont analysées en réunion cadres une fois par mois.

Il existe un registre des plaintes en libre accès dans les locaux du service. Tous usagers, familles, représentants légaux, visiteurs, ont la possibilité d'y écrire leur doléance. On note que ce registre est peu utilisé.

**L'évaluation des projets personnalisés :**

La méthodologie de projet prévoit un bilan étape des projets à 6 mois et une réactualisation de celui-ci à un an. Le Chef de service est garant du respect de ces obligations réglementaires.

**Le rapport d'activité:**

Réalisé chaque année, le rapport d'activité permet d'interroger régulièrement les pratiques mises en œuvre et de faire le bilan des activités et du travail éducatif réalisé au sein de l'établissement.

**L'évaluation interne**

La dernière évaluation interne a été réalisée en 2016.

Les personnes accompagnées et leurs familles ont été associées à la démarche d'évaluation à travers l'exploitation des comptes rendus des CVS et des enquêtes de satisfaction.
Le plan d'amélioration, décliné au travers des fiches actions correspond à la feuille de route de la résidence de l'Horticulture en matière d'amélioration continue pour les 5 années à venir.

### L'évaluation externe

Une évaluation externe a été réalisée en 2014. Le plan d'action n'a pas été réellement suivi depuis, notamment en raison des changements dans l'organisation de l'Association, puis la fusion des établissements.

Les points à améliorer : Le suivi du plan d'action du DUERP pourrait être effectué régulièrement dans l'année, pour s'assurer au mieux de l'avancée des actions.

Les indicateurs permettant le suivi annuel de l'activité des équipes permettraient de compléter les rapports d'activité avec des données objectives. Il n'est pas possible à ce jour d'exploiter le DUI pour extraire ces données.

## Partie 7 : Les objectifs d'évolution et de développement

Le plan d'action ci-joint se déclinera sur les cinq prochaines années. Le détail des actions avec les échéances et le pilote de chaque sous objectif sera défini et enregistré dans un outil de suivi. Il fera l'objet d'une actualisation trimestrielle et d'une revue annuelle.

| Fiches action | Objectifs de la fiche action | Echéance |
|---|---|---|
| Les dynamiques de parcours des usagers | **Objectif 1 : Améliorer auprès de l'ensemble des usagers et leurs proches la connaissance des possibilités en termes de parcours :**<br>- Diffuser les supports de communication existants sur le panel de structures et services au sein de l'Association.<br>- En préparation d'une sortie prévoir avec l'établissement partenaire un temps d'immersion afin de faciliter la transition.<br>- Accompagner systématiquement les résidents sur les porte-ouvertes des établissements susceptibles de répondre à leur projet de vie.<br><br>**Objectif 2 : Renforcer notre partenariat avec les ESAT autour du départ en retraite de la personne :**<br>- Former des référents retraite sur le secteur d'Epernay via l'Association Un avenir après le travail (duplication du modèle de Reims).<br>- Prévoir des temps d'échange avec les ESAT autour de l'anticipation des départs en retraite des travailleurs.<br>- Travailler les orientations MDPH des futurs retraités en lien avec l'ESAT. | Décembre 2013<br>Juin 2022<br>Décembre 2023<br><br>Décembre 2021<br>Décembre 2022<br>Décembre 2024 |
| La place de l'entourage | **Objectif 3 : Améliorer la communication autour de la vie de l'établissement :**<br>- S'approprier les nouveaux outils de communication à destination des familles (facebook associatif, internet, journal associatif…).<br>- Documenter au quotidien les actions éducatives menées au sein des établissements.<br>- Communiquer les compte-rendu CVS à l'ensemble des familles. | Décembre 2023<br>Décembre 2024<br>Décembre 2021 |

| | | |
|---|---|---|
| | **Objectif 4 : Proposer des temps de rencontre entre l'équipe et les familles :**<br>- Organiser une fois par an une réunion avec l'ensemble des familles au sein de l'établissement.<br>- Organiser au moins deux temps festifs dans l'année auxquels sont conviées les familles.<br>- Associer les administrateurs référents aux réunions administrateurs, CVS, commission d'admission etc… | Décembre 2022<br>Décembre 2022<br>Décembre 2021 |
| L'expression et la participation des usagers | **Objectif 5 : Améliorer l'autoreprésentation des usagers :**<br>- Institutionnaliser des temps de paroles entre usagers et équipe éducative de façon mensuelle.<br>- Faire vivre le registre des plaintes et réclamations.<br>- Organiser des réunions trimestrielles entre Chef de service et résidents.<br>- Permettre la participation des usagers dans les « commissions menus ».<br>- Créer une commission animation pour recueillir les attentes des usagers et co-élaborer le planning d'animation.<br><br>**Objectif 6 : Diversifier les moyens d'expression de l'usager au sein de l'établissement :**<br>- Mettre en place des enquêtes de satisfaction semestriels pour évaluer les activités proposées.<br>- Mettre en place une enquête annuelle autour des dispositifs d'habitat.<br>- Décliner systématiquement toute communication en FALC<br>- Développer l'utilisation de modes de communication adaptés à chacun (makaton, pictogrammes…) en formant les éducateurs. | Juin 2023<br>Décembre 2024<br>Décembre 2022<br>Juin 2022<br>Décembre 2024<br>Juin 2023<br>Décembre 2024<br>Décembre 2024<br>Décembre 2023 |

| | | |
|---|---|---|
| L'admission et l'accueil | **Objectif 7 : Améliorer le processus de pré admission et l'accueil des usagers :**<br>- Travailler la transmission via le DUI des dossiers des usagers d'un établissement à l'autre.<br>- Formaliser avec les IME et les autres établissements les modalités de stage (visite de préadmission-transmission des documents- synthèse etc…).<br>- Travailler en amont de l'entrée dans l'établissement la question de la mise sous protection en lien avec les IME.<br>- Ecrire une procédure d'admission commune au pôle en lien avec la démarche qualité.<br><br>**Objectif 8 : Améliorer l'accueil des usagers dans la structure :**<br>- Retravailler les documents d'accueil en FALC avec la mallette à remettre au résident dès son arrivée.<br>- Améliorer le lien entre la psychologue de l'établissement et les familles lors de l'admission ou vie des rencontres annuelles.<br>- Informer les usagers dès l'admission sur la personne de confiance et les directives anticipées | Juin 2022<br><br>Décembre 2024<br><br>Décembre 2023<br><br>Décembre 2025<br><br>Juin 2022<br>Décembre 2023<br>Décembre 2024<br><br>Juin 2024 |
| | **Objectif 8 : Adapter les propositions d'habitat au public accueilli :**<br>- Rester flexible sur la modulation des places du SAVA en fonction des évolutions du public.<br>- Optimiser le parc immobilier du SAVA pour qu'il soit moins dispersé dans la ville.<br>- Revoir les modalités de fonctionnement du SAVA en lien avec l'ouverture du SAVA de Reims.<br>- Faire connaitre nos possibilités d'organisation de temps de répit et d'accueil temporaire à l'extérieur.<br>- Développer les propositions d'habitat en sortie de foyer d'hébergement avec d'autres partenaires locaux (UDAF, Familles gouvernantes, Club de prévention, etc…). | Décembre 2024<br>Décembre 2022<br>Juin 2021<br><br>Décembre 2022<br>Décembre 2024 |

| | | |
|---|---|---|
| L'organisation interne de l'offre | **Objectif 9 : Mieux répondre aux problématiques liées à l'accompagnement aux soins :**<br>- Développer des outils de suivi des rendez-vous et des dépistages, efficaces et dématérialisés.<br>- Donner un rôle central au référent santé dans la mise en place des actions de prévention (fiche mission).<br>- Renforcer le lien des acteurs de la commission santé commune pôle travail-pôle habitat et permettre une coordination dans le planning des actions de prévention.<br><br>**Objectif 10 : Lutter contre le déséquilibre alimentaire :**<br>- Proposer des activités sportives régulières aux résidents<br>- Organiser deux fois dans l'année des actions de prévention liées à l'alimentation<br>- Construire un partenariat avec la maison de la nutrition pour former les éducateurs à l'équilibre alimentaire<br>- Organiser avec le prestataire alimentation et leur diététicienne des animations autour des repas à thème.<br><br>**Objectif 11 : Proposer une offre d'accueil de jour au sein du Foyer d'hébergement :**<br>- Proposer aux autorités de tutelle un projet visant à créer des places d'accueil de jour pour les travailleurs à temps partiel<br>- Travailler en collaboration avec le Foyer de vie JP Bru à une réponse harmonisée et cohérente de proposition d'accueil de jour sur Epernay.<br><br>**Objectif 12 : Mettre en place une démarche liée à la protection de l'environnement**<br>- Sensibiliser les résidents au non gaspillage (eau, électricité, alimentation…)<br>- Mettre en place un circuit de tri des déchets efficient dans l'établissement<br>- Désigner un salarié référent qui supervisera les actions liées à la protection de l'environnement. | Décembre 2023<br><br>Décembre 2022<br><br>Décembre 2021<br><br>Décembre 2022<br>Décembre 2023<br>Décembre 2023<br>Juin 2023<br><br>Décembre 2025<br><br>Décembre 2025<br><br>Décembre 2023<br>Juin 2021<br>Décembre 2021 |
| | **Objectif 12 : Construire un réseau partenarial qui réponde à l'ensemble des besoins des usagers :**<br>- Reprendre contact avec l'institut Lejeune (Médecins spécialistes qui diagnostiquent et | Décembre 2024 |

| | | |
|---|---|---|
| L'ancrage territorial de l'établissement | accompagnent les personnes porteuses de trisomie).<br>- Renforcer nos liens avec le CMP, l'équipe mobile de soins psychiatriques et l'EPSM pour améliorer note accompagnement des personnes avec troubles psychiques.<br>- Renforcer notre partenariat avec le planning familial autour de la prévention et la vie affective et sexuelle.<br>- Faire un bilan de nos partenariats existants et des partenariats à développer et établir un plan d'action permettant d'étoffer notre visibilité sur le secteur.<br>- Formaliser les partenariats importants via la mise en place de convention.<br><br>**Objectif 13 : Renforcer nos liens avec les ESAT :**<br>- Instituer des temps de rencontres et d'échanges réguliers avec l'ESAT autour des situations complexes.<br>- Améliorer la préparation et le déroulé des commissions d'admission communes.<br>- Instituer des temps de rencontre entre salariés de l'ESAT et du Foyer (exemple : journée de rentrée).<br>- Construire avec l'ESAT un partenariat dans la mise en place du sport adapté.<br><br>**Objectif 14 : Renforcer nos liens avec les IME :**<br>- Pérenniser l'utilisation de la résidence de l'Horticulture comme lieu de stage pour les jeunes de l'IME (atelier espace vert).<br>- Organiser des temps de découverte de la résidence auprès des jeunes d'IME et de leur famille.<br>- Créer des protocoles communs de gestion et d'évaluation des stages entre l'IME G.Caron et la résidence de l'Horticulture.<br><br>**Objectif 15 : S'inscrire dans la vie de la Cité :**<br>- Maintenir du lien et créer des activités communes avec le Foyer de vie JP Bru et l'IME G.Caron.<br>- Renforcer notre partenariat avec l'EHPAD Jean Collery en faisant vivre la convention signée avec eux.<br>- S'inscrire dans une participation active aux animations de la ville (Fêtes de la musique, | Juin 2023<br><br>Juin 2022<br><br>Décembre 2024<br><br>Juin 2024<br><br>Juin 2022<br><br>Décembre 2022<br><br>Décembre 2023<br><br>Décembre 2025<br><br>Décembre 2025<br><br>Juin 2023<br><br>Juin 2022<br><br>Décembre 2023<br><br>Juin 2022<br><br>Décembre 2022 |

| | | |
|---|---|---|
| | escales africaines, journée de l'environnement…)<br>- Créer du lien avec le comité de quartier (fête des voisins etc..) | Juin 2022 |
| Les ressources humaines | **Objectif 16 : Accompagner la professionnalisation des équipes :**<br>- Permettre la mise en place d'analyse des pratiques pour les équipes éducatives.<br>- Elaborer un plan de formation qui réponde aux évolutions du public et aux nouvelles problématiques rencontrées.<br>- Former l'ensemble des salariés à l'écriture en Facile à Lire Facile à Comprendre.<br><br>**Objectif 17 : Améliorer l'intégration des nouveaux salariés**<br>- Envisager l'évaluation des formations et des restitutions entre professionnels.<br>- Prévoir un tutorat organisé et effectif pour les nouveaux professionnels, s'appuyant sur une procédure d'accueil des nouveaux salariés, stagiaires, avec un accompagnement réel.<br>- Prévoir un livret d'accueil pour les nouveaux salariés.<br>- Créer un livret à destination des surveillants de nuit remplaçants. | Décembre 2022<br>Décembre 2022<br>Décembre 2024<br><br>Décembre 2023<br>Décembre 2021<br>Décembre 2022<br>Juin 2022 |
| Les moyens logistiques | **Objectif 18 : Améliorer la gestion du matériel de la structure :**<br>- S'équiper des outils informatiques adaptés et du matériel périphérique efficient et en nombre suffisant.<br>- Créer un plan d'investissement à cinq ans qui permette de mieux suivre les besoins en renouvellement en matériel.<br>- Faivre vivre l'outil informatique mis à disposition des résidents. | Décembre 2024<br>Décembre 2024<br><br>Juin 2023 |

| | | |
|---|---|---|
| La mise en œuvre des droits des usagers | **Objectif 19 : Développer des aspects du droit des usagers :**<br>- Travailler les modalités d'accueil des couples.<br>- Amorcer un travail éducatif autour de la vie citoyenne.<br>- Revoir les possibilités d'accompagnement et d'accès à la vie cultuelle. | Juin 2022<br>Décembre 2022<br>Juin 2022 |
| La démarche qualité | **Objectif 20 : Faivre vivre les plans d'action de la structure :**<br>- Actualiser tous les trois mois le plan d'action du DUERP.<br>- Apporter un traitement qualitatif aux « fiches incident » via des plans d'action ciblés.<br>- Créer un outil de suivi à destination de l'équipe éducative qui permettre le suivi des actions du projet d'établissement. | Décembre 2022<br>Décembre 2023<br>Décembre 2021 |