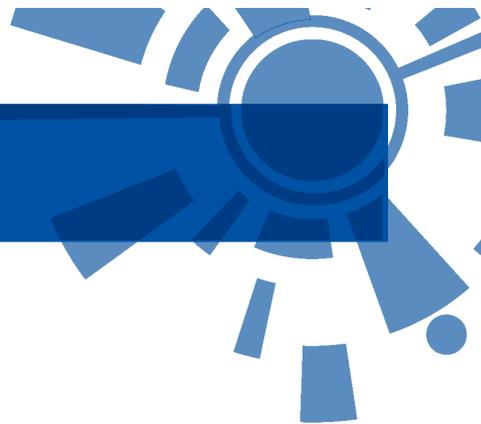




**PÔLE HABITAT / PÔLE SERVICES**

4 & 6 Chemin de Conton  
03700 Bellerive-sur-Allier  
Tél. 04 70 90 90 00  
Fax 04 70 32 35 99



# PROJET D'ETABLISSEMENT

## FOYER D'HEBERGEMENT BALLORE

**2019 - 2024**

**Validation en Conseil d'Administration le 13/06/2019**

**Consultation Conseil de la Vie Sociale le 17/06/2019**

**Consultation Comité d'Entreprise le 11/06/2019**

**Coordination – méthodologie – rédaction :**

Marie Christine GUILLAUMIN - Conseillère Technique Qualité SAGESS

Marie Pierre JOBERT - Directrice adjointe

Betty CHAPELIER - Directrice

Mélanie DOLY - Chef de service

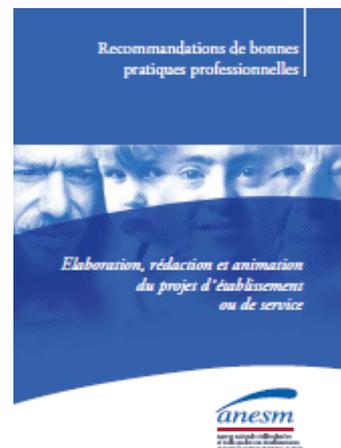


**Averpahm**  
PÔLE HABITAT / PÔLE SERVICES

## PREAMBULE

### Ce projet d'établissement s'inscrit en cohérence avec la recommandation ANESM<sup>1</sup>

L'article L.311-8 du CASF stipule que « *pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. [...] Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation.* »



Cet article se situe dans la section « *droits des usagers* » de la loi du 2 janvier 2002, dans laquelle figure l'ensemble des outils au service de ces droits : livret d'accueil, règlement de fonctionnement, contrat de séjour ou document individuel de prise en charge, CVS ou autre forme de participation, charte des droits et libertés, recours à une personne qualifiée.

**Le PE-PS est donc un outil qui garantit les droits des usagers en ce sens qu'il définit des objectifs en matière de qualité des prestations et qu'il rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure.**

### Les finalités du projet d'établissement ou de service

- Le projet est d'abord une **dynamique** tant par le processus de production qui associe les parties prenantes que par sa mise en œuvre qui stimule les équipes. En effet de nombreux changements sont à l'œuvre, évolution des publics accueillis, géographie des lieux, structuration en plateforme.
- Produit et diffusé, c'est un **document de référence** pour les équipes et l'ensemble des destinataires. Ce document donne des orientations de travail à l'ensemble des intervenants et il peut renseigner les partenaires.
- C'est un **document évolutif**, car suivi et révisé régulièrement. En effet des modifications législatives, structurelles vont nécessiter des ajustements dans l'intervalle de 2 projets.

### Une dimension descriptive et projective

Les trois dimensions du projet sont descriptives, projectives et stratégiques (conduite de projet) :

- on *projette* une image, un plan pour décrire ce qui existe ;
- on *projette* dans l'avenir ce qui n'existe pas encore mais paraît être une évolution souhaitable, une ambition réaliste ;
- on *projette* le chemin à parcourir pour aboutir au but recherché, en précisant les moyens à mettre en œuvre, les étapes à respecter, dans une *démarche de projet*.

---

<sup>1</sup> ANESM, Elaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service, mai 2010.

## SOMMAIRE

### Table des matières

INTRODUCTION.....	4
L'AVERPAHM, une association engagée, le GCSMS SAGESS.....	4
1 MISSIONS de l'ETABLISSEMENT .....	9
1-1 L'autorisation du Foyer d'hébergement de l'AVERPAHM .....	9
1-2 Le cadre juridique du foyer et ses missions et le circuit de la prise en charge .....	9
1-3 Les objectifs du Foyer BALLORE portent sur le parcours de la personne et aussi sur les conditions de son hébergement : .....	11
1-4 Le dispositif CHB, vers un parcours résidentiel.....	11
1-5 Le parcours des personnes accueillies (approche dynamique et psychopathologique).....	13
2 LES REPERES FONDAMENTAUX DE L'ACCOMPAGNEMENT .....	15
2-1 La bienveillance .....	15
2-2 La participation .....	15
2-3 La loi de 2005 et la redéfinition de la notion de handicap .....	16
2-4 Protection des majeurs.....	17
2-5 La relation d'accompagnement .....	18
3 DEMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT ADAPTEE AU PUBLIC ET OUTILS .....	19
3-1 Des publics contrastés pour un accompagnement adapté.....	19
3-2 L'accueil et le processus institutionnel du projet personnalisé d'accompagnement... ..	20
3-3 Le PPP – Projet personnel et personnalisé, une Co construction : .....	21
3-4 Le contenu du projet personnalisé .....	22
3-5 Le référent coordonnateur de projet .....	24
4 - L'OBSERVATION .....	24
4-1 Les besoins des usagers au Foyer ne se décrètent pas.....	24
Identification des besoins en matière somatique ou psychique .....	25
Identification des besoins en termes de développement affectif .....	25
Identification des besoins pour la participation sociale et la vie intellectuelle .....	26
5-L'IMPORTANCE DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-EDUCATIF, UNE QUESTION D'ETHIQUE.....	26
5-1 Vie affective et relationnelle.....	26
5-2 Apprentissages et vie quotidienne .....	27
5-3 Animation et activités au cœur de la vie quotidienne.....	28
5-4 Les activités étayent le projet personnalisé et les objectifs peuvent être identifiés....	29
6 LES PRINCIPES QUI SOUS TENDENT L'ACTION AU FOYER .....	31

6-1 Le partenariat .....	31
6-2 Une organisation par plateforme .....	32
6-3 Une équipe pluridisciplinaire élargie : établissement, plateforme, groupement de coopération.....	33
6-4 Travail en équipe .....	33
6-5 La gestion des ressources humaines.....	35
6-5-1 Recrutement, absentéisme, pyramide des âges.....	35
6-5-2 La formation .....	36
6-6 La prévention des risques professionnels.....	36
7 - L'ETABLISSEMENT DE DEMAIN .....	37
7-1 La mise en œuvre de la dynamique « plateforme » .....	37
7-2 Un établissement mais de multiples possibilités.....	38
8 – DEMARCHE QUALITÉ ET PLAN D' ACTIONS .....	40

## INTRODUCTION

### L'AVERPAHM, une association engagée, le GCSMS SAGESSE

#### ☞ Historique, valeurs de l'association AVERPAHM

L'association a été fondée en 1962 sous le nom APEIVER (Association des parents d'enfants inadaptés de Vichy et sa région), puis AVERPAHM (Association pour Vichy et sa région de parents et d'amis d'handicapés mentaux - puis Association pour Vichy et sa région de parents et d'amis de personnes en situation de handicap) en octobre 1992.



Depuis ses origines, la mission de l'AVERPAHM est d'accueillir et de prendre en charge tout au long de leur vie les personnes ayant une déficience intellectuelle ou mentale ainsi que, depuis 2011, celles souffrant d'autres pathologies et troubles comme l'autisme.

L'AVERPAHM est une association parentale, loi 1901. Son conseil d'administration est constitué de membres élus (parents et amis de personnes en situation d'handicap), de membres de droit représentant les collectivités territoriales et locales (Conseil départemental de l'Allier, Communauté d'agglomération Vichy communauté, Mairie de Vichy, Mairie de Cusset, Mairie de Bellerive-sur-Allier), et de membres d'associations amies poursuivant des buts complémentaires à ceux de l'AVERPAHM.

L'AVERPHAM est affiliée à l'Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (UNAPEI). Elle bénéficie ainsi de la reconnaissance d'utilité publique de l'UNAPEI et peut, à ce titre, recevoir des dons et legs.

#### ☞ Les principes d'action de l'AVERPAHM

Trois grandes lignes directrices sous-tendent l'action de l'AVERPAHM :

- \* Apporter aux personnes en situation de handicap et à leur famille l'appui moral et matériel dont elles ont besoin.
- \* Être particulièrement attentif au développement moral, physique, intellectuel et affectif des personnes accompagnées.
- \* Promouvoir la mise en œuvre de parcours constamment adaptés en s'appuyant sur l'inclusion scolaire, l'éducation, la formation, la mise au travail, l'hébergement, l'insertion socio-professionnelle et l'organisation d'activités culturelles, sportives et de loisirs.

Elle adhère depuis 2012 au Groupement de coopération sociale et médico-sociale<sup>2</sup> SAGESS. À ce titre, elle partage une direction générale avec les trois autres associations adhérentes :

- Association pour la gestion des établissements pour personnes âgées et personnes handicapées (AGEPAPH),
- Association Bourbonnaise pour Adultes Handicapés (ABAH)
- Association départementale de sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (ADSEA).

Le GCSMS permet la mutualisation d'un certain nombre de fonctions supports, la mise en commun des compétences, des expériences et des engagements des associations adhérentes. L'AVERPAM a refondé son projet associatif le 17 novembre 2015 afin de se situer stratégiquement dans les enjeux du futur. Globalement, les actions projetées visent à satisfaire des politiques d'inclusion. Elles favorisent les logiques de parcours des personnes accompagnées par l'Association, en particulier au travers du décloisonnement et de la mise en lien des différents établissements et services

En 2017, le GCSMS s'organise en plateformes visant des transversalités et une optimisation des moyens.



## ☞ Organisation

Les établissements et services de l'AVERPAHM sont aujourd'hui intégrés dans quatre plateformes métiers inter associatives.

### \* **La plateforme protection de l'enfance (deux établissements) :**

- Service d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD)
- Institut médico éducatif (IME) – agrément pour 130 jeunes – 60 salariés en équivalents temps plein (ETP).

### \* **La plateforme soin et accompagnement (deux établissements et un service) :**

- Un foyer de vie et un foyer d'accueil médicalisé (FAM) – agrément pour 36 personnes - 41 salariés en ETP,
- Un service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH) – agrément pour 10 personnes – 4 salariés en ETP.

### \* **La plateforme travail (trois établissements) :**

- Établissement et services d'aide par le travail (ESAT) sur 3 sites - agrément pour 160 personnes - 34 salariés en ETP,
- Section annexe de l'ESAT (SA ESAT) sur le site de l'ESAT – 5 personnes accueillies - 2 salariés en ETP,
- Entreprise adaptée (EA) - agrément pour 22 personnes – 5 salariés en ETP.

### \* **La plateforme accompagnement social (trois établissements et deux services) :**

- Un foyer de vie et un foyer d'hébergement – agrément pour 65 personnes - 37 salariés en ETP.
- Une maison d'accueil familial – agrément pour 8 personnes – 2 salariés en ETP.
- Service d'accueil de jour (SAJ), et un service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) – agrément pour 100 personnes – 15 salariés en ETP.

Les neuf établissements, les quatre services et le siège social sont répartis sur dix sites de l'agglomération vichyssoise.

Aujourd'hui, l'AVERPAHM accompagne 562 personnes en situation de handicap et réunit 270 salariés.

Pour l'AVERPAHM, les personnes en situation de handicap sont des membres actifs de la communauté associative. À ce titre, elles participent pleinement au développement de l'association et à la construction de la société, en partageant avec les autres membres les valeurs qui fondent l'action de l'association :

- Le respect de la personne dans sa différence : il n'est pas question de vouloir faire disparaître cette différence, ni la gommer, mais lui donner sa place,
- La laïcité : l'acceptation de l'autre et de ses origines, de ses choix de culture, d'idées, de confession et la stricte neutralité à l'égard de celles-ci,
- La citoyenneté : pour que chacun soit acteur dans la cité et accède à tout ce qu'offre celle-ci,

- Les valeurs de l'institution médico-sociale : la promotion du droit à la personne, l'exigence d'une prise en charge de qualité, adaptée aux besoins et aux désirs de l'utilisateur, la nécessité de la participation de celui-ci à la construction de son projet de vie,
- Le respect mutuel et la collaboration harmonieuse entre tous les membres de la communauté associative,
- L'engagement désintéressé des militants et le respect des décisions démocratiques.

### ➡ Les évolutions significatives du foyer d'hébergement

**1974**, création du premier foyer d'hébergement constitué d'un ensemble d'appartements HLM loués sur la commune de St Germain des Fossés, à 15 km de Vichy, « les Vignauds » (locaux fermés en 1988).

**1978**, ouverture d'une annexe au foyer d'hébergement, toujours en location, « les Bernes » à Abrest (fermée en 1980). Cette annexe permettait d'avoir une offre sur un plus grand territoire, et notamment avec une plus grande proximité avec le centre-ville de Vichy, plus attractif.

**1981**, achat d'un bâtiment par l'association ressemblant en tous points à un petit immeuble HLM, « les Rès de Dursat » sur la commune du Vernet jouxtant Vichy. Il a permis d'avoir un plus grand nombre de chambres, et des espaces communs plus adaptés à recevoir du public (sanitaires et salle de restauration par étage, et une grande cuisine aménagée). Ce bâtiment sera transformé plus tard en foyer de vie, en 1998.

**1990**, achat d'une annexe au foyer d'hébergement, « les Thuyas », par un rapprochement entre l'association et les offices HLM, permettant la mise en location de 6 appartements, sur la commune de Vichy, et donc d'offrir un nouveau type de logement tout en restant rattaché au foyer d'hébergement. C'est aussi à partir de ce moment là que la dénomination « centre » d'habitat apparaîtra, pour mettre en avant la multiplicité des solutions proposées et matérialiser ainsi l'aspect multi sites.

**1996**, achat d'un nouveau bâtiment « Ballore », construit au début du 19ème siècle par la Croix Rouge et qui avait servi successivement d'hôpital, de maison de convalescence puis de dortoirs aux élèves de l'école de kinésithérapeutes. **1997**, achat d'un immeuble ancien « les Fleurs » à Vichy, qui abritera le siège de l'association, ainsi que des appartements dits de transition mis en location par l'association.

**2012**, acquisition d'un bâtiment rue de Vingré et début du projet de modernisation du centre d'habitat et du rapprochement du SAJ. Le bâtiment a bénéficié d'une construction/réhabilitation en **2015/2016**, travaux incontournables pour garantir le respect des normes de sécurité, d'hygiène, d'accessibilité, et un retour à un meilleur confort pour les résidents.

### ➡ Méthodologie d'élaboration du projet d'établissement

Ce projet d'établissement a été conduit selon une démarche collaborative entre l'équipe du Foyer d'hébergement, l'encadrement, l'association, le CVS, les usagers, et le GCSMS SAGESS.

L'entrée dans des locaux rénovés a favorisé un investissement dans la dynamique du projet permettant des propositions qui peuvent contribuer à un renouvellement des pratiques dans un mouvement inclusif général et porté par l'Association AVERPAHM.

### **Un ensemble de documents ont été utilisés :**

- Le projet associatif de l'AVERPAHM de 2015
- Le schéma départemental des solidarités 2017
- L'ancien projet d'établissement
- L'évaluation externe 2015 faite par le cabinet Kairos
- Le Code de l'Action Sociale et des Familles
- Les recommandations de Bonnes Pratiques ANESM



### **Les salariés ont été associés :**

Une réflexion collective a été conduite autour des différents axes du projet. Cette réflexion s'est conduite au long de l'année 2018 en alternant des temps d'élaboration en groupe et des temps de restitution permettant une confrontation de points de vue. On peut synthétiser cette démarche à travers la ligne directrice : « Il s'agit de savoir d'où on vient, ce que l'on fait pour savoir où on va ».

### **Les usagers et leurs familles ont été associés :**

Les familles via les représentants associatifs ont développé les valeurs qui leurs semblent fondamentales dans le projet associatif servant ainsi de repères pour le projet du Foyer d'hébergement. Le CVS conformément aux obligations réglementaires a pu donner un avis sur le contenu de ce projet.

Les résidents du Foyer d'hébergement ont pu donner leur avis sur un ensemble d'axes du projet notamment concernant la vie quotidienne, les activités ou l'animation.

### **Les modalités de réalisation lors de l'écriture du projet :**

- Accompagnement par le GCSMS SAGESS durant les étapes descriptives et prospectives, en tenant compte des évolutions du secteur notamment depuis la loi de 2005 relative à l'Égalité des chances.
- Présentation de la démarche de projet en référence à la recommandation ANESM dédiée.
- Élaboration et diffusion de supports de travail : recommandations ANESM, Textes d'auteurs...
- Coordination des groupes et de l'avancée du travail avec la Chef de service et la Direction.
- Réunions de l'équipe de coordination afin de valider les différents travaux.
- Mise en forme par la Direction en lien avec le GCSMS SAGESS.

## 1 - MISSIONS de l'ETABLISSEMENT

### 1-1 L'autorisation du Foyer d'hébergement de l'APERPAHM

Fiche d'identité administrative de l'établissement	
<b>Coordonnées</b>	Foyer Hébergement BALLORE 23 Avenue PONCET 03200 VICHY Téléphone : 04.70.90.90.00 Fax : 04.70.32.35.99. Mail : accueil.foyers@orange.fr Site internet AVERPAHM
<b>N° SIRET</b>	77900484500110
<b>N° FINESS</b>	030782676
<b>Date d'ouverture</b>	1974 pour 19 lits
<b>Date d'augmentation de capacité</b>	28/03/1978
<b>Statut</b>	Association Loi 1901 (sans but lucratif)
<b>Gestionnaire</b>	AVERPAHM
<b>Président</b>	Mr FELICITE Christian
<b>Directrice</b>	Mme CHAPELIER Betty
<b>Agrément</b>	37 places d'hébergement et 3 places d'accueil temporaire
<b>Date de la dernière autorisation</b>	19/01/2017
<b>Prix de journée</b>	94,29 € au 01/04/2018

### 1-2 Le cadre juridique du foyer et ses missions et le circuit de la prise en charge

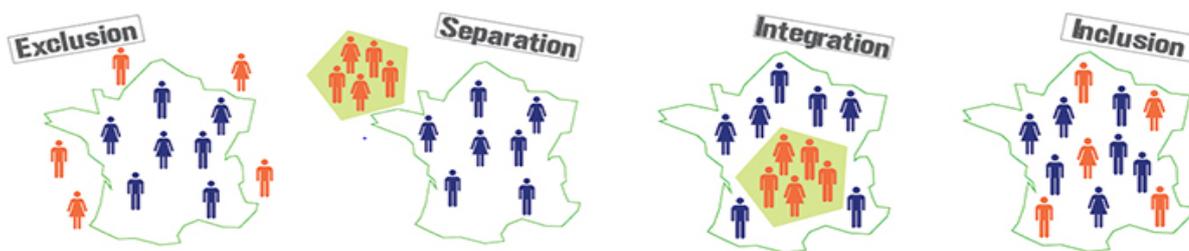
Le Foyer d'hébergement de BALLORE est régi par le Code de l'Action Sociale et des Familles (articles 311 à 311-39).

Ce code a été révisé à partir de 2 lois importantes, celle du 02 Janvier 2002<sup>3</sup> relative au droit des usagers et la loi du 11 Février 2005<sup>4</sup> relative à l'Égalité des Chances. Le présent projet se réfère particulièrement à ce texte. La déclinaison de la loi de 2002 se trouvera dans la partie projet personnalisé, et celle de 2005 à travers la logique d'inclusion et l'idée d'une « solution accompagnée pour tous » issue du rapport PIVETEAU.<sup>5</sup> Le schéma ci-dessous nous montre le parcours sociétal qui a entouré la notion de handicap qui permet de situer les évolutions des modes d'accompagnement.

<sup>3</sup> MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE. Loi n°2002-2 du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Publication au JO du 03 janvier 2003.

<sup>4</sup> MINISTERE DE LA SANTE. Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Publication au Journal officiel n°36 du 12 février 2006

<sup>5</sup> PIVETEAU D., 2014, « Zéro sans solution : le devoir collectif de permettre un parcours de vie sans rupture, pour les personnes en situation de handicap et pour leurs proches. »

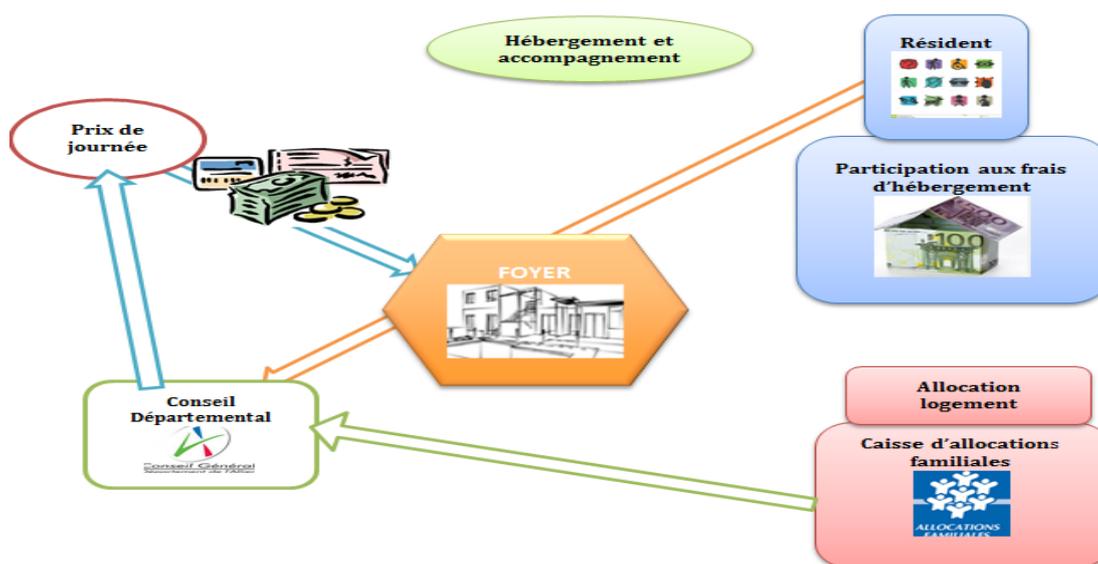


La loi du 11 février 2005 « Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a transformé l'approche du handicap en France. Elle définit le handicap de la façon suivante : « *Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* ».

Il est à noter que la notion de handicap psychique a été introduite également par la loi, ce qui présente une incidence sur les admissions nouvelles au foyer d'hébergement de BALLORE. Ces évolutions sont à mettre en lien avec celles connues à l'ESAT. Les grands principes de la loi modifient le regard sur les pratiques installées : droit à compensation, garanti au travers d'un plan élaboré à partir du projet de vie de la personne. Cette prestation de compensation correspond aux besoins de la personne qu'il faut régulièrement évaluer : aides humaines, techniques, aménagement du logement.

Le Foyer accueillant des personnes adultes relève aussi de :

- L'article R344-29 concernant la contribution aux frais d'hébergement et d'entretien. Cette contribution a pour seul objet de couvrir tout ou partie des frais d'hébergement et d'entretien, l'Aide Sociale prenant en charge les frais non couverts par la contribution du résident.



### 1-3 Les objectifs du Foyer BALLORE portent sur le parcours de la personne et aussi sur les conditions de son hébergement :

<p><b>Concernant la personne :</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Permettre aux personnes accueillies de vivre (en dehors des horaires de travail) en toute dignité dans un lieu sécurisant pour elles et rassurant pour leurs proches.</li> <li>- Mettre en œuvre un accompagnement quotidien individualisé pour chaque résident aux plans éducatif, thérapeutique, médical et social.</li> <li>- Entretenir et développer les potentialités de chacun pour tenter et permettre un maximum d'autonomie ou les accompagner vers la perte d'autonomie (due au vieillissement ou aux conséquences des pathologies) en organisant un parcours résidentiel adapté sans créer une filière.</li> <li>- Développer le contact social, resituer la personne dans l'environnement social en établissant un lien par la participation et la contribution à la vie associative, culturelle, sportive environnante.</li> <li>- Élaborer et mettre en œuvre le projet personnalisé associant la personne, ou (et) son représentant légal.</li> </ul>
<p><b>Concernant l'hébergement :</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Offrir un lieu de vie, un chez soi accueillant, sécurisant et personnalisé.</li> <li>- Permettre à chaque résident de bénéficier des aides ou des accompagnements dont il a besoin dans la réalisation des actes de la vie quotidienne en préservant son identité singulière et son intimité.</li> <li>- Développer une qualité relationnelle avec les résidents pour stimuler un parcours d'inclusion par le logement.</li> <li>- Organiser une vie collective harmonieuse.</li> <li>- Veiller à la qualité de vie relationnelle et matérielle des résidents.</li> <li>- Soutenir la réalisation de leur projet résidentiel, considérer les essais comme des expériences.</li> </ul>

### 1-4 Le dispositif CHB, vers un parcours résidentiel

Le Foyer BALLORE se situe à proximité de nombreux équipements, services publics, services de proximité, culture, sport, associations, commerces.



## L'architecture et les différents espaces communs et privés :

Tous les modes d'accueil à partir du Foyer BALLORE se font en chambre privative, en studio, en appartement. Chaque résident dispose d'un maximum d'indépendance par rapport à la vie collective, ce qui facilite l'autonomie dans les actes de la vie quotidienne. La possibilité d'habiter en studio ou en appartement est ouverte en fonction des disponibilités et du projet personnalisé d'accompagnement. Le passage d'un lieu à l'autre est envisagé et le SAVS renforcé constitue un outil d'insertion de premier ordre en vue d'une inclusion sociale à plus long terme.

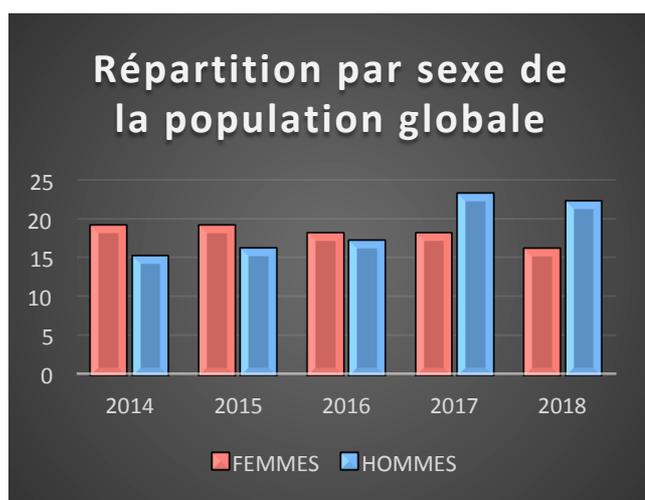
 <p>RUE DE VINGRE A VICHY (03)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 29 chambres individuelles avec placard intégré, meublées et décorées par le résident selon ses goûts, une salle de bain,</li> <li>- 3 groupes sur 3 étages qui comprennent une salle à manger</li> <li>- Hall commun, canapés télé, livres</li> <li>- Salles à accès réglementé : activités...</li> <li>- Salles à usage fonctionnel de type médical, accueil des familles, lingerie, bureaux des éducateurs, salle de veille, bureau chef de service, terrasses dont une avec un espace fumeur...</li> <li>- Cuisine équipée</li> <li>- 1 espace parking</li> </ul>
 <p>Studio « Vingré »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 8 chambres de 20m2 avec placard intégré, meublées et décorées par le résident selon ses goûts, une salle de bain,</li> <li>- 1 Chambre jumelable à disposition des couples,</li> <li>- Hall commun, canapés télé, livres</li> <li>- Salles à accès réglementé : activités...</li> <li>- Salles à usage fonctionnel de type médical, accueil des familles, bureaux des éducateurs, salle de veille, bureau chef de service, terrasses dont une avec un espace fumeur...</li> <li>- Cuisine équipée et buanderie pour apprentissage</li> <li>- 1 espace parking</li> </ul>
 <p>Appartements « RATEAU »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 appartements type studio ou F1 avec placard intégré, meublés et décorés par le résident selon ses goûts, une salle de bain;</li> <li>- Cuisine équipée pour apprentissage et buanderie sur Ballore</li> </ul>

La position du milieu de vie de chaque personne dans le parcours résidentiel renvoie le résident à son propre degré d'autonomie et à ses propres limitations. Autant passer d'un foyer à un appartement semble promotionnel, autant l'inverse est perçu comme une perte, voire un échec, qu'il faut aussi accompagner. Le logement est un marqueur social, mais il est surtout un espace dont la personne a le contrôle, un espace dans lequel elle peut concrétiser ses choix selon ses capacités.

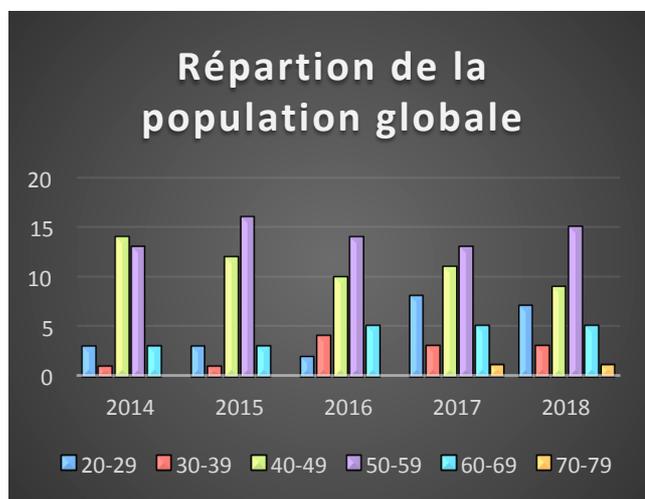
## 1-5 Le parcours des personnes accueillies (approche dynamique et psychopathologique)

Les personnes avant leur entrée en foyer vivaient principalement dans leur famille avant leur entrée en établissement. Cet indicateur est un élément important en termes d'accompagnement et de la prise en compte des familles dans le projet des personnes.

Le public du CHB est de fait hétérogène en termes d'âge, de pathologies, de projets de vie, et cela nécessite une approche construite dans l'idée d'un parcours résidentiel.

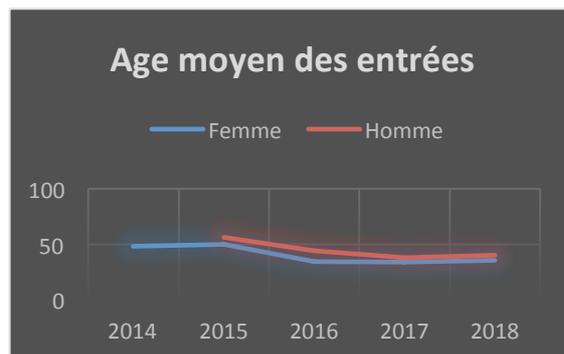
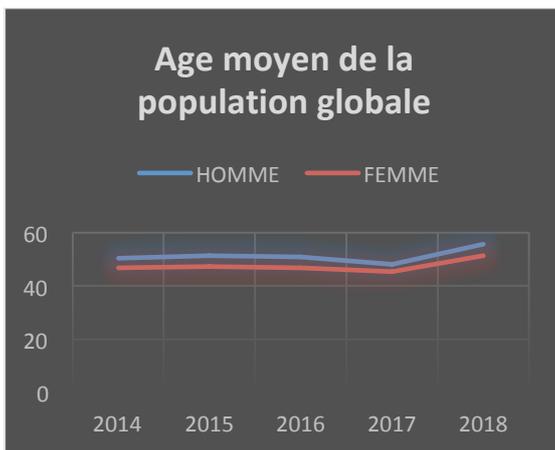


Le nombre d'hommes et de femmes est quasiment à l'équilibre, même si on note une légère augmentation des hommes sur ces 2 dernières années. Au 30/06/18, on dénombre 16 femmes et 22 hommes. La mixité s'inverse progressivement car l'ESAT recrute majoritairement des hommes au regard des activités professionnelles développées.



Aujourd'hui la population accueillie montre des contrastes générationnels. Les accompagnements se caractérisent par des prestations très personnalisées.

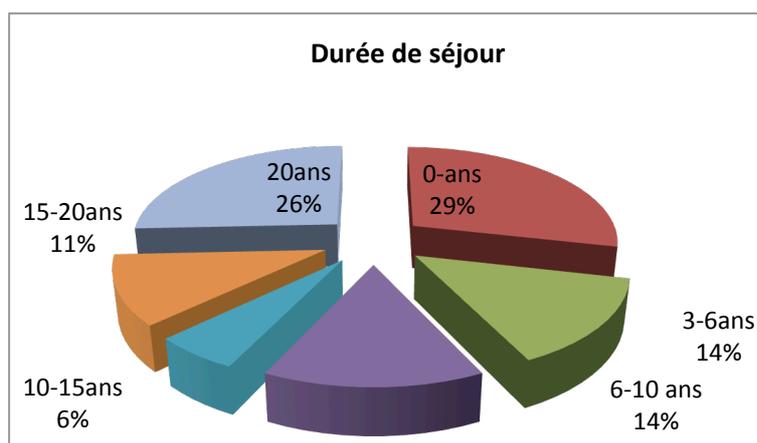
La particularité des pratiques professionnelles consiste à faire vivre des transitions dans l'organisation de la vie communautaire. La rénovation des locaux, la mutualisation des services, la refonte du projet et des pratiques d'accompagnement modifient les relations d'appartenance des résidents les plus anciens.



On observe un nombre important d'entrées en 2017, associées à un rajeunissement de la population. Cette augmentation massive de la population a été rendue possible par l'extension du CHB qui s'est achevée cette même année (retour à son agrément d'origine).



La grande majorité des résidents du Centre d'Habitat BALLORE-VINGRÉ bénéficie d'une protection juridique. L'absence de celle-ci peut être source de difficultés dans le parcours des personnes en situation de handicap compte tenu de leur vulnérabilité. L'équipe éducative est alors amenée parfois à accompagner ces dernières et leurs familles dans cette démarche administrative. Selon la Technicienne en Économie Sociale et Familiale du Centre d'Habitat, cette action est récente dans les pratiques. En effet, le public accueilli jusqu'alors, bénéficie pour la plupart d'une protection juridique de longue date.



Les accueils récents de résidents travaillant à l'ESAT représentent un taux élevé. **Ces jeunes (moyenne âge : 30 ans) pourront à court terme accéder à un réel parcours résidentiel** dans le dispositif qui se structure. Pour les plus anciens, l'efficacité au travail à l'ESAT se réduisant, il s'agit d'adapter des pratiques d'accompagnement du Foyer en mobilisant des ressources partenariales sur le territoire(EHPAD).

Le recrutement en ESAT est corrélé à l'activité économique, aux orientations de la MDA, de celles de l'ARS en matière de recrutement de personnes avec handicap psychique. Alors, l'automatisme de l'orientation en filière est de plus en plus aléatoire.

Le Foyer devra à terme dissocier ses admissions des entrées en ESAT. Ce travail de remaniement aura un impact sur les pratiques d'accompagnement et particulièrement autour de l'inclusion résidentielle.

Les orientations affirmées de l'association AVERPAHM sur la question de l'inclusion seront un levier pour engager des évolutions en matière de parcours résidentiel.

Les données estimatives recueillies tant auprès de l'ESAT de CREUZIER ainsi que de l'IME du Moulin de Presles, partenaires historiques du Foyer indiquent un fort rajeunissement dans les admissions à 5 ans.

## **2 - LES REPERES FONDAMENTAUX DE L'ACCOMPAGNEMENT**

### **2-1 La bientraitance**

La plateforme accompagnement social de l'AVERPAHM inscrit ses interventions et prestations dans une démarche de bientraitance telle que définie par l'ANESM<sup>6</sup> : « 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 possible à 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 ».

Plus pratiquement, les professionnels s'attachent à :

- Respecter la personne dans son histoire, sa culture, sa singularité ;
- Décliner dans les actes une posture professionnelle ;
- Valoriser et faciliter toutes les formes d'expression des usagers ;
- Mettre en œuvre en équipe des « aller/retour » entre réflexion et action ;
- Construire un accompagnement adapté à chaque situation.

Outre ces aspects constitutifs du travail en équipe, un ensemble de vigilances est élaboré pour éviter toute forme de maltraitance.

### **2-2 La participation**

La Loi du 2 janvier 2002 a engagé un véritable processus d'évolution institutionnelle des pratiques pour penser l'accompagnement selon des principes, notamment : reconnaissance des droits fondamentaux, respect de la dignité, intégrité, vie privée, libre choix des prestations, droit à la confidentialité des données la concernant, participation directe à son projet d'accueil...

---

<sup>6</sup> La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre Juin2008

À travers ces principes sont énoncés des objectifs visant à l'autonomie des personnes dans une visée de cohésion sociale et le respect de l'égalité de tous les êtres humains à partir d'une réponse adaptée. On peut dire facilement que le Foyer d'hébergement n'a pas attendu cette loi pour mettre le résident au centre des préoccupations.

Ce changement de modèle se développe aujourd'hui dans un cadre institutionnel ce qui lui donne un caractère structurant. On passe d'un modèle prescriptif à un modèle participatif, ce qui ne relève pas toujours de l'évidence dans des équipes aux usages parfois bien installés. Il est alors essentiel pour soutenir la participation des personnes de considérer que cela signifie « prendre part à » en tenant compte :

- Du souci plus affirmé des besoins, attentes et demandes des usagers - Leurs parcours sont aujourd'hui très diversifiés tout comme leurs habiletés sociales ;
- De la prise en compte de la parole de l'utilisateur comme l'expression d'un savoir ;
- Du soutien à la capacité d'interagir avec l'environnement, sans se cantonner à la relation individuelle qui peut isoler la personne ;
- D'associer les usagers dans le déroulement de leur projet.

La configuration de la relation éducative est asymétrique entre professionnels et usagers, elle interroge divers enjeux, éthiques, sociaux, familiaux, mais dans tous les cas, il s'agit d'établir un nouveau type de relation institutionnelle à l'autre.

## 2-3 La loi de 2005 et la redéfinition de la notion de handicap

L'intégration est à l'œuvre lorsqu'un individu appartenant à une minorité doit s'adapter aux normes et aux valeurs de l'ensemble de la société ou d'un groupe d'individus. Dans ce cadre, la participation se mérite (voir schéma page 10).

**Dans la loi du 11 février 2005**, la participation à la vie réelle en société ne se mérite pas ; elle est la condition permettant de limiter la déficience, le handicap étant principalement une « restriction de participation à la vie en société ». Autrement dit, la mise à l'écart de la société ordinaire, combinée au regroupement des personnes, amplifie les difficultés et renforce une déficience tandis que le milieu ordinaire inscrit les limites dans une dynamique de dépassement.

Plus concrètement, la déficience intellectuelle n'est pas seulement une limitation de QI. Elle est aussi la résultante entre les capacités cognitives réduites de la personne et l'environnement dans lequel elle vit et évolue. Ainsi, moins l'environnement offre des opportunités d'individuation et plus la limitation cognitive s'aggrave. La stimulation provoquée par le milieu ordinaire est forte : elle multiplie les situations qui, sans aucune artificialité, se diversifient sans cesse ; et, cette diversification des situations à vivre invite la personne à tenir des places et des rôles différents, condition nécessaire au développement de son autonomie. A l'inverse, l'organisation d'un établissement crée des situations collectives stéréotypées et met les personnes accueillies dans un statut unique.



La compréhension de cette dynamique sociétale est importante pour situer la notion de « logement inclusif » qui correspond de plus en plus à une demande d'accompagnement de personnes en situation de handicap, des services associés au logement dans un environnement adapté et sécurisé. La finalité est de contribuer à l'inclusion sociale des résidents et à la mise en œuvre d'une vie autonome.

Aujourd'hui, une diversité d'habitat inclusif<sup>7</sup> se développe et les professionnels doivent en tenir compte à proximité des foyers.

## 2-4 Protection des majeurs

**La vulnérabilité des résidents peut conduire à la mise en place d'une mesure de protection dont il est important de comprendre la portée pour pouvoir travailler en coordination avec les mandataires judiciaires autour du projet du résident.**

Le législateur a donné à la réforme juridique des majeurs protégés<sup>8</sup> un caractère nouveau, notamment en reconnaissant au majeur protégé la continuité de son existence légale et de sa nécessaire place dans l'exercice même de sa mesure.

Cela se traduit par trois grands principes incontournables :

- **Le principe de nécessité** : la mise sous protection juridique d'un majeur ne peut être réalisée qu'en cas d'altération des facultés physiques ou mentales, empêchant de pourvoir seul à ses intérêts. Cette altération doit être constatée par un médecin expert.
- **Le principe de subsidiarité** : la mise sous protection juridique d'un majeur ne peut être réalisée que si aucune autre mesure moins pénalisante ne peut être mise en œuvre (procuration du conjoint ou de la famille, mesure administrative suffisante...).
- **Le principe de proportionnalité** : la mesure doit être adaptée à la situation du majeur et proportionnelle à son handicap. Une tutelle ne peut pas être prononcée si une curatelle est suffisante.

Pour chaque mesure, le mandataire judiciaire devra s'interroger et évaluer l'efficacité de ces trois principes notamment au moment des renouvellements de mesure.

La Loi de 2007, complétée par décrets et arrêtés en date du 30 décembre 2008, fixe un ensemble de règles pour l'exercice et la qualité des tuteurs.

**En dehors de la mesure de protection, un travail avec les familles est nécessaire.**

Une collaboration constructive doit se mettre en œuvre, ce qui n'évite pas de la conflictualité parfois car les enjeux peuvent être contradictoires entre la protection ou le contrôle que souhaitent exercer certaines familles et une autonomie des usagers qui se réalise dans un processus de séparation /individuation.

Il s'agit aussi de travailler à la restauration ou au maintien du lien qui préserve au résident sa place d'acteur dans son projet personnalisé d'accompagnement.

---

<sup>7</sup> Guide de l'habitat inclusif pour les personnes handicapées et les personnes âgées CNSA- DGCS –Ministères solidarité et de la santé

<sup>8</sup> Loi du 05 Mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs « Toute personne majeure qui ne peut pourvoir seule à ses intérêts en raison d'une atteinte de ses facultés intellectuelles ou physiques peut bénéficier d'une protection juridique adaptée à son état et à sa situation »

Ces précisions sont faites dès l'admission et sont mises au travail avec le résident et sa famille tout au long du parcours. La compréhension de la situation familiale est importante car le sentiment de rejet a souvent été vécu douloureusement, le temps consacré à la personne en situation de handicap a impacté l'ensemble de la vie familiale. L'accueil au Foyer d'hébergement permet aussi des remaniements dans l'organisation familiale qui sont nécessaires.

Le projet personnalisé d'accompagnement envisage des objectifs partagés entre professionnels et parents pour que le résident évolue dans sa façon d'appréhender le monde. Il est indispensable que sa famille l'y autorise et l'accompagne au côté des professionnels.

Un accompagnement social et un soutien dans les démarches administratives est proposé aux familles par l'assistante sociale qui intervient selon la demande.

## 2-5 La relation d'accompagnement

Le mot « Accompagner » a plusieurs sens. Si nous prenons appui sur quelques définitions, nous pouvons rassembler les notions d'aller quelque part avec quelqu'un, de faire en sorte qu'une décision quelle qu'elle soit, soit suivie et soutenue. Les racines du mot accompagner amène aussi à la définition « avec qui on partage son pain ».

Les notions de cheminer, de suivre, de soutenir et de partager sont donc également des composantes importantes de l'accompagnement. Différentes positions professionnelles permettront d'être « à côté de », de « faire et vivre avec » dans un but d'apaiser les inquiétudes mais aussi de faire évoluer des projets.

L'équipe éducative de Ballore s'est complètement retrouvée dans la définition proposée par B. BOUQUET et C. GARCETTE<sup>9</sup> qui définissent l'accompagnement comme permettant « à aider les personnes en difficultés à résoudre les problèmes générés par des situations d'exclusion et à établir avec elle une relation d'écoute, de soutien, de conseil et d'entraide, dans une relation de solidarité, de réciprocité et d'engagement de part et d'autres ».

Pour qu'il y ait « accompagnement », il doit y avoir « **relation** » ; en effet, celle-ci est fondamentale et doit être le premier lieu d'attention du professionnel. Dans les outils nécessaires à l'accompagnement, il est important de pouvoir instaurer une relation de confiance avec la personne accompagnée et, pour se faire, il faut que cette dernière puisse ressentir la notion d'équité dans la relation. Tant qu'une personne ressent la possibilité d'une ingérence ou l'exercice d'une autorité sur elle, il y aura forcément la mise en place d'un mécanisme de défense et donc difficulté dans l'accompagnement. Pour accompagner, il semble nécessaire de « s'approprier » l'un l'autre, et accepter l'autre comme il est.

Accompagner une personne n'est en aucun cas parler ou faire à sa place, il s'agit de se joindre à une personne pour lui permettre d'aller où elle veut dans les meilleures conditions possibles. La posture d'accompagnement désigne donc une manière de se tenir en relation, en n'étant ni dans la domination ni dans l'indifférence.

Adopter une posture d'accompagnement renvoie nécessairement à ses propres valeurs et ses propres croyances autant qu'à celles de l'autre.

---

<sup>9</sup> Assistante sociale aujourd'hui – Éditions Maloine 1998

L'accompagnement se conçoit comme un cheminement partagé où chacune des deux parties peut s'exprimer dans un **principe d'équité**.

Les temps de travail en équipe ont questionné la notion d'autonomie faisant référence à la définition de Paul RICOEUR<sup>10</sup> : l'autonomie de l'utilisateur comme « homme capable », capable de se rencontrer comme sujet avec « des capacités à » et de pouvoir dire « je pense ». Accompagner vers l'autonomie c'est « être à côté de », c'est guider, conseiller afin que la personne puisse agir ou penser un maximum par elle-même.

A la lecture d'un document tiré sur CAIRN.INFO « L'accompagnement comme posture professionnelle spécifique », les termes suivants ont été travaillés par l'équipe :

- **Autonomie sur commande** qui serait de répondre à une problématique spécifique, répondre à une commande ou un besoin précis. Travailler l'INTEGRATION.
- **Autonomie sous surveillance** proposer un cadre éducatif rassurant, solliciter tout en étant une ressource possible. Travailler l'INCLUSION.

### 3 - DEMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT ADAPTEE AU PUBLIC ET OUTILS

#### 3-1 Des publics contrastés pour un accompagnement adapté

Pour travailler l'autonomie, le foyer d'hébergement offre à chacun des solutions adaptées aux besoins et attentes de la personne par le biais d'un projet personnalisé.

La diversité de population (population vieillissante, jeunes accueillis sortant de l'IME, ...) nous oblige à adapter nos pratiques. Pour ce faire, nous travaillons en trois groupes de référents composés d'éducateurs, d'aides médico-psychologiques.

**Le premier groupe** rassemble toutes les personnes dites vieillissantes à la retraite. Nous allons privilégier le bien-être, le maintien des acquis pour ces personnes ; ou une réorientation pour les personnes dont le projet porte sur une réorientation de par leur âge ou leur pathologie plus sévère. Notre accompagnement va porter sur une aide humaine (accompagnement à la toilette, l'habillage, coiffure) et sur une aide relationnelle, sociale et émotionnelle (liens avec la famille, accompagnement aux deuils, proposition de sortie adaptée à leur capacité physique).

**Le deuxième groupe** se compose des personnes travailleuses ESAT et dont les capacités leur permettent de réaliser des actes du quotidien en autonomie (retrait argent de poche, sortie en ville...).

**Le troisième groupe** concerne les « nouveaux arrivants » dont l'âge se situe aux alentours de 25 ans. Un accompagnement spécifique est mis en place. Ils ont tout d'abord un projet personnalisé où sont principalement ciblées les attentes en matière d'apprentissage à la vie autonome.

---

<sup>10</sup> Cahiers philosophiques- La vulnérabilité dans la relation de soin. « Fonds commun d'humanité » Agata Zielinski -2011

Le but pour une grande majorité d'entre eux est une orientation à court terme sur un dispositif d'accompagnement inclusif et à terme un éventuel suivi SAVS vers l'accès au logement ordinaire. Dans ce cadre, l'accompagnement est évolutif en fonction des besoins et des capacités nouvelles acquises par la personne en tenant compte de ses rythmes et des étapes de maturation de son projet. Notre structure, composée de trois unités distinctes (Ballore, Vingré, Rateau) dont les missions d'accompagnement sont différentes, nous permet d'accompagner la personne dans des habiletés sociales.

L'équipe parlera pour ce troisième groupe d'un **accompagnement visé** avec l'idée de passage, de temps limité, de moment partagé mais aussi de séparation. L'éducateur va venir accompagner avec des objectifs plus spécifiques en dynamisant la personne dans la réalisation de son projet. L'éducateur plus en retrait « physiquement » observe, évalue, apporte des conseils dans l'apprentissage dans une idée de passage et non de présence permanente.

Travailler l'autonomie, l'accompagnement des personnes demande donc d'être dans une posture adéquate, dans une relation à autrui, dans un même espace et à un moment donné. Une éducatrice explique donc que « *la relation d'accompagnement se forme à l'occasion d'une problématique ciblée qui va pouvoir donner naissance à un projet. Ce dernier n'est autre qu'une mise en mouvement par des apprentissages et l'utilisation d'outils, pour tendre vers une évolution, voir une amélioration de la situation initiale* ».

### 3-2 L'accueil et le processus institutionnel du projet personnalisé d'accompagnement

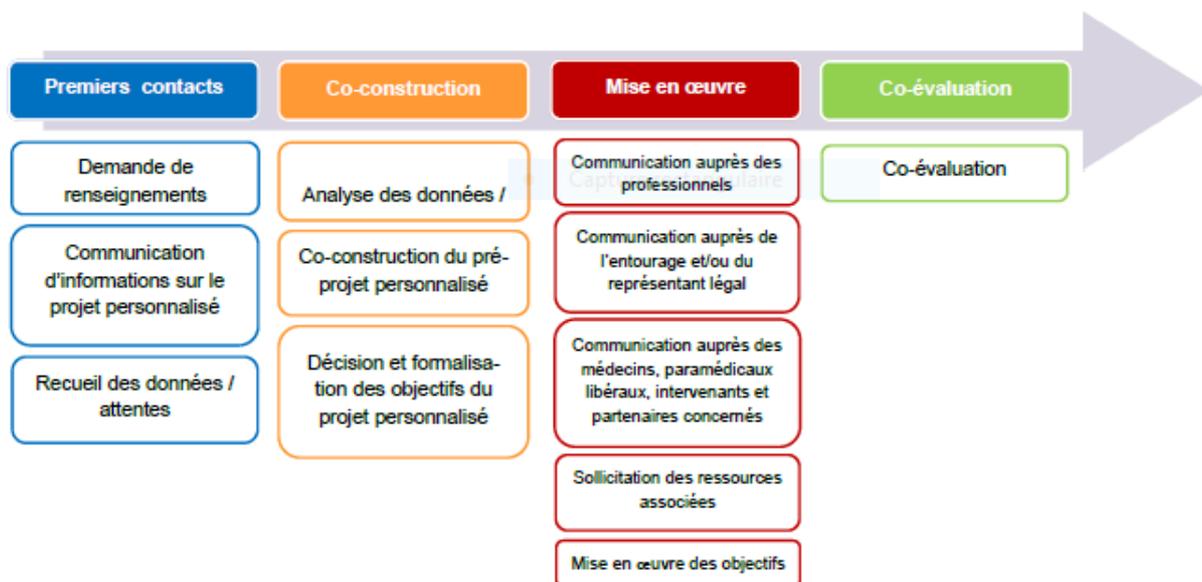
Le processus d'accompagnement s'inscrit dans les préconisations des différentes recommandations ANESM dont celle sur les attentes de la personne et son projet<sup>11</sup>. Les différentes étapes se structurent en privilégiant la participation de la personne, une temporalité particulière à chacun qui permet de réunir au mieux les conditions d'une intégration dans le groupe de pairs.

Ainsi :

- Les premiers contacts permettent un recueil des attentes et de poser le cadre de la vie en collectivité ;
- L'analyse de la situation permet d'associer l'entourage mais aussi les établissements antérieurs, de comprendre les habitudes de vie, d'avoir une analyse partagée ;
- La co construction du projet permet de dégager des objectifs issus du dialogue avec la personne ou (et) son entourage, de parler de choses « pas faciles », et de repérer des zones de vigilance ;
- L'évaluation du projet marque un repère dans le temps, permet à la personne de formuler de nouvelles attentes, aux professionnels de se remobiliser sur de nouveaux objectifs.

---

<sup>11</sup> Les attentes de la personne et le projet personnalisé ANESM - Décembre 2008



### 3-3 Le PPP – Projet personnel et personnalisé, une Co construction :

Même si la terminologie « projet personnel et personnalisé » est admise au Foyer BALLORE, l'ANESM a retenu le terme de PROJET PERSONNALISE pour qualifier « la démarche de co-construction du projet entre la personne accueillie/accompagnée, son représentant légal et les équipes professionnelles ».

#### **Le projet personnalisé est bien un droit de l'utilisateur et non une obligation.**

La notion de projet personnalisé est inscrite au sein de la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale (art. L. 311-3 du CASF), qui indique que l'exercice des droits et libertés individuelles de la personne doit notamment être assuré par : « la participation directe ou avec l'aide de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne ».

Il faut noter d'emblée la différence entre le contrat de séjour et ses avenants, et le projet personnalisé et son actualisation. Dans le premier document, les prestations doivent figurer, mais de manière globale. Elles doivent être toutes mentionnées mais dans leur généralité. Par contre dans l'avenant, le projet personnalisé, il convient de préciser les « objectifs et les prestations adaptées à la personne ». Donc, il faut engager un véritable travail d'élaboration et de mise à jour de la manière dont chaque prestation peut être déclinée en fonction de la situation personnelle de chacun.

Plusieurs fonctions sont attribuées au PPP :

- **Personnaliser** les prestations et adapter par conséquent les modalités d'intervention. Il invite à s'interroger sur les mesures socio-éducatives pertinentes pour chaque résident en particulier. Ces mesures peuvent différer de celles conçues a priori pour des personnes qui partagent la même problématique. Personnaliser une prestation ne signifie pas nécessairement conclure une intervention dans un contexte d'accompagnement individuel. L'accompagnement personnalisé peut prendre place dans le cadre de situations collectives (vie quotidienne, activités, animation...).

**Penser à structurer les écrits**

- **Situer le cadre de référence** dans lequel l'intervention prend place. Il s'agit de préciser les valeurs avec lesquelles on travaille, se poser la question du sens au regard de l'action à conduire avec la personne.
- **Structurer** les interventions prévues, les étapes constitutives et déterminer les conditions de réalisation avec la personne.
- **Clarifier** le partage des tâches en maintenant la cohérence des actions. Le travail en équipe et l'évaluation régulière participe essentiellement à étayer cette étape.

Associer  
l'ESAT et  
SAVS

« Il est important de considérer le projet d'un résident moins comme une somme de prestations, dûment matérialisables, que comme un processus de pensée organisée »<sup>12</sup>

Au Foyer BALLORE, le PPP s'inscrit dans un cycle et la « synthèse » est l'espace professionnel d'élaboration.



### 3-4 Le contenu du projet personnalisé

Le projet se situe aujourd'hui clairement dans une logique de réponse aux besoins des personnes en situation de handicap. Cette logique est celle de la compensation issue de la loi du 11 Février 2002.

Ainsi, les 3 grandes familles de besoins identifiées dans la nomenclature SERAPHIN PH<sup>13</sup> sont prises en compte :

- Besoins en matière de santé somatique et psychique,
- Besoins en matière d'autonomie,
- Besoins pour la participation sociale.

Inscrire une réflexion  
annuelle sur le repérage  
des compétences des  
personnes déficientes  
intellectuelles.

<sup>12</sup> CHAVAROCHE Philippe « Le projet individuel. Repères pour une pratique avec les personnes gravement handicapées mentales » ERES 2009

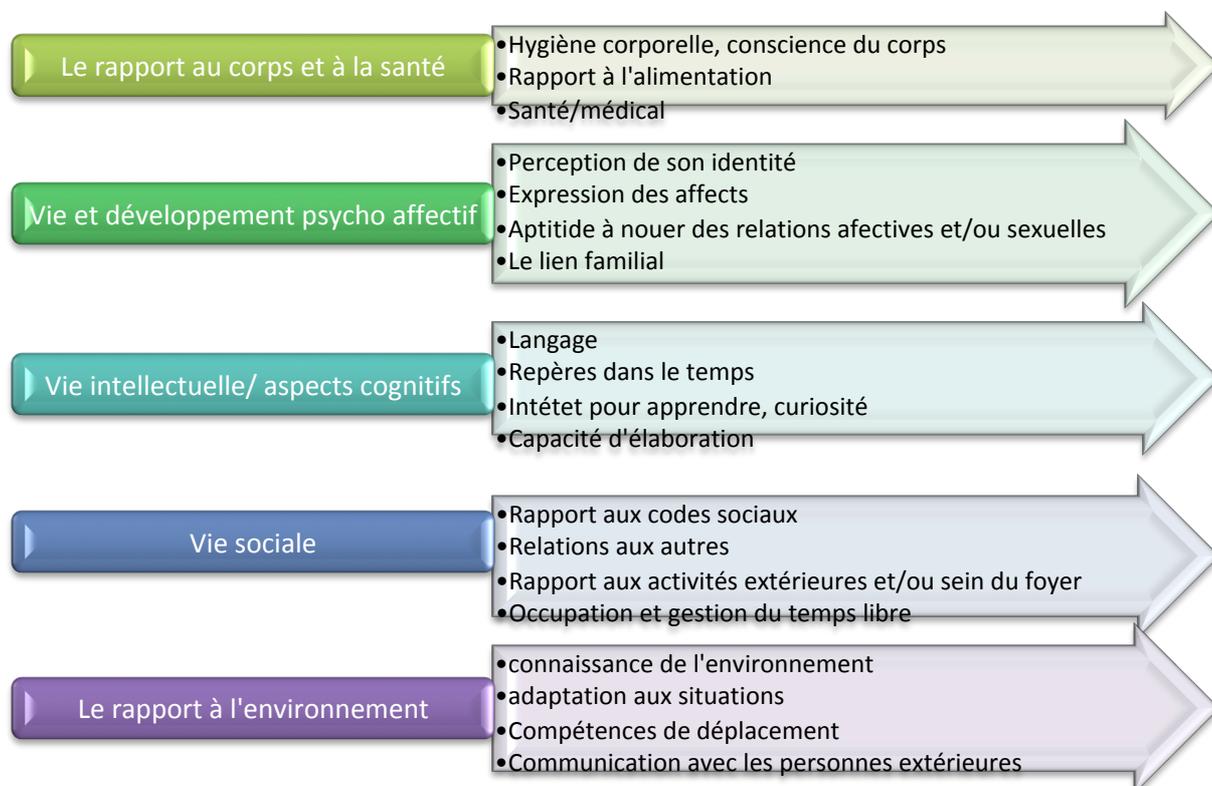
<sup>13</sup> Nomenclature prestation et besoins du 27 avril 2018 .

Le projet personnalisé s'étaye sur un référentiel d'observation qui a particulièrement été retravaillé après l'évaluation externe et aussi de manière itérative. **Le référentiel d'observation comporte 6 grands domaines, il s'inspire du ROCS<sup>14</sup>.**

Le référentiel de besoins ne donne pas de réponse à des questions éthiques. Mais, il permet de guider la réflexion et signale des catégories de besoin à ne pas oublier au cours du travail de concertation (ou synthèse).

Un processus de déroulement que l'on peut schématiser de la façon suivante :

- 1- Évaluation des compétences sociales de la personne à l'aide du référentiel et de son tableau d'analyse – mesure de la progression par rapport aux précédentes évaluations. Ce travail est participatif, tenant compte du degré d'expression de chacun.
- 2- Recueil des demandes de l'utilisateur quant à ses souhaits pour l'avenir.
- 3- Positionnement de l'équipe par rapport aux souhaits de l'utilisateur, en fonction de l'évaluation des compétences sociales qu'elle a pratiquée – élaboration de propositions d'actions.
- 4- Présentation à l'utilisateur des propositions, négociation, contractualisation.
- 5- Structuration du processus par une Fiche Projet, élaborée avec les professionnels, qui reprennent tous les éléments de la démarche et figure au dossier de la personne.



<sup>14</sup> Référentiel d'observation des compétences – Jacques DANANCIER

Le projet est un document formalisé qui part d'une observation des compétences de la personne et dégage des objectifs. Le résident est impliqué dans l'auto évaluation, il a la possibilité de le signer ainsi que son représentant légal, même si il n'a pas de valeur contractuelle. Le projet sert de base à un avenant, il vient préciser le contrat de séjour lequel fixe les prestations de manière globale.

Organiser  
l'accès aux  
documents  
personnels

Il est archivé dans le dossier individuel et un exemplaire peut être remis sur demande de la personne ou de son représentant légal.

### 3-5 Le référent coordonnateur de projet

La notion de référence s'arrime au projet personnel et personnalisé sans pour autant être le référent de la personne. Il est important de lever cette ambiguïté car le risque « d'usager captif » est présent dans des relations qui ne seraient qu'exclusives.

Le référent coordonnateur se situe dans la dynamique de l'équipe et de l'exercice des droits des personnes.

Pour ce faire, l'équipe du Foyer de BALLORE a constitué deux « groupes de référence » qui incluent :

- Moniteur éducateur/éducateur et AES<sup>15</sup>. Les personnels éducatifs ont pour responsabilité de rédiger et les AES contribuent par leurs observations. Le travail d'équipe et les synthèses participent à étayer le projet de chaque résident.

L'idée de groupe de référence permet de limiter des aléas affectifs qui peuvent conduire à une relation d'appartenance avec l'usager.

Le référent coordonnateur gère l'ensemble des coordinations autour du projet de la personne dont l'objectif est :

- Rassembler les éléments administratifs, sociaux, liés au travail à l'ESAT, aux soins.
- Coordonner et transmettre les informations utiles.
- Assurer une fonction de repère et d'étayage dans une démarche éthique.
- Structurer les interventions prévues et associer les professionnels concernés.
- Engager une rencontre régulière avec l'usager autour de son projet, une fois par an pour l'actualisation et ponctuellement pour des ajustements.
- Se soucier d'activer un travail en partenariat et en réseau pour chercher les ressources extérieures.
- Consulter les représentants légaux, tuteurs ou curateurs régulièrement.

Engager un travail  
sur le partage  
d'information

## 4 - L'OBSERVATION

### 4-1 Les besoins des usagers au Foyer ne se décrètent pas

C'est par l'observation dynamique, essentielle dans toute action éducative ou d'accompagnement social, que s'apprécient les besoins. Elle permet de mettre en synergie les apports des différents membres de l'équipe à partir d'aspects divers dans une observation de proximité<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Accompagnement éducatif et social

<sup>16</sup> Recommandation ANESM La Bienveillance 2008

Cela passe par un ensemble d'actes éducatifs :

- Collecter et analyser des données et des observations,
- Formaliser et restituer les éléments recueillis,
- Évaluer l'apport des activités au projet personnalisé,
- Réajuster l'action éducative en fonction de cette évaluation,
- Tenir compte des éléments qui caractérisent une situation individuelle, des groupes ou un territoire dans la réponse éducative,
- Mettre en lien des constats avec l'environnement social et économique,
- Mobiliser les ressources, projets et réseaux internes et externes à l'institution,
- Prendre en compte la place et le rôle des familles,
- Anticiper les difficultés, ajuster et réguler les actions.

### Identification des besoins en matière somatique ou psychique

Certains usagers ont besoin d'une sollicitation ou un accompagnement dans les soins d'hygiène corporelle.

- Besoins de reprendre des apprentissages de base pour favoriser une meilleure hygiène corporelle.
- Besoin d'une vigilance sur leur état de santé : suivi médical annuel.
- Vigilance et accompagnement dans la prise de repas équilibré ou diététique (rappel des bases, prise de rdv diététicienne, élaboration des menus hebdomadaires).
- Besoin d'être sensibilisé à la vie affective, l'éducation sexuelle et les risques de MST.

### ***Moyens mis en œuvre par l'équipe éducative :***

- ☞ Check-up médical annuel pour tous.
- ☞ Intervention d'intervenants extérieurs spécialisés – ex : planning familial
- ☞ Mise en place de tableau individuel permettant à chacun de gérer son espace privatif et son hygiène corporelle, permettant ainsi à chacun de bénéficier des aides dont il a besoin dans la réalisation des actes de la vie quotidienne, de préserver son identité singulière et son intimité.
- ☞ Travail au niveau de l'image de soi, du bien-être et de la qualité de vie au travers de groupe de parole animés par la psychologue.

### Identification des besoins en termes de développement affectif

- Sollicitation à exprimer des besoins ou ressentis, à évoquer des désaccords, à exprimer des émotions.
- Sollicitation ou médiatisation des relations affectives (amicales, amoureuses, familiales), prévenir de certains dangers, répondre aux questionnements dans un environnement adaptés.
- Besoins de règles structurantes et/ou constructives.
- Besoins de reconnaissance, de confiance et de valorisation dans un statut de sujet propre.

### **Moyens mis en œuvre par l'équipe éducative :**

- ☞ Accorder à chacun des usagers des moments de dialogue et de dualité avec l'équipe ou certains membres de l'équipe.
- ☞ Proposer durant les temps de congés ESAT de moment de convivialité permettant de rompre l'isolement et donc de favoriser l'expression de tous.
- ☞ Proposer des RDV psychologue interne ou externe régulier.
- ☞ Coordonner les projets.

### **Identification des besoins pour la participation sociale et la vie intellectuelle**

- Aider aux repères spatio-temporaux mis en place par l'équipe.
- Accompagner aux apprentissages techniques pour le quotidien (cuisine, lessive, ménage).
- Guider et orienter sur l'apprentissage des codes sociaux.
- Organiser des divertissements par le biais d'activités, sorties, animation, voyages ou guider dans l'occupation du temps libre.
- Apporter un étayage et un apprentissage sur la capacité à vivre dans le quartier et plus largement la ville.

### **Moyens mis en œuvre par l'équipe éducative :**

- ☞ Mise en place de plan d'apprentissage à l'autonomie.
- ☞ Accompagnement individuel à la vie de la cité et au droit commun.

## **5 - L'IMPORTANCE DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-EDUCATIF, UNE QUESTION D'ETHIQUE.**

### **5-1 Vie affective et relationnelle**

#### **La personne demeure toujours le premier acteur de sa vie affective, relationnelle et sexuelle.**

L'équipe du Foyer de BALLORE témoigne d'un ensemble d'expériences et de situations qui nous montrent qu'une réflexion, un raisonnement sur les valeurs morales individuelles doit devenir une éthique de réflexion sur les pratiques. Bien que la vie affective, relationnelle et sexuelle soit un droit fondamental sous réserve d'un consentement libre et éclairé, restent des points délicats :

- La réalité du consentement de certaines personnes,
- La prévention des MST et du VIH en particulier,
- L'exercice de la vie affective de personnes vulnérables sujettes à des troubles de la personnalité.

En effet, accompagner la vie dans un foyer confronte à l'intimité des résidents et une approche de la vie affective, relationnelle, sexuelle qui se veut éthique passe par l'acceptation de la manière de penser différente de la sienne ou de la « norme ». C'est reconnaître le droit à la vie affective.

Pour les professionnels, les questions sont nombreuses :

- Quelles postures et quelles limites entre information, accompagnement, et risque d'intrusion ?
- Quel cadre institutionnel et quels espaces d'échange autour des « tensions éthiques » entre vie collective et respect de l'intimité, entre protection et liberté ?
- Quelle prise de distance possible avec ses propres représentations ?
- Comment répondre à des demandes pour l'accès effectif à une vie sexuelle au regard des difficultés psychiques des personnes ?
- Comment limiter les risques encourus à l'extérieur et éviter les mises en danger ?

Les réponses passent par le respect de ce droit et un traitement au cas par cas pour éviter de généraliser les réponses dans différents domaines :

- De soi-même et des autres,
- De la dignité,
- De la préservation de l'intimité et de la vie privée,
- Des choix des relations interpersonnelles,
- De la confidentialité.

Le règlement de fonctionnement permet de situer les repères en matière de règles de vie au foyer et le PPP permet d'engager des projets dans le domaine plus privé. Dans tous les cas, l'éducateur devra se distancier d'un modèle de vie familiale transposé au foyer et ne pas développer des attitudes « parentales » au risque de l'infantilisation.

Voir mention au  
règlement de  
fonctionnement

Au plan de la vie relationnelle, des efforts sont réalisés par l'équipe pour limiter l'isolement et le repli. Certaines personnes ont besoin d'être stimulées pour aller à la rencontre de l'autre et d'inter agir avec lui. Cette distinction d'avec la solitude, qui est nécessaire, est importante.

Les jeunes récemment arrivés au Foyer présentent des habiletés sociales, communicationnelles qui réinterrogent les pratiques des professionnels. L'accès à la pornographie généralisé permet d'aborder avec eux les limites, le respect et le rapport au corps. Le non-dit ne peut être la règle car leur vulnérabilité liée à leur déficience les exposerait à des risques, la parole et la confiance sont à construire.

## 5-2 Apprentissages et vie quotidienne

La vie quotidienne nécessite des apprentissages, mais le foyer représente aussi l'espace privé, bien qu'il ne constitue pas un domicile, où chacun dispose de son temps après avoir travaillé à l'ESAT.

Cette dualité travail / repos/ vie privée est à prendre en compte à plusieurs niveaux :

- Passage à l'âge adulte et vie indépendante de la famille, équilibre avec le travail.
- Adaptation au rythme et aux contraintes du travail, organisation de son repos pour les plus jeunes.
- Vieillesse et adaptation, ou modulation, du temps de travail et vie au foyer.
- Limite des 60 ans correspondant à la retraite de l'ESAT et dont le foyer dispose d'une dérogation de limite d'âge.

Pour certains résidents, on constate des automatismes liés à la structuration institutionnelle ; pour d'autres, des apprentissages sont nécessaires, ou encore à réitérer. La vie quotidienne est l'espace de la réalisation de soi dans les aspects sociaux, intimes, affectifs, matériels. Les apprentissages portent alors sur ces différentes dimensions, le PPP permet de délimiter les objectifs pour chacun.

### 5-3 Animation et activités au cœur de la vie quotidienne

L'habitus du travailleur d'ESAT permet de situer l'activité en foyer comme un loisir « mérité ». Les résidents plus anciens ont intégré les rythmes de loisirs en compensation au travail.

La place de l'activité dans la vie collective du foyer est essentielle, elle rythme, permet la rencontre, casse la routine, ouvre à la culture. L'animation permet de donner une « âme » à la vie collective et relance l'élan individuel.

Les plus jeunes qui viennent d'IME, sont souvent dans une démarche consumériste autour des loisirs ou des activités. Un travail particulier doit s'engager pour que, d'une part, ils prennent « leurs marques » dans un espace collectif et privé à la fois et que, d'autre part, ils renoncent progressivement à une consommation systématique de loisirs ou à un « activisme » lié à des expériences d'apprentissage antérieures. L'éducation budgétaire participe à ce principe de réalité.

#### **L'animation se structure entre programmation et collaboration avec les résidents.**

Une programmation est mise en place qui laisse place à des activités occupationnelles sur des plages horaires allant de 17h30 jusqu'à l'heure du repas. Cela permet d'allier les appétences pour une activité de certains professionnels et l'intérêt des résidents qui s'expriment sur ce sujet lors des réunions « d'étages ». Elle se réalise aussi avec les résidents par une démarche de participation et de proposition d'activités.

**Les activités** sont aujourd'hui à ré examiner, il est envisagé de les conduire dans une démarche de projet avec les résidents et plusieurs éducateurs. Cela n'exclut pas les activités spontanées, liées à un événement. Cette réorganisation aurait l'avantage de produire une autre forme de travail en équipe autour de projets durables.

Penser une programmation

L'animation permet aussi de passer d'un mode protégé de l'établissement à une inclusion dans le milieu ordinaire (quartier, clubs divers, séjours vacances...). Des journées à thèmes déterminés permettent de partir en groupe sur une journée, évitent la chronicité et offrent des rencontres dans un autre espace. Revenir au foyer marque le tempo.

Des activités sont à construire avec les personnes qui se trouvent hors travail ou à temps partiel.

**Les séjours internes** restent des temps forts et sont déterminés en fonction de leur activité professionnelle à l'ESAT ; ils relient les travailleurs et non travailleurs.

D'autres séjours organisés à l'extérieur avec d'autres résidents et pairs permettent de tester et de vérifier la capacité d'aller vers le dehors. C'est aussi avoir un statut d'adulte et être reconnu comme tel et vivre des expériences.

**Activités de contribution** s'inscrivent dans une logique de don alors qu'en règle générale les personnes en situation de handicap sont celles auxquelles on donne. Le réseau local permet de nombreuses occurrences de contribution dès lors que l'équipe a su se mettre en position de médiateur pour faciliter et rendre faisable la démarche. À titre d'exemple, des contributions se sont réalisées aux Foulées vichysoises aux stands de ravitaillement, Resto du cœur par les collectes.

L'évolution de la population et la demande d'inclusion permet de penser que ce type d'activités est à développer.

Développer les  
activités d'utilité  
sociale

#### 5-4 Les activités étayent le projet personnalisé et les objectifs peuvent être identifiés.

##### Comment une activité peut-elle enrichir le projet personnalisé ?

La particularité du Centre Habitat BALLORE est d'accueillir essentiellement des travailleurs en ESAT.

L'équilibre doit être recherché entre les temps de repos nécessaires, du fait de l'activité professionnelle, et les activités de loisirs ou sportives.

Mais, le « rien faire » ne signifie pas toujours le besoins de repos pour les usagers, mais correspond à une difficulté d'aller vers l'autre et de repli sur soi. En effet, beaucoup des usagers ne se rendraient pas sur l'extérieur dans des clubs ou associations car cette démarche les confronte à trop d'inconnus ou de contraintes, sources potentielles d'échec.

Toutefois, lorsque cela est possible, l'inscription sur l'extérieur est encouragée et accompagnée et est intégrée par l'équipe dans le panel d'activités proposées à partir des demandes des résidents.

Un projet d'activités est réalisé par les professionnels, en contrepartie les personnes intéressées pour participer s'engagent pour l'année.

##### Quel est le sens de la prestation Animation et Loisirs ?

- Faciliter la socialisation au sein du foyer d'hébergement en améliorant les relations entre pairs ainsi que sur l'extérieur.
- Promouvoir les échanges avec la cité.
- Développer les potentialités et acquisition nouvelles individuelles
- Entretenir et développer l'autonomie des personnes en sollicitant leur potentiel physique, intellectuel et créatif.
- Observer les capacités et prévenir les facteurs de vieillissement.
- Travailler l'estime de soi et des autres par la valorisation.
- Développant la confiance en soi et en travaillant la reconnaissance des différences.
- Favoriser la détente dans un cadre rassurant.



### Une organisation structurée des activités proposées.

Chaque activité proposée fait l'objet de concertations entre éducateurs, d'une étude de faisabilité notamment budgétaire, et d'une présentation écrite transmise à l'ensemble de l'équipe.

Les indicateurs de réalisation portent sur les points suivants :

- Développement de l'autonomie en proposant des prestations basées sur le volontariat et l'intérêt, en lien avec le projet personnalisé du résident ;
- Les capacités en termes de possibilités physiques, mentales et créatives ;
- Contribution au groupe ;
- Utilisation du temps libre du temps libre (soir et week-end) avec ou sans cadre éducatif, en individuel ou en collectif ;
- Renouvellement des activités.

Mesurer la mise en œuvre de la structuration des activités en début d'année civile

### Une organisation des séjours :

- Prendre en compte les propositions des usagers et leurs envies ;
- Permettre l'inclusion des résidents dans des temps ordinaires ;
- Développer un partenariat ;
- Permettre à la personne de découvrir un environnement différent ;
- Casser le rythme et se découvrir dans un rythme de vacances ;
- Favoriser l'enrichissement culturel et les relations sociales.

Les séjours proposés sont toujours organisés en lien avec la demande de l'utilisateur et son projet. Le but ici n'est pas de se substituer à des organisateurs de séjours adaptés, mais de proposer des séjours qui n'existent pas dans les catalogues.

### Une typologie d'activités et un sens partagé par l'équipe : donner l'envie.

<p><b>Activités physiques</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Encouragement pour des inscriptions aux activités du sport adapté.</li> <li>○ Inscription sur des clubs sportifs du bassin vichyssois.</li> <li>○ Organisations d'activités à visées sportive : foot en salle, piscine, randonnée et Bowling.</li> </ul>
<p><b>Activités culturelles</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Visites culturelles.</li> <li>○ Bénévolat lors de manifestations sportives.</li> <li>○ Exposition de créations artistiques.</li> </ul>
<p><b>Activités de loisirs ou occupationnelles</b></p> <div style="background-color: black; color: white; padding: 5px; font-size: small;"> <p><b>Le remède à l'ennui est la curiosité. La curiosité, elle, est sans remède.</b></p> </div>	<p>Maintenir un rythme de vie grâce à la proposition d'un calendrier et à la venue d'intervenants extérieurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Accès numérique par la mise à disposition d'outils informatiques.</li> <li>○ Conserver des acquis avec l'accès au SAJ pour les personnes ayant une baisse de leur activité professionnelle.</li> </ul>
<p><b>Les dispositifs d'apprentissage</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Apprentissage à l'hygiène, équilibre alimentaire.</li> <li>○ Travailler ensemble, s'aider.</li> <li>○ Apprentissage aux courses, élaboration des menus.</li> <li>○ Gestion et entretien de son lieu de vie privatif et des communs.</li> </ul>

Outre la construction d'une démarche projet autour des activités, d'un PPP le plus cohérent et réaliste possible, il demeure beaucoup d'implicite car le projet contient des aspects pas toujours formalisés.

## 6 - LES PRINCIPES QUI SOUS TENDENT L'ACTION AU FOYER

### 6-1 Le partenariat

Sous ce vocable il faut apporter des nuances, si le partenariat est un niveau avancé de travail collaboratif, qui vise au-delà de la participation commune à quelque chose d'existant. Sous ce chapitre, nous aborderons aussi les collaborations et les réseaux qui sont des niveaux distincts de l'élaboration en commun.

Le service organise davantage un réseau autour du projet de l'utilisateur qu'un travail en partenariat institutionnel.

Partenaires	Objectifs et fonctions du partenariat	Modalités de collaboration
Autres établissements médico sociaux Internes associatifs,	Maintien des liens Échanges de pratiques Garantir les droits des usagers	Rencontres Visites Accueil stagiaires Maintien des liens
Associations adaptées Culturelles et sportives	Accéder à divers équipements Contribution individuelle type stage	Conventions Foulées vichyssoises Contacts pour évaluer l'intégration Invitations Rencontres sportives organisées
Professionnels médicaux, para médicaux, kiné, orthophonistes, psychiatres...	Échanges de pratiques et prévention	Fiche de poste infirmière Visites Bilans Convention avec la pharmacie
ESAT	Articuler les démarches S'informer des évolutions de la personne	Bilan Coordination Orientation
Établissements de santé mentale - GEM -	Permettre un parcours de soins	Hospitalisations Réunions pluridisciplinaires
Services mandataires judiciaires	Protection des biens et des personnes Délimiter les champs d'intervention Représentation de l'utilisateur Suivi du projet personnalisé	Signature projet personnalisé Contacts téléphoniques
MDA	Orientation des personnes accueillies	Rapport d'hébergement Rencontres/visites Participation aux commissions locales
Vacances adaptées -Croqlavie -EEVA	Passer des vacances hors établissement Permettre des rencontres	Rencontre pour organiser les séjours Contacts téléphoniques, mails Présente les séjours aux familles

L'équipe s'accorde pour s'inscrire dans un territoire ce qui suppose une connaissance toujours renouvelée des dispositifs de droit commun. Des partenariats et des conventions sont à conduire pour mobiliser toutes les possibilités qui viseront à l'inclusion des résidents dans la cité.

Développer  
réseaux locaux et  
soins

Le foyer peut aussi contribuer localement (culture du cœur, l'ADAPT03).

Réfléchir à la  
contribution  
locale

## 6-2 Une organisation par plateforme

L'autre élément porteur mis en œuvre depuis le 1er janvier 2018, est l'organisation par plateformes inter-associatives, soit un regroupement d'établissements ayant un public ou des missions identiques, sur une couverture géographique plus grande. Il s'agit d'une réponse davantage organisationnelle à la prise en compte des besoins des usagers.

Ce mouvement de regroupement élargi correspond à une volonté de plus grande ouverture des établissements, même si aujourd'hui, dans une continuité d'idée du processus de partenariat, de mise en réseau. Il favorise les parcours des usagers par les échanges qu'il suscite.

Cette nouvelle organisation est une nouvelle étape dans l'évolution des établissements de l'APERPAHM. Elle répond à la logique de parcours des usagers dans un premier temps, et à une diversification nécessaire des organismes médico-sociaux dans un deuxième temps. La situation de mono établissement n'a pas perduré à l'APERPAHM. Elle a existé à la création de l'IME jusqu'à celle de l'ESAT et du premier foyer d'hébergement, soit de 1962 à 1974. À ce jour, l'association compte 14 établissements et services et cet accroissement correspond à l'évolution qu'a connue sur le secteur médico-social.

Compte tenu de la raréfaction des ressources, il est nécessaire de trouver d'autres solutions pour poursuivre l'engagement autour de la qualité des prises en charges et pour répondre à des besoins toujours croissants. J.P HARDY parle « *d'une logique de développement extensif et quantitatif à un développement intensif et qualitatif* »<sup>17</sup>.

Multiplier les  
échanges, les  
projets inter  
établissements

Les plateformes viennent conforter la mise en œuvre du parcours. Les échanges d'informations à tous les niveaux de l'organisation des établissements et services ont été facilités. De nouvelles zones de coopération se sont créées, même si nous n'en sommes qu'aux prémices de cette expérience. Mais, ces échanges ne peuvent se concevoir que dans une parfaite connaissance de ce que l'on peut conduire comme accompagnement, de ce que l'on peut apporter comme services.

Au niveau associatif, la mise en place des plateformes n'a été possible que par l'existence de projets associatifs distincts. Ils ont été les actes fondateurs à un ensemble plus grand, mais dans le respect des valeurs et engagements de chacune.

<sup>17</sup> JR. LOUBAT, JP. HARDY et MA. BLOCH, 2016, *Concevoir des plateformes de services en action sociale et médico-sociale*, Paris : éditions DUNOD

### 6-3 Une équipe pluridisciplinaire élargie : établissement, plateforme, groupement de coopération

L'équipe de professionnels est de taille moyenne et compte 23 salariés, avec une très faible proportion de travail à temps partiel. Cette organisation écarte la précarité des salariés, et assure une meilleure stabilité dans le fonctionnement des équipes.

La composition de l'équipe du CHB correspond aux attentes de l'article L. 344-5-13 du CASF, et assure une pluridisciplinarité au bénéfice de l'accompagnement.

La part des emplois dits éducatifs est de plus de 43%, et est la plus prépondérante sur le CHB. Pour autant, les missions du foyer d'hébergement couvrent tous les domaines de la vie et du quotidien. Ainsi, aux postes éducatifs s'ajoutent ceux axés sur « l'entretien des personnes », à savoir : des maîtresses de maison (dont une personne dédiée à la blanchisserie), des surveillants de nuit, un agent technique supérieur en fonction de responsable de cuisine, un ouvrier qualifié en fonction de second de cuisine. Chaque professionnel contribue à l'accompagnement nécessaire aux résidents en fonction de ses missions.

Enfin, la gestion des établissements par pôle, puis par plateforme depuis 2018, permet d'avoir des ressources humaines mutualisées. La mutualisation effective depuis de nombreuses années permet d'avoir un grand nombre de professions présentes sur l'établissement, de pouvoir mobiliser davantage de compétences professionnelles, et donc de pouvoir couvrir plus largement les besoins des résidents : assistante sociale, psychologue.

Elle est aussi un véritable levier en cas de difficultés ponctuelles ou durables

Les autres postes mutualisés au niveau de la plateforme, selon une clé de répartition équitable, sont ceux de l'encadrement direct (chef de service et coordinateur), de l'administration et de la comptabilité (secrétariat, comptable, responsable comptable), et enfin la direction (directrice et directrice adjointe).

L'existence du GCSMS SAGESS renforce cette diversité chez les professionnels, et donc par la même occasion la multiplication des contacts et échanges entre les salariés. Il apporte également des compétences difficile, pour ne pas dire impossible, à obtenir à l'échelle d'un seul établissement, telles que celles autour de la RH (ressources humaines), le conseil autour des questions du droit (usagers, du travail), de la qualité, et des fonctions supports (maintenance, transport, informatique, achats).

Fluidifier le partage d'information avec le GCSMS par la mise en œuvre d'un SI et de rencontre entre professionnels des fonctions support

### 6-4 Travail en équipe

Les temps de réunion constituent un temps d'information, d'analyse et de synthèse, de concertation, de coordination, d'évaluation et de décisions.

Espace inter et pluridisciplinaire, elles sont le support aux échanges et à une remise en question permanente des pratiques quotidiennes et des actions entreprises.

Elles constituent un espace-temps de distanciation nécessaire, elles se construisent comme espace de retour réflexif et analytique des pratiques, et fondent dans l'après coup une dynamique d'ajustement des termes du projet d'accompagnement personnalisé.

Elles sont au nombre de 4 par mois et suivent une logique d'articulation des 3 niveaux de projet : le projet d'établissement, le projet personnel, le projet associatif.

Niveau de Projet Ordre du jour	Animateur/ régulateur	Acteurs	Axe	Temporalité
<u>P. Etablissement et Projet Personnalisé</u>  <i>Synthèse</i>	Educateur coordinateur de projet DA/Médecin psychiatre/psychologue	<b>Instance professionnelle</b> Equipe pluridisciplinaire Mandataire judiciaire au besoin/sur demande	<b>Analytique</b> : analyse psychopédagogique des besoins, potentialités et des évolutions. Analyse du contexte psycho- social. Basée sur un référentiel d'observables	<b>1<sup>er</sup> bilan après 3 mois</b> d'accompagnement <b>1<sup>ère</sup> synthèse à 6 mois</b> <b>Réactualisation</b> et évaluation tous les <b>2 ans</b> au maximum
<u>P. Etablissement et Projet Personnalisé</u>  <i>Projet d'accompagnement personnalisé</i>	Educateur coordinateur de projet  DA/CS/psychologue	<b>Instance élargie</b> Equipe pluridisciplinaire Mandataire judiciaire au besoin/ sur demande Famille et ou usager Idem	<b>Opératoire/projectif/partici patif/contractuel</b> Définition des axes prioritaires de l'action éducative personnalisée Définition concrète de l'action en matière d'apprentissage de maintien et de développement des compétences	Pré-projet à l'issue du bilan Projet à l'issue de la synthèse : <b>avenant au contrat de séjour</b> Ajustement mensuel en réunion de coordination des usagers Réactualisation tous les ans : avenant au contrat de séjour Transmission explicitation et accordage sur les termes du projet
<u>P. Etablissement et Projet Personnalisé</u>  <i>Coordination usagers</i>	CS/psychologue/coordinat eur de projet	<b>Instance professionnelle</b> Equipe pluridisciplinaire Equipe de nuit tous les 2 mois Equipe services généraux au besoin	<b>Articulation des dimensions personnelles/individuelles/c ollectives</b> Focus sur des situations et des comportements exceptionnels Veille/gestion fonctionnelle <b>du vivre ensemble</b>	Analyse synchronique (instant T) Veille fonctionnelle continue
<u>Projet d'Etablissement Projet Personnalisé Projet Associatif</u>  <i>Bientraitance/projet de service/à thème</i>	Equipe de direction/CS/Technicienne qualité/Personne ressource	<b>Instance professionnelle</b> Equipe pluridisciplinaire Equipe de nuit au besoin	<b>Conformité et qualité autour de 3 grands axes</b> 1: Garantie des droits individuels et collectifs 2: La personnalisation de l'accompagnement 3: Accompagnement de l'usager permettant la promotion de son autonomie, de sa qualité de vie, de sa santé et de sa participation sociale	Analyse synchronique Veille fonctionnelle et juridique, évaluation continue

**La réunion bientraitance/projet de service/à thème** : cet espace de réflexion concourt à redonner du sens aux attitudes et actions quotidiennes, et incite chacun à évaluer et penser des postures communes de bientraitance. La réflexion est menée autour des indicateurs dégagés par l'ANESM, ainsi qu'à partir des engagements et des réflexions éthiques menés en interne et concernant la fonction réelle et symbolique de chacun des acteurs, avec les usagers.

**La réunion de synthèse** : elle a pour fonction de rendre compte et d'évaluer l'évolution de la personne et de recentrer les pratiques éducatives autour d'une dynamique de projet.

Elle est dédiée à l'analyse du temps perçu-vécu par l'usager, par l'éducateur dans le rapport à une quotidienneté souvent figée par les effets de « corps à corps » et les effets de la dynamique intersubjective à l'œuvre.

La réunion de synthèse procède d'une démarche clinique ; elle est fondée sur le partage d'observations quotidiennes structurées autour de variables ciblées et identifiées dans un référentiel d'observation.

Il s'agit pour les professionnels d'émettre des hypothèses à visée interprétative mais également des hypothèses « prédictives » et plus opératoires, qui constitueront le point de départ qualitatif du projet personnel.

Il s'agit donc d'articuler le passé, l'ici et maintenant et le futur, soit de resituer l'utilisateur dans une historicité personnelle et dynamique.

La participation de l'utilisateur, de son représentant légal et/ou de sa famille n'est pas envisagée lors de cette phase d'élaboration : il s'agit avant tout d'une instance technique, dont le support d'élaboration est inter disciplinaire.

**La réunion élaboration/suivi du projet personnel et personnalisé** est le temps de la construction opératoire du projet. La réunion a donc pour fonction : d'énoncer une clinique éducative en **acte**, de préciser sa **posture**, de la partager avec tous les acteurs du projet, enfin de rendre lisible son action.

**Les réunions « coordination usagers »** constituent un point d'arrêt et d'analyse sur des points particuliers de l'évolution d'un comportement de l'utilisateur en lien avec le collectif. Elles permettent de clarifier l'articulation entre personnalisation de l'accompagnement et vie en collectivité.

## 6-5 La gestion des ressources humaines

### 6-5-1 Recrutement, absentéisme, pyramide des âges

On observe une grande stabilité de l'équipe de terrain avec seulement un départ volontaire en 5 ans, toutes équipes confondues. L'absentéisme y est également correct avec, par exemple pour 2017, 120 journées d'absence pour maladie (4,66% en 2017 et 4,72% en 2016) réparties sur 5 personnes. Nous sommes quasiment dans la moyenne nationale qui est de 4,59% en 2017 pour ce type d'établissement.

Par conséquent, la permanence est assurée sur le terrain, avec un faible recours aux contrats à durée déterminée. La continuité de la prise en charge des résidents est ainsi garantie, ou maximisée par ce faible turn-over.

La dernière embauche a été réalisée en interne, la salariée travaillait auparavant au service d'accueil de jour. Cette dernière arrivée a permis un équilibrage de la pyramide des âges des professionnels, ce qui est également intéressant en terme de dynamique d'équipe. La proportion des salariés âgée de plus de 41 ans est de 39%, avec pour une grande majorité d'entre eux une carrière professionnelle faite uniquement au sein de l'AVERPAHM.

Une veille doit être réalisée sur ces salariés par rapport à leur fatigabilité, usure professionnelle. P. CHAVAROCHE en a fait une approche en lien avec le public que nous accueillons : « *Le terme même d'usure évoque un inéluctable processus d'affaiblissement et d'affadissement du professionnel qui, avec l'âge, l'ancienneté, la routine, la confrontation au handicap engendrant fatigue physique et psychique, ne peut que sombrer dans cette évidence qu'il est fatalement usé* »<sup>18</sup>.

Par rapport à ce phénomène, il fait également référence à la responsabilité du groupe, du cadre, dans ce qu'ils apportent comme sens à l'accompagnement et donc comme soutien, « tuteur » aux professionnels.

Veille sur  
l'absentéisme  
et leurs causes

<sup>18</sup> P. CHAVAROCHE, 2017, *Dictionnaire critique de l'accompagnement médico-social*, Paris : éditions Erès.

### 6-5-2 La formation

Il est difficile de demander aux équipes en place une connaissance des évolutions telles que décrites précédemment, une appropriation des outils actuels et futurs d'évaluation quand cette démarche n'est pas suivie concrètement par le plan de formation.

La formation continue est une obligation de la part de l'employeur, rappelée successivement depuis 1971 par le législateur : lois relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie du 16 juillet 1971, du 04 mai 2004, du 14 octobre 2009, du 05 mars 2014.

Outre l'aspect réglementaire, la formation apporte un appui à la stratégie de développement voulu sur les établissements. « *C'est dans cette articulation individuel/collectif que peuvent être envisagées une politique et une dynamique de formation, qui servent et accompagnent des évolutions et des transformations dans un triple mouvement de développement de la technicité, de la socialisation et du changement culturel* »<sup>19</sup>.

Le plan de formation est depuis 2019 inter-établissements, répondant à la logique de parcours et de plateforme.

La mutualisation via le groupement de coopération offre de nombreuses possibilités par le biais de la négociation des coûts avec les grands organismes de formation, et par la possibilité d'avoir recours aux formations en intra. Cela permet de réduire les coûts et d'impacter davantage de salariés. Ces derniers apprécient le fait que les formations sont ainsi réalisées dans un rayon géographique de moins de 30 kilomètres. L'éloignement peut effectivement être un frein au départ en formation.

En parallèle, quelques membres de l'équipe éducative sont fortement impliqués dans le processus d'apprentissage. C'est ainsi qu'ils participent à la formation des professionnels de demain : tuteur pour des bénéficiaires de contrat de professionnalisation (accompagnement socio-éducatif), participation aux jurys d'examen, accueil de stagiaires (éducatifs, maîtresse de maison).

### 6-6 La prévention des risques professionnels

La dernière mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques professionnels sur le foyer d'hébergement de Ballore a été réalisée en février 2018. Depuis septembre 2018, nous bénéficions de l'expertise et de l'accompagnement de la responsable HSE (Hygiène Sécurité et Environnement) du GCSMS SAGESS pour les nouvelles actualisations du DUERP ou pour tout problème de sécurité dans les établissements.

L'évaluation des risques est graduée sur une échelle allant de I (préoccupant) à IV (peu significatif). Seules 3 situations ont été classifiées en indice I et II :

- Indice I : 1 situation portant sur les veilleurs de nuit – classification de fait en fonction du nombre de nuits réalisées à l'année par les agents ;
- Indice II : 2 situations portant sur l'agent d'entretien – intervention en hauteur, et sur le port des containers repas sur les cuisiniers.

L'évaluation est donc relativement satisfaisante, au regard des risques observés (psycho-sociaux, activité physique, agents biologiques).

---

<sup>19</sup> LEFEVRE P., 2011, *Guide du métier de directeur en action sociale et médico-sociale*, 3e éd., Paris : éditions Dunod.

De plus, chaque année, une formation est organisée pour l'ensemble des salariés du foyer, pour les risques liés aux incendies ainsi que sur la Santé Sécurité au Travail (formation initiale de 2 jours, ou recyclage d'une journée pour les personnes ayant suivies le 1<sup>er</sup> cursus). Ces formations ne font pas parties du plan de formation annuel et font le lien avec les 2 exercices incendie annuels.

Nous nous sommes attachés à travailler en étroite collaboration avec la Médecine du Travail, notamment par l'actualisation des « fiches entreprises » lors des changements notables. Cela a occasionné une visite spécifique sur le site de Ballore, mi-février 2018, compte tenu du déménagement.

## 7 - L'ETABLISSEMENT DE DEMAIN

### 7-1 La mise en œuvre de la dynamique « plateforme »

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, nous sommes officiellement organisés par **plateforme**, logique mise en œuvre dans l'ensemble des établissements et services du GCSMS SAGESS. Mais des marches restent à franchir pour nous situer totalement dans une démarche de « plateforme d'établissements et de services ».

Un certain nombre de prérequis sont déjà présents pour garantir la réussite du projet : un **CPOM** pluriannuel et multi financeurs, avec une expérience/expérimentation sur les 6 dernières années. Ce CPOM se négocie au niveau du GCSMS et couvre donc l'ensemble des établissements de l'enfant à la personne âgée. La signature du CPOM est donc tri-partite : Conseil départemental, ARS Auvergne Rhône Alpes, GCSMS SAGESS ; et il facilite ainsi une transversalité des projets et la construction de dispositif évolutif en fonction des besoins des personnes.

Sur ce dernier point, nous tentons par l'actualisation de nos outils de répondre à une démarche d'évaluation au long cours des **besoins** et de les faire correspondre à des prestations. L'intégration de la nomenclature **SERAFIN PH** dans l'élaboration de nos outils (projet personnalisé, outils comptables, rapport d'activité...) sera l'un de nos objectifs mais, bien qu'actualisée récemment, elle reste complexe à utiliser. Beaucoup de champs s'entrecroisent et des questions pratiques sur sa mise en œuvre sont à élucider. Néanmoins, elle nous permet d'ores et déjà d'avoir un fil conducteur, un repère et nous donne déjà à voir des transformations à prévoir pour répondre aux besoins présents : transformation de places foyer d'hébergement en foyer de vie pour nos résidents les plus âgés, bail glissant avec des bailleurs privés ou publics pour les résidents en prise d'autonomie, par exemple. Elle est/sera lisible aux travers du nouveau projet d'établissement (2019), de l'évaluation interne programmée pour début 2020.

Mais, la recherche de la satisfaction des besoins sera aussi visible dans les changements architecturaux attendus sur la structure, comme élément de **bien-être**. La rénovation réalisée en 2015/2016 n'a été que partielle et le projet pour le CHB est d'offrir des espaces individuels agrandis et aux conditions optimum au niveau sanitaire et de confort.

Ce travail a d'ores et déjà été abordé avec le Conseil Départemental et sera l'un des objectifs du prochain CPOM.

Le fonctionnement par plateforme implique une diversification des réponses à apporter à l'utilisateur toujours au plus près de ses besoins, d'où l'importance de la démarche d'évaluation comme autre prérequis. Ces solutions seront pensées tant en interne qu'en externe. La logique de **parcours** est en marche depuis la réhabilitation de l'établissement fin 2016 et la structure connaît désormais son environnement pour améliorer la fluidité de ces parcours de vie. L'utilisation et la lecture des **indicateurs ANAP** permettront de vérifier si ce mouvement se maintient dans le temps : réalisation de l'activité, taux de rotation au CHB...

La mise en réseau est une autre condition incontournable et elle sera facilitée par les actions qui se mettent en place par le département de l'Allier : pilote Réponse Accompagnée Pour Tous (RAPT), Via Trajectoire Handicap. Autant d'initiatives qui viendront consolider notre volonté d'ouverture sur les autres.

Un des grands chantiers de demain sera celui de notre **système d'information** aujourd'hui inadéquat par rapport aux enjeux d'évaluation, de fluidité de parcours, d'orientation. Le GCSMS SAGESS pilote cet axe de travail depuis septembre 2017 et les premières concrétisations s'opéreront dès 2019 : dossier de l'utilisateur informatique, hébergement externe.

## 7-2 Un établissement mais de multiples possibilités

Les projets de l'association pour le foyer d'hébergement prennent appui sur ces dynamiques économiques et de partage de compétences. Ils veulent offrir de multiples possibilités aux usagers et sont révélateurs des mouvements engagés en faveur de l'inclusion, de la désinstitutionnalisation et du parcours des usagers. Leur diversité est le reflet de la population accueillie au CHB et de leurs capacités, avec un panachage possible en fonction de leur potentialité et projet de vie.

### Exemples :

- **SAVS renforcé** : projet porté depuis le 1<sup>er</sup> CPOM et rappelé dans le dernier projet associatif de l'AVERPAHM en novembre 2015 – **dispositif ancré dans le champ du handicap**

*Objectif* : mettre en place une passerelle entre le SAVS et le Centre Habitat « Ballore » afin de répondre aux besoins des usagers qui se situent dans un entre deux, à savoir :

- + Des personnes qui ne veulent plus rester dans la structure, et qui souhaitent accéder à un logement individuel tout en continuant à bénéficier des pratiques d'accompagnement de Ballore (par la **proximité**, accès aux services tels que repas, blanchisserie, accès aux loisirs, à des moments partagés ou de festivité...)
- + Des personnes suivies par le SAVS, pour lesquelles l'accompagnement par ce service n'est pas ou plus suffisant en terme de soutien, et qui ne sont pas encore prêtes à entrer dans un établissement médico-social (maintien à domicile) – objectifs de lutte contre l'isolement, prendre soin de soi (suivis médicaux, alimentaires...)
- + Des personnes qui ne connaissent ni le SAVS, ni le Centre d'Habitat, et qui ont besoin d'être épaulées pour confirmer leur solution de vie

- Intermédiation locative : agrément détenu par l'AVERPAHM depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 – **dispositif de droit commun dans le champ de l'insertion sociale**

*Objectif* : permettre, par l'intervention d'un tiers social, de sécuriser et de simplifier la relation entre le locataire et le bailleur.

Un opérateur est aujourd'hui présent sur le bassin Vichyssois mais n'est pas orienté sur la prise en charge des ménages en grande précarité du fait de leur handicap.

L'intérêt est ici de répondre au plus grand nombre et par le biais de dispositif de droit commun, sans « marqueur » du handicap via une notification MDA.

- bail glissant :

*Objectif* : le bail glissant est à la fois un **outil d'insertion** permettant à des personnes en difficulté d'accéder au statut de locataire et une convention tripartite entre un bailleur, une association-locataire et un sous-locataire.

Quand une situation personnelle ne permet pas un accès direct à un logement, il est possible de se tourner vers le bail glissant, qui permet une transition entre le statut de sous-locataire et celui de locataire.

- + La durée du bail glissant (douze mois renouvelable) doit **permettre au sous-locataire de devenir autonome dans ses démarches** liées au logement.
- + Entre le bailleur et l'association est établi un contrat de location, qui prévoit notamment les conditions de glissement du bail.
- + Entre l'association et la personne en difficulté est établi un contrat de sous-location.
- + Concernant le loyer, il ne doit pas être trop élevé par rapport aux ressources du sous-locataire.

Pendant la durée du bail glissant, le sous-locataire bénéficie d'un **accompagnement individualisé** (entretien du logement, aide dans la gestion du budget, relations avec le voisinage...).

Là encore, la situation de handicap n'est pas l'élément déclencheur, mais elle est prise en compte de par notre expérience. Cette dernière nous apporte des clés de compréhension aux éventuelles barrières à l'insertion, mais n'est pas le moteur de la démarche d'insertion dans le logement.

- location d'appartement en colocation avec éventuelle mise en commun de leur Prestation de Compensation du Handicap (PCH) :

Solution de logement collective qui permet de **lutter contre l'isolement** souvent aggravé par la présence d'un handicap, dont psychique.

Ce type d'hébergement fait partie du panel de solution dite **inclusive** dans la mesure où les personnes sont chez elles, sont titulaires d'un bail pour un appartement « classique ». La mise en commun de la PCH permet à l'ensemble des colocataires de « cumuler » les heures d'accompagnement auxquelles ils peuvent prétendre. Ainsi, le taux d'encadrement est plus important, tout en garantissant une économie d'échelle pour chacun des locataires.

Le règlement d'Aide Sociale de l'Allier ne permet pas à ce jour ce type de partage, mais beaucoup de départements se sont lancés dans ces nouvelles formules et elles devraient se généraliser.

Le plan d'action développé ci-dessous nous apportera, nous l'espérons, les bases solides à ces expériences et projets sur le bassin Vichyssois. Une souplesse et adaptation dans l'accompagnement à proposer sont indispensables pour la mise en œuvre de nouvelles solutions, au-delà des agréments historiques.

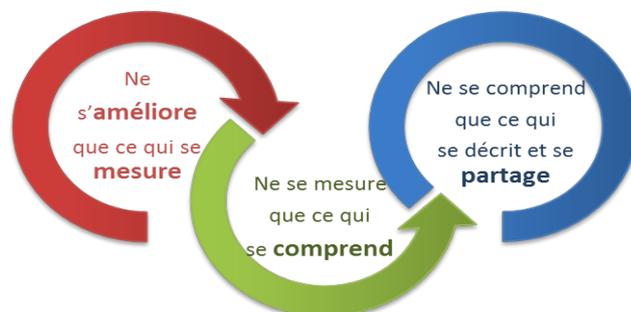
## 8 – DEMARCHE QUALITÉ ET PLAN D’ACTIONS

L'évaluation interne et le processus d'amélioration continue sont assurés avec l'appui technique du Groupement SAGESS.

Cela permet à la plateforme accompagnement social d'avoir une démarche commune entre tous les établissements du Groupement SAGESS, d'avoir un point ressource, tout en conservant une réelle autonomie dans la conduite.

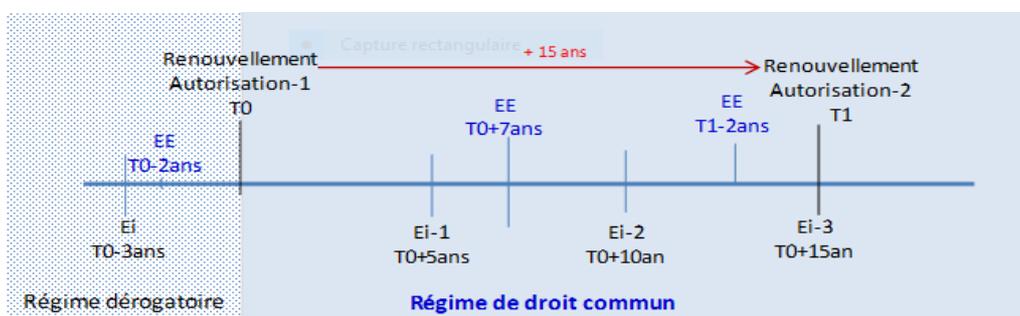
Il s'agit d'un soutien qui s'adapte à chaque structure, en fonction de la demande et des besoins repérés par la direction, et par les équipes

**La dynamique de toute évaluation se traduit dans un délai de 5 ans entre chaque projet par les améliorations et modifications au regard de l'évolution des besoins des résidents.**



Pour les 5 années à venir, plusieurs enjeux importants se posent au Foyer d'hébergement <sup>20</sup>:

- Des profils distincts qui vont nécessiter un accompagnement différencié, l'évaluation externe avait déjà souligné cet aspect caractéristique de la population.
- La mise en œuvre des actions d'améliorations s'inscrivent aussi dans une conduite du changement qui doit respecter les itérations des différentes évaluations entre lesquelles la révision du projet d'établissement s'inscrit.



**Les travailleurs classiques d'ESAT** : Ils correspondent à la population d'origine du Foyer BALLORE, ils ne présentent pas de pathologie particulière associée au handicap mental, ils font partie des « anciens » et ont une forte adaptabilité à la vie en établissement.

**Les résidents autonomes** : Ils montrent des habiletés par rapport à l'autonomie dans la vie quotidienne, pourraient investir un autre type de logement, pourraient éventuellement envisager une sortie via le SAVS.

<sup>20</sup> « à la fin des évaluations uniques prévues dans le cadre du calendrier dérogatoire prévu par les articles L. 312-8 et D. 312-204 du CASF, le calendrier des évaluations de droit commun démarre à compter de la date de renouvellement de l'autorisation ».

**Les résidents présentant des troubles psychiques** associés au handicap mental.

**Les personnes vieillissantes**, souvent retraitées de l'ESAT : pour lesquelles il faut adapter le fonctionnement pour répondre au mieux à leurs besoins

Par notre plan d'action, la structure s'efforcera à répondre à la question du défi générationnel par une adaptation de nos outils vers une démarche plus évaluative du parcours de l'utilisateur et plus évolutive. Elle nous permet par ailleurs de répondre à la question de l'évaluation des pratiques, des prestations et donc de l'établissement, dans un souci premier de qualité et de bienveillance, sans mettre à l'écart nos contraintes budgétaires et administratives. La solidité acquise permet une ouverture sereine de l'établissement sur son environnement, vers de nouveaux projets, et une fluidité dans les accompagnements.

<b>1- Le droit des usagers</b>				
<b>actions</b>	<b>objectifs</b>	<b>indicateurs</b>	<b>pilote</b>	<b>délais</b>
Assurer un suivi permanent de la liste d'attente et le mettre en rapport avec le diagnostic de territoire	Liste d'attente : Chaque notification ou demande fait l'objet d'une évaluation de pré admission	- Liste détaillée par année de notification  - Étude avec des critères quantitatifs (âge, sexe, localisation...) et qualitatifs (à partir des objectifs visés, partenariat existant potentiel..) de chaque notification MDA  - Rencontre avec les établissements à l'origine des demandes d'admission, et avec la MDA	Directrice adjointe   Directrice et Directrice adjointe	Mise à jour mensuelle transmise à la direction   Rencontres semestrielles
Mettre à plat les partenariats et réseaux existants, et engager de nouvelles modalités de rencontre et de développement	Partenariat et réseau : Solliciter les partenaires pour de nouvelles rencontres  Se rapprocher du sanitaire pour une meilleure prise en charge, dont au niveau psychiatrique	Réaliser une plaquette de présentation du service  Réactualisation des conventions déjà signées  Rencontre avec des équipes médicales du secteur Mettre en œuvre de conventions	Directrice adjointe/ Chef de service  Directrice/ Directrice adjointe	Début 2020   Au long cours
Travailler les relations entre la famille, l'établissement et le résident	Construire un travail avec les familles avec des outils partagés	Assurer la présence et la place de la famille tout au long de l'accueil des usagers	Directrice adjointe/ Chef de service	Au long cours
Étudier les différents modes de participation des usagers et contribuer à la mise en place d'actions citoyennes	Permettre toutes les modalités de participation des usagers.	Poursuivre les efforts pour une pleine participation des usagers : questionnaire, CVS Recueil des avis	Directrice/ Directrice adjointe/ Chef de service	Au long cours

<b>2-Le cadre du projet de service</b>				
<b>actions</b>	<b>objectifs</b>	<b>indicateurs</b>	<b>pilote</b>	<b>délais</b>
Actualiser régulièrement la connaissance du cadre d'intervention de l'action sociale et médico-sociale	S'appuyer sur les indicateurs départementaux adaptés au public accompagné	Connaissance actualisée des orientations du conseil départemental et nationales (CNSA) Créer une base et une veille documentaire	Directrice/Dir ectrice adjointe/ Chef de service	Au long cours  2020

Appropriation des évolutions sociologiques, réglementaires du secteur	Faire évoluer le système de représentation et le positionnement individuel et collectif	Programmation de réunions à thème  Formations internes et externes PAUF	DA+CS+ technicienne qualité  Direction	Au long cours + rappel des objectifs en réunion trimestrielle direction
Poursuivre les efforts méthodologiques des écrits et d'évaluation des prestations	Conformité et anticipation des règles de tarification	Étude de population avec la grille SERAPHIN PH à poursuivre pour l'ensemble des usagers  Réalisation d'évaluation individuelle et collective pour mieux identifier les besoins	Directrice/Directrice adjointe/ Chef de service	2019, niveau 3 2010, niveau 4 de la nomenclature
Veiller à la réactualisation continue du projet  	Garantir une cohérence entre projet associatif et projet d'établissement, et notamment les orientations en paragraphe 7  Suivre le plan d'action et en assurer sa communication/sa lisibilité  Appropriation des enjeux du secteur par les équipes	Participation aux bureaux et Conseils d'Administration / rencontres avec les administrateurs élus/faciliter les rencontres par la décentralisation des réunions de l'association dans les établissements  Retranscription du plan d'action dans le rapport d'activité annuel : suivi des projets, mise en œuvre... Transmission du rapport d'activité au niveau du groupement, porteur des projets via le CPOM  Réunion trimestrielle entre équipe et direction	Direction  Chef de Service  Direction  Direction	Au long cours  Février de chaque année  Avril de chaque année  3 fois par an

<b>3-Le projet personnalisé</b>				
<b>actions</b>	<b>objectifs</b>	<b>indicateurs</b>	<b>pilote</b>	<b>délais</b>
Mieux évaluer les projets des personnes, en lien avec les compétences individuelles	Assurer une continuité entre projet de vie, évolution des compétences, contrat de séjour et mise en œuvre de nouveau projet	Actualisation des contrats de séjour : avenant Nombre de changements dans le mode d'accueil proposé par la structure : bâtiment principal, Vingré, Râteau.	Directrice adjointe/ Chef de service	Au long cours

Mieux prendre en compte les spécificités de personnes souffrant de troubles psychiques	<p>Connaitre le handicap psychique, de quoi parle-t-on</p> <p>Redéfinir les axes de travail avec la psychologue</p>	<p>Formation sur le handicap psychique (UNIFAF)</p> <p>Réunions de travail – sollicitation de nouveaux partenaires en lien avec les problématiques identifiées</p>	<p>Direction/Chef de service/ RH SAGESS</p> <p>Directrice adjointe/ psycho</p>	Dès 2019
Développer les actions culturelles	<p>Rompre l'isolement.</p> <p>Permettre un accès aux événements locaux et régionaux sur le thème de la culture.</p> <p>Favoriser le bénévolat des usagers sur des événements locaux</p>	<p>Réalisation d'une enquête spécifique auprès des usagers.</p> <p>Organisation de visites cultures multi établissements pour faciliter les rencontres.</p> <p>Mise à disposition d'un planning d'activités pour inscription</p> <p>Faciliter les inscriptions par une meilleure communication institutionnelle destinée aux usagers et aux familles.</p> <p>Identification des partenaires « culture » potentiels et entamer des démarches de rencontre</p>	<p>Chef de service/ Coordinateur</p> <p>Chef de service/ Coordinateur</p> <p>Administration</p>	<p>2020</p> <p>2019</p> <p>2<sup>ème</sup> trimestre 2019</p> <p>2020</p>
Adapter l'accompagnement aux personnes vieillissantes	<p>Éviter les ruptures de parcours ou les réorientations en urgence.</p> <p>Veiller au choix du lieu de vie par la personne accompagnée, et à son adaptation prioritairement en fonction de l'évolution de son état de santé.</p>	<p>Trame d'observation spécifique à partir de 40 ans</p> <p>Travail en réseau, transmission de l'information, mise en place de veille</p> <p>Recherche et mise à jour des solutions sur le territoire et au-delà. Intervention d'aide à domicile sur le foyer. Évolution des agréments FH vers le foyer de vie.</p>	<p>Chef de service/ Coordinateur /psychologue /infirmière</p> <p>Directrice/Directrice adjointe/ Chef de service</p> <p>SAGESS</p>	<p>2019</p> <p>1<sup>er</sup> semestre 2019</p>

4-L'ouverture de l'établissement sur l'extérieur				
actions	objectifs	indicateurs	pilote	délais
Construire une pratique avec le SAVS dans les préparations d'entrée ou de sortie de résident	Travailler en tuilage	Définir des critères pertinents caractérisant l'accompagnement renforcé.  Définir le coordinateur de projet le plus approprié à conduire les actions.	Directrice adjointe/ Chef de service	2019
Renforcer le partenariat	Meilleure connaissance du Foyer  Communication externe et ouverture de l'établissement sur l'extérieur	Organiser des rencontres institutionnelles avec les partenaires (dont services de mandataires judiciaires, services spécialisés de santé) Rencontres régulières avec la Maison de l'Autonomie  Réaliser une plaquette de présentation de l'établissement Mise en œuvre de conventions Réactualisation des conventions déjà signées Meilleure identification dans le quartier (signalétique)	Directrice/ Directrice adjointe/ Chef de service       Directrice	Au long cours       2020  2 <sup>ème</sup> trimestre 2019
Travail et orientation sur le droit commun et le droit spécifique	Construire un accompagnement orienté sur le logement inclusif  Travailler le rapprochement entre le champ du handicap et le champ social pour faciliter les sorties de l'établissement	Identifier les partenariats possibles sur le secteur dans le domaine du logement. Proposer de l'intermédiation locative Évaluer la faisabilité d'un projet de bail glissant avec les bailleurs publics ou privés  Rencontrer les partenaires œuvrant dans le champ de l'insertion sociale sur Vichy : Cohésion Sociale, ANEF Nouveau conventionnement	Directrice      Directrice	Fin 2019/2020      Démarrage 2019

5- Le travail en équipe				
actions	objectifs	indicateurs	pilote	délais
Réengager des nouvelles modalités de travail en équipe	<p>Permettre un meilleur repérage des tâches respectives.</p> <p>Créer des domaines de compétences par professionnel, tout en garantissant le partage des connaissances et informations.</p> <p>Construire une communication transversale non chronophage</p>	<p>Conformité au projet de service.</p> <p>Définir les outils de communication et leur contenu</p>	<p>Directrice adjointe/ Chef de service</p> <p>Chef de service</p>	2 <sup>ème</sup> trimestre 2019
Appropriation des recommandations ANESM/HAS	<p>Mise en conformité</p> <p>Être en cohérence avec le projet de service</p>	<p>Lister les recommandations appliquées au rapport d'activité</p> <p>Dédier des temps de réunion à cette démarche pour les investir dans la pratique – développer les projets inclusifs et de parcours en prenant appui sur les recommandations</p>	Directrice adjointe/ Chef de service	Au long cours
Améliorer les écrits professionnels	Homogénéiser les écrits	<p>Conduire une réflexion en équipe et construire une démarche collective</p> <p>Mettre en lien les écrits et le contenu des PPP et des grilles d'évaluation</p> <p>Savoir identifier le contenu des écrits en fonction du destinataire</p> <p>Formation autour des écrits professionnels</p>	<p>Directrice adjointe</p> <p>Directrice adjointe/ Chef de service</p> <p>Directrice</p>	<p>Au long cours</p> <p>PAUF 2019</p>
Accueillir des stagiaires de différentes filières professionnelles	Accueillir des stagiaires d'autres filières que celle d'éducateurs	<p>Déterminer les formations potentielles et les centres de formation.</p> <p>Évaluation de l'accueil par les centres de formation</p>	<p>Directrice/ Chef de service</p> <p>Chef de service RH</p>	Au long cours

<b>6- La gestion des risques</b>				
<b>actions</b>	<b>objectifs</b>	<b>indicateurs</b>	<b>pilote</b>	<b>délais</b>
Formaliser l'accueil des nouveaux salariés	Favoriser leur intégration	Document synthétique d'accueil	Chef de service RH + HSE SAGESS	2 <sup>ème</sup> trimestre 2019
Mesurer les risques et vulnérabilités individuelles	Identifier les pratiques répétitives ou soumises à un stress continu  Gestion et anticipation des plannings	Identifier et construire des pratiques d'équipes.  Chronicité dans les pratiques  Taux d'absence et motifs	Chef de service  + RH SAGESS  Chef de service	Au long cours
Assurer la gestion et le traitement des événements indésirables	Inscrire l'établissement dans une gestion pertinente et pédagogique des événements indésirables Conformité	Tableau mensuel de traitement et compte rendu des décisions et axes d'amélioration  Transmission trimestrielle aux équipes des suites données à chaque EI	DA+CS	Au long cours  2 <sup>ème</sup> trimestre 2019
Actualiser le DUERP	Disposer de données quantifiées et objectives	Actualisation annuelle du document Participation des équipes Réalisation des actions	Direction/ CS + HSE SAGESS	2 <sup>ème</sup> trimestre 2019