

PROJET D'ÉTABLISSEMENT

2023-2027



FOYER DE VIE LISIEUX



5 rue Victorine Magne
14100 LISIEUX

N° FINESS : 14 001 670 0

Table des matières

1. L'association.....	6
1.1 Présentation.....	6
1.2 Le projet associatif.....	6
1.3 Principes d'intervention	8
1.3.1 Autodétermination des personnes accompagnées	8
1.3.2 Dynamique de parcours des personnes accompagnées.....	9
1.3.3 Expression et participation des personnes accompagnées.....	9
1.3.4 Gestion des paradoxes.....	10
1.3.5 Modalités de régulation	10
2. Repères juridiques.....	11
2.1 Les obligations légales et réglementaires	11
2.2 La prise en compte des recommandations de bonnes pratiques	12
2.3 Les orientations du schéma départemental	12
2.4 Les orientations du Schéma Régional de Santé	13
3. Présentation de l'établissement et ses missions.....	15
3.1 Contexte.....	16
3.2 Présentation de l'établissement	16
3.3 Les missions	20
3.4 L'arrêté d'autorisation	21
4. Présentation de la personne accompagnée et de son entourage	22
4.1 Les caractéristiques des personnes accompagnées.....	22
4.2 L'évolution du public	24
4.3 Les relations avec l'entourage	25
5. Les besoins des personnes accompagnées	27
5.1 Besoins en matière de santé somatique ou psychique.....	27
5.2 Besoins en matière d'autonomie	27
5.3 Besoins pour la participation sociale	27
6. Les prestations d'accompagnement proposées.....	28
6.1 Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles	28
6.2 Prestation en matière d'autonomie.....	28
6.3 Prestations pour la participation sociale	28
6.4 Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours	29

6.5	Prestations indirectes	29
7.	Déclinaison de l'offre de services	30
7.1	L'accompagnement à la santé	30
7.2	L'accompagnement à la participation sociale	31
7.3	L'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne	32
7.4	L'accompagnement à la vie sociale dans l'établissement	33
7.5	Les prestations liées à l'hébergement	34
7.6	Les activités de jour ou à caractère professionnel	35
7.7	L'accès aux loisirs et aux vacances.....	36
7.8	Le travail avec les familles	37
7.9	La prise en compte de la vie affective, amoureuse et sexuelle	37
7.10	L'accompagnement de l'avancée en âge.....	38
7.11	Les troubles du comportement.....	40
7.12	La chambre d'accueil temporaire.....	41
8.	L'organisation du Foyer de vie.....	42
8.1	Le processus d'admission.....	42
8.2	Les modalités d'accueil	43
8.3	Le processus du projet personnalisé.....	44
8.4	Le processus de sortie	46
8.5	L'ancrage des activités dans le territoire	47
8.6	La transversalité.....	48
8.7	Participations des familles.....	49
8.8	Diffusion continue des bonnes pratiques de la HAS	50
8.9	Traitement des évènements indésirables	50
8.10	La communication et coordination interne	51
9.	Les ressources humaines.....	55
9.1	Professionnels et compétences mobilisées.....	55
9.2	Gestion des ressources humaines	59
10.	Les axes d'amélioration du projet.....	61
10.1	Les modalités d'évaluation et de pilotage du projet d'établissement.....	61
10.2	Les axes d'amélioration	62
Annexes		65
A1.	Schéma de l'organisation de la qualité	66
A2.	Glossaire	67
A2.	Sources documentaires	67

Introduction

Le projet d'établissement, outre la description des prestations, de nos engagements et des personnels qui y contribuent, donne les orientations pour les 5 années à venir. Il s'appuie sur notre savoir-faire dans le respect de la réglementation.

Les équipes sont au cœur des évolutions dédiées au parcours des personnes accompagnées. C'est donc tout naturellement que les professionnels ont participé à la construction de ce projet d'établissement au travers de multiples groupes de travail. Les familles/proches aidants/responsables légaux, les jeunes/adultes ont été aussi associés à la réflexion. Enfin, sur certains thèmes, les partenaires ont été consultés.

Nous allons donc témoigner dans ce projet d'établissement :

- **des offres de service qui concourent à un accompagnement de qualité ;**
- **de l'organisation de l'établissement et des acteurs qui participent à l'accompagnement ;**
- **des axes d'amélioration ouvrant des perspectives d'évolution.**

Le décret du 9 mai 2017 réinterroge les autorisations des établissements et services. Il vient conforter la volonté de passer d'une logique de places à une logique de parcours de la personne accompagnée, en conformité avec les préconisations du rapport Piveteau « zéro sans solution » de juin 2014.

Notre association, l'Apaei des Pays d'Auge et de Falaise, est attentive aux situations individuelles des personnes en situation de handicap sur le territoire qu'elle dessert. De plus, la qualité de vie, inclusive ou protégée, des personnes accompagnées dans les établissements et services de l'Association est une priorité. De ce fait, l'Association s'engage dans la démarche « une réponse accompagnée pour tous ». Dans cette continuité, pour assurer une fluidité et une personnalisation des parcours, pour faire du lien entre les besoins des personnes accompagnées et les réponses qui leur sont apportées, nous nous engageons dans les outils du projet SERAFIN PH.

Nous proposons de faire évoluer nos pratiques selon les attentes et les besoins des personnes accompagnées. Nous continuerons à être attentifs à l'optimisation de notre offre de services dans le respect de nos valeurs associatives : **Engagement, Epanouissement et Créativité**. Ces valeurs, inscrites dans le CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens), signé le 25 mars 2019, seront affirmées tout au long de ce projet autour des piliers fondamentaux que sont :

- le pouvoir d'agir de la personne,
- le respect des droits fondamentaux,
- l'approche inclusive,
- la réflexion éthique.

1. L'association

1.1 Présentation

L'Apaei des Pays d'Auge et de Falaise regroupe toutes les personnes physiques et morales qui appartiennent ou s'intéressent à des familles ayant un ou des enfants, un ou des parents, présentant un handicap intellectuel, psychique, un polyhandicap ou un trouble neuro-développemental. L'association à but non lucratif est affiliée à l'Unapei, reconnue d'utilité publique par décret du 30 mars 1963.

L'association intervient sur les secteurs géographiques du Pays d'Auge et du Pays de Falaise. Elle peut également étendre ses actions sur l'ensemble du département du Calvados par la création de services à vocation départementale.

Ses missions sont :

- Défendre les intérêts moraux et matériels des personnes ayant un handicap et de leur famille, en intervenant notamment auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales ou locales et des instances judiciaires.
- Animer et développer l'esprit d'entraide et de solidarité entre les familles.
- Concevoir, créer, adapter, développer et gérer les établissements et services nécessaires au meilleur développement des personnes en situation de handicap, dans une dynamique d'insertion sociale incluant des actions dans les domaines scolaires, professionnels, culturels et sportifs.

L'association gère **16 établissements et services**, répartis en quatre secteurs d'activités pour **948 places**. Au 31/12/2021, l'association compte **365 salariés**.





1.2 Le projet associatif

Le projet associatif, c'est l'esprit, l'âme et le fil « rouge » de l'association. C'est un document qui définit ce que les adhérents, mais aussi tous ceux qui travaillent et contribuent à la vie de l'association, salariés et bénévoles, partagent en termes de valeurs et d'objectifs.


Le projet associatif 2022-2026 s'appuie sur 3 valeurs : **l'Engagement, l'Épanouissement et la Créativité.**

Chaque valeur a été déclinée en orientations et en actions pour nos « parties prenantes » : les personnes accompagnées, les familles et amis, les salariés et les partenaires. Les 12 objectifs généraux du projet associatif sont :

<p>LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES</p> 	Engagement	1	Accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours de vie.
	Épanouissement	2	Favoriser l'autodétermination des personnes accompagnées, leur implication dans la cité et leur bien-être
	Créativité	3	Adapter notre offre et développer des projets innovants pour répondre aux besoins et attentes.

<p>LES FAMILLES ET LES AMIS</p> 	Engagement	4	Accueillir et accompagner les familles.
	Épanouissement	5	Renforcer le lien avec les familles et soutenir les aidants.
	Créativité	6	S'assurer de la pérennisation et du développement de l'association.

<p>LES SALARIÉS</p> 	Engagement	7	Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité.
	Épanouissement	8	Œuvrer pour une qualité de vie au travail.
	Créativité	9	Soutenir l'initiative et la créativité des salariés.

<p>LES PARTENAIRES</p> 	Engagement	10	Travailler en réseau partenarial.
	Créativité	11	Coconstruire avec les partenaires des projets communs.

OBJECTIF TRANSVERSAL
Renforcer l'efficacité d'organisation et de gestion

Le projet associatif détaillé est accessible sur le site internet www.apaeipapf.fr

1.3 Principes d'intervention

Sur chaque établissement et service, l'intervention des professionnels vise à accueillir et accompagner chaque personne :

- Dans le respect de sa singularité
- Dans le respect de ses choix
- Dans le respect de ses droits fondamentaux
- Dans la co-construction de réponses à ses besoins et à ses attentes
- En permettant une fluidité de son parcours
- Dans une visée inclusive

L'association s'engage fortement autour de ces principes d'intervention.

1.3.1 Autodétermination des personnes accompagnées

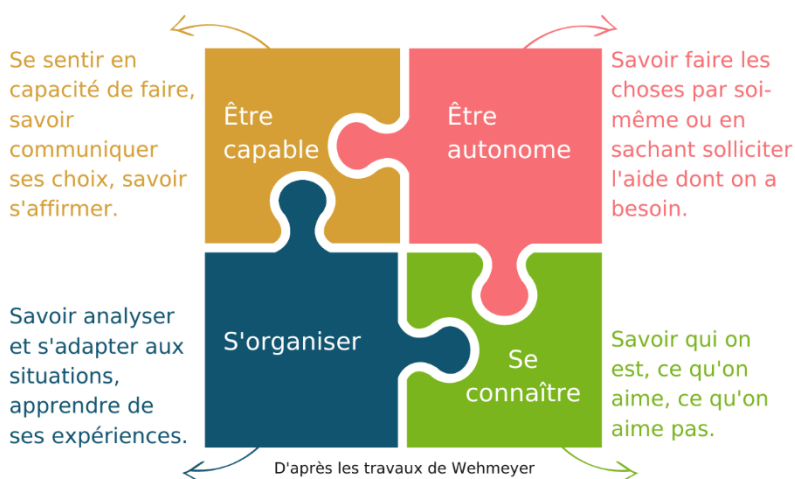
Qu'est-ce que l'autodétermination ?

- Pouvoir faire
- Pouvoir choisir
- Pouvoir s'exprimer
- Pouvoir comprendre
- Pouvoir essayer

" L'autodétermination, c'est permettre à chacun de développer le plus d'habilités pour dire et faire pour soi.

Et cela passe par expérimenter, se tromper, prendre des risques mesurés et apprendre..."

Source : Hoptoys, en route vers l'autodétermination



Ce concept porté par l'Unapei est repris par l'association pour devenir incontournable au sein des établissements et services.

L'autodétermination, c'est « *avoir le pouvoir de décider soi-même* ». Pour être actrice de sa vie, la personne accompagnée, ainsi que son entourage, doit avoir la garantie :

- Que son projet sera adapté à ses attentes et à ses besoins
- Qu'elle sera au centre des questionnements
- Qu'elle sera écoutée quelles que soient ses capacités
- Qu'elle fera des choix sans contrainte, ou influence externe

Toute cette démarche a vocation à promouvoir la qualité de vie et l'épanouissement de la personne accompagnée. Telle est la préoccupation majeure de l'association, qui met tout en œuvre pour y parvenir : accompagnement des professionnels, personnalisation et co-construction des projets, développement du rôle des CVS, sensibilisation à la bientraitance pour tous les professionnels.

1.3.2 Dynamique de parcours des personnes accompagnées

L'association est attachée à la dynamique de parcours pour répondre aux besoins et attentes de la personne accompagnée à tout moment de sa vie.

Cette démarche passe notamment par la coordination, la co-construction du projet personnalisé et la participation active de la personne.

Les besoins de la personne accompagnée, qu'ils soient explicites, implicites ou latents sont recherchés. Ils sont parfois complémentaires aux besoins identifiés par l'équipe interne et les partenaires externes, ainsi que par l'entourage de la personne. Le projet se doit d'être respectueux de la singularité de la personne.

La transmission de l'information est également une donnée importante à prendre en compte dans la dynamique de parcours. Le recueil des données, leur transmission, leur conservation, leurs modalités de mise en œuvre respectent la réglementation en vigueur.

L'association met tout en œuvre pour assurer un accompagnement centré sur l'individualisation de l'accompagnement, dans une dynamique de fluidité des parcours.

1.3.3 Expression et participation des personnes accompagnées

Que ce soit sur le plan individuel, dans la recherche de la participation active de la personne accompagnée à l'élaboration de son projet, ou sur le plan collectif, avec un rôle fort des CVS au sein des établissements et services, l'expression et la participation des personnes accompagnées sont constamment recherchés.

L'association met un point d'orgue à cette démarche. Deux représentants du Conseil d'administration sont désignés dans chaque établissement et service et participent activement à chaque réunion. Les élections des membres du CVS ont lieu tous les 3 ans.

La participation est un droit et non une obligation. L'association mène une politique institutionnelle incitant les établissements et services à développer toute forme de participation. Il s'agit d'une démarche stratégique qui s'inscrit dans la durée.

L'établissement est le niveau qui est plébiscité pour mettre en œuvre cette participation, à travers des outils tels que :

- Groupes de travail / commissions : personnes accompagnées / proches aidants / familles / représentants légaux sont invités à participer
- Enquêtes de satisfaction : mises en œuvre régulièrement
- Boîte à idées à l'entrée des établissements/services

1.3.4 Gestion des paradoxes

La loi édicte des principes qui sont parfois compliqués à mettre en œuvre au sein des établissements et services, en raison de la mise en perspective de l'intérêt de la personne accompagnée (liberté d'aller et venir, individualisation, exercice de la citoyenneté...) face aux contraintes imposées à l'établissement (sécurité des locaux et des personnes, règles de vie collective...).

L'association prend pleinement la mesure de ces injonctions paradoxales pour trouver un juste équilibre entre la protection et l'autonomie.

Les professionnels sont sensibilisés à cette approche dans le cadre de réunions institutionnelles, de réunions d'équipe, de groupes de travail. La réflexion et les pratiques professionnelles permettent de trouver un positionnement éthique et technique.

1.3.5 Modalités de régulation

Les principes généraux d'intervention permettent de gérer des situations individuelles. Il est utile d'organiser des modalités de régulation pour permettre de réfléchir à des situations plus complexes.

Les questionnements éthiques peuvent être abordés dans des réunions d'analyse des pratiques dans chaque établissement et service, ainsi qu'entre établissements et services de l'association

L'association, dans le cadre de son Projet associatif, souhaite renforcer cette démarche et en faire une action prioritaire.

2. Repères juridiques

2.1 Les obligations légales et réglementaires

Les actions de l'ensemble des établissements et services de l'Apaei des Pays d'Auge et de Falaise s'inscrivent dans le cadre des lois et décrets régissant le fonctionnement des dispositifs d'accompagnement médico-social de personnes en situation de handicap, notamment :

- **Loi n° 75-535 du 30 juin 1975**, dite d'orientation en faveur des personnes handicapées ;
- **Loi du 2 janvier 2002**, rénovant l'action sociale et médico-sociale avec la promotion des droits des personnes et l'évaluation de la qualité ;
- **Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004**, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- **Loi du 11 février 2005**, relative à l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, reconnaissant le projet de vie et les droits à la compensation du handicap ;
- **Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009**, portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires : modernisation des établissements de santé, amélioration de l'accès à des soins de qualité, prévention et santé publique, organisation territoriale du système de santé ;
- **Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015**, relative à l'adaptation de la société au vieillissement ;
- **RGPD : règlement (UE) du 27 avril 2016**, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données ;
- **Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 – article 89**, dite de modernisation de notre système de santé ;
- **Loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019**, relative à l'organisation et à la transformation du système de santé ;
- **Loi n° 2022-140 du 7 février 2022 – article 23**, crée l'article L119-1 du CASF, instituant une définition législative de la maltraitance en ESMS ;
- **Décret n° 2022-695 du 26 avril 2022**, modifiant le décret n° 2021-1476 relatif au rythme des évaluations de la qualité des ESMS.

2.2 La prise en compte des recommandations de bonnes pratiques

Lors de la réflexion préalable à l'écriture de ce projet d'établissement, pour définir les critères de qualité de l'intervention auprès des personnes en situation de handicap, nous avons pris en compte les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé sur les thématiques suivantes :

- Bienveillance
- Qualité
- Point de vigilance et prévention des risques
- Troubles Envahissants du Développement (TED)
- Ouverture et partenariat
- Qualité de vie

2.3 Les orientations du schéma départemental

Le département du Calvados a rédigé un schéma de l'autonomie (2019 – 2023) orienté vers la modernisation et l'innovation, intitulé « *Bien vieillir et mieux vivre son handicap dans le Calvados* ».

L'objectif est d'être au plus proche des réalités territoriales et d'améliorer les conditions de vie des populations les plus fragiles.

L'offre est centrée sur les personnes concernées, avec une attention particulière sur leurs besoins pour y apporter les réponses correspondant au mieux aux attentes. Ainsi, les enjeux sont de préparer l'avenir et d'anticiper les évolutions des pratiques pour proposer un accompagnement plus fluide et qualitatif.

Le projet du foyer de vie prend en compte les orientations définies par le schéma départemental des personnes en situation de handicap du Calvados, qui se déclinent ensuite en actions :

- Faciliter l'accès à l'information pour les usagers et leurs aidants,
- Développer des actions de prévention, de soutien et d'accompagnement des aidants,
- Favoriser la vie dans la cité,
- Améliorer la qualité d'accueil au sein des établissements et services médico-sociaux,
- Adapter les conditions d'hébergement et de prise en charge aux besoins
- Améliorer le quotidien des personnes handicapées vieillissantes, des personnes autistes et celles présentant des troubles psychiques,
- Développer l'habitat inclusif et les structures intermédiaires,
- Faciliter les parcours enfant/adulte handicapés et les transitions domicile/établissement.

2.4 Les orientations du Schéma Régional de Santé

La loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'Hôpital et relative aux Patients, à la Santé et aux Territoires a profondément modifié les modalités de l'action publique dans le domaine de la politique de santé, qui intègre non seulement les soins mais aussi la prévention et les accompagnements médico-sociaux.

Cette transversalité dans la définition et la mise en œuvre de la politique de santé vise à permettre une meilleure articulation dans les interventions auprès des personnes en situation de handicap et à améliorer la fluidité du parcours de vie et de soins.

Le Schéma Régional de Santé (SRS 2018 - 2023) est un outil spécifique qui s'inscrit dans une démarche unifiée.

Ce schéma est unique. Quelles que soient les populations ou les pathologies, l'action se structure autour des objectifs suivants : la prévention, la promotion de la santé, le dépistage, le diagnostic, les soins, la prise en charge de l'accompagnement.

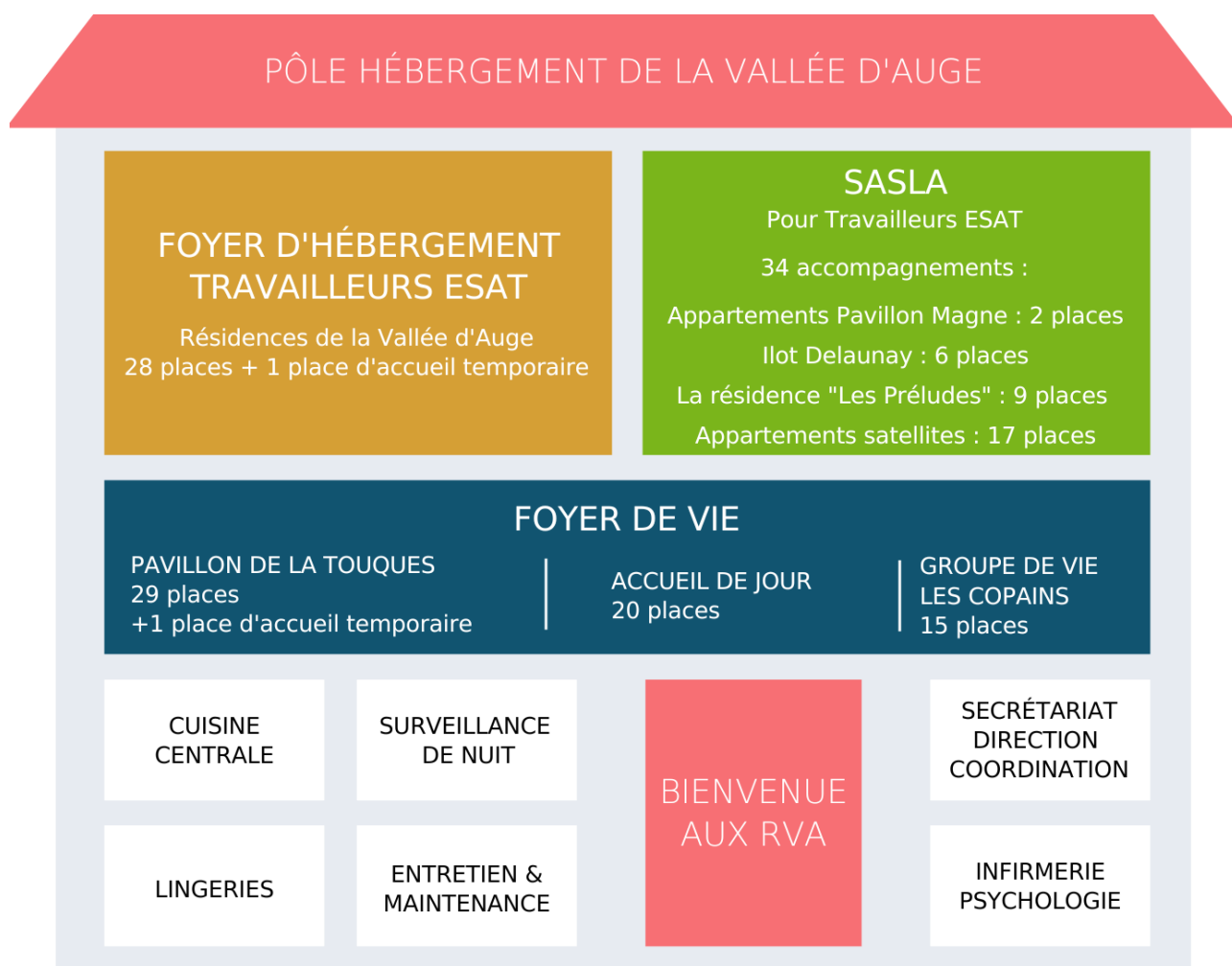
Les objectifs spécifiques sont déclinés dans le but de concilier les impératifs de qualité et de sécurité, avec les enjeux de proximité et d'accessibilité. La visée est de renforcer l'efficacité des organisations, l'information et la formation des professionnels, la coordination des politiques publiques, la transformation de l'offre en santé et la coordination des acteurs au service de la fluidité des parcours.

Les orientations suivantes du SRS ont été prises en compte lors de la préparation du projet du foyer de vie :

- Permettre l'accès des personnes en situation de handicap aux programmes de prévention, promotion de la santé ;
- Organiser une stratégie ciblée vers les plus vulnérables ;
- Rendre l'utilisateur acteur de sa santé ;
- Accompagner les aidants ;
- Renforcer la communication et la formation auprès des acteurs de santé et des usagers sur les droits ;
- Garantir à l'utilisateur l'accès à une offre de services en santé de proximité à chaque étape de son parcours de vie, tout en conciliant qualité et sécurité ;
- Améliorer l'information des professionnels de santé sur l'offre sanitaire, sociale et médico-sociale existante ;
- Assurer la formation des professionnels en cohérence avec les besoins de santé des usagers ;
- Favoriser l'innovation à la fois en termes d'organisation et de pratiques professionnelles : développement des coopérations et du partage de compétences ;
- Améliorer la connaissance des besoins du public et promouvoir des outils partagés ;
- Garantir la fluidité des parcours par la transformation ;
- Assurer la fluidité des parcours par des modalités d'intervention coordonnées des acteurs ;
- Accès à la prévention, promotion de la santé et aux soins ;
- Accompagnement adapté en structure médico-sociale ;
- Repérage / dépistage / diagnostic (enfants et adultes) et interventions précoces ;
- Développer les réponses inclusives ;
- Pair-aidance, soutien, guidance et accompagnement des aidants.

Le PRIAC (2019 – 2023), outil de programmation régional et pluri-annuel, organise l'offre médico-sociale : créations, extensions et transformations de places.

3. Présentation de l'établissement et ses missions



3.1 Contexte

En 1991, la nécessité de prise en compte du vieillissement des personnes accueillies au sein de l'établissement Mont Joly, Foyer d'hébergement pour adultes en situation de handicap créé et géré par l'Association depuis 1976, entraîne l'ouverture d'un Foyer d'Insertion et de Transition (FIT) pour un effectif de 10 places.

Le 1er mai 2002, attendu du besoin croissant d'accueillir des travailleurs d'ESAT fatigables ou vieillissants, ou bien des plus jeunes pas encore prêt pour un travail à plein temps, le Conseil Général donnait son agrément pour que le FIT passe à 15 places. Dans la majorité des cas, les usagers s'y trouvaient par défaut, faute d'existence d'un établissement de type foyer de vie sur le territoire.

En 2005, suite à un projet de restructuration du Foyer « Le Mont Joly », le nouveau site les "Résidences de la Vallée d'Auge" est inauguré. Ce site, organisé en services singuliers avec un accent mis sur la qualité des prestations et de l'accueil, dispose de 91 places et d'un organigramme regroupant 30,50 postes E.T.P de personnel.

En 2006, profitant de la réflexion sur les perspectives d'évolution du projet d'établissement des Résidences de la Vallée d'Auge, il a été constaté l'absence sur le secteur d'un lieu pouvant accueillir des adultes « n'ayant pas la potentialité pour un travail en ESAT » et ayant une notification de la CDAPH d'une orientation en Foyer de vie. Afin de répondre à cette demande, un projet de création d'un Foyer de vie pour adultes handicapés, déjà initié par l'association dès 2004, fut lancé.

C'est ainsi que le 2 Mai 2009, Le Foyer de vie « Les Pavillons de la Touques » a pu accueillir ses premiers résidents et faire que ces différents modes d'habitat donnent naissance au complexe d'hébergement de la Vallée d'Auge.

3.2 Présentation de l'établissement

L'entité Foyer de vie propose des lieux d'hébergement et d'activités pour *«des personnes adultes dont le handicap ne permet pas ou plus d'exercer une activité professionnelle, y compris en milieu protégé (structure spécialisée). Ces personnes bénéficient cependant d'une autonomie suffisante pour se livrer à des occupations quotidiennes : activités ludiques, éducatives ainsi qu'une capacité à participer à une animation sociale.»*¹

A ce jour, l'établissement dispose d'un agrément pour l'accueil de 62 personnes adultes handicapées, soit 42 au régime de l'internat et 20 au régime de l'externat. L'entité Foyer de vie s'articule autour de trois lieux :

¹ « Foyer de vie ou Foyer occupationnel », www.service-public.fr

a) Les Pavillons de la Touques

Le bâtiment « Les Pavillons de la Touques », bâtiment de plain-pied, est un lieu d'hébergement d'une capacité d'accueil de 29 places en hébergement et d'une place en hébergement temporaire, est composé de 3 unités de vie de 10 chambres chacune :

- « La Paquine »
- « Les Pommiers »
- « La Chaumière »

Chaque adulte accueilli bénéficie d'une chambre individuelle et privée de 20 m² qui est meublée et décorée à sa convenance dans le respect des normes de sécurité imposées à ce type d'établissement. Aussi, chaque chambre dispose d'un cabinet de toilette composé d'une douche, de toilettes et d'un lavabo.

Une « salle de vie » de 62 à 65 m² est aussi disponible sur chaque groupe. Cet espace est composé d'un coin cuisine entièrement équipé et d'un espace salon-salle à manger. Cette salle, décorée dans un esprit convivial, permet le regroupement des personnes lors des repas, des moments de détente collective ou encore lors de la mise en place de certaines activités en journée.

b) Le service d'accueil de jour et d'hébergement

Le service d'accueil de jour et d'hébergement (SAJH), qui comporte 15 chambres, est la branche du Foyer de vie qui est principalement dédiée aux personnes en retraite de l'ESAT ou n'ayant plus les capacités nécessaires pour être en situation de travail. Il propose un lieu d'hébergement et un lieu d'activités aux personnes accueillies.

La partie « hébergement », située principalement au premier étage du bâtiment du Foyer d'hébergement des travailleurs en ESAT : le « les copains », est composé d'une unité de 10 chambres à laquelle s'ajoutent 5 chambres sur le « Méli Mélo ».

Tout comme les autres unités du Foyer de vie, une chambre individuelle et privée de 25 m² est mise à disposition de chaque résident, meublée et décorée à sa convenance. Elle dispose aussi d'une « salle de vie » décorée avec soin par les résidents et l'équipe de professionnels.

La partie « temps de jour/ activités », située au rez-de-chaussée du bâtiment, est composée de différentes salles qui permettent aux professionnels de proposer diverses activités telles que soins esthétiques, activités manuelles ou encore un espace dédié au repos ou à la détente. Ce service accueille en journée environ 15 personnes.

c) Les Ateliers du Moulin

Les « Ateliers du Moulin » sont un lieu d'activités et d'apprentissages. Il se situe sur la commune du Mesnil Durand au lieu-dit "le Moulin", à 16 km du lieu d'hébergement. Ce site installé sur un terrain d'un hectare et demi propose les équipements suivants :

- un bâtiment composé de quatre salles d'activités et de cabinets de toilette.
- une serre
- un plan d'eau
- un verger

- un espace animalier
- une voie verte attenante au site

L'installation de ces différents dispositifs a été pensée pour faciliter la mise en place d'un accompagnement favorisant l'épanouissement ou encore l'acquisition et le maintien des capacités des adultes accueillis.

Des groupes s'y rendent quotidiennement pour y mener des activités soit dans la matinée, l'après-midi ou à la journée.

La spécificité du lieu et des équipements disponibles permet également que celui-ci soit mis à la disposition d'autres structures dans un objectif de partenariat et d'échanges inter établissements.

La gestion d'un établissement dépend d'une part, de l'inclination des actions autant administratives que budgétaires menées par les dirigeants et, d'autre part, des personnes qui participent à leurs fonctionnements, fussent-elles bénévoles ou salariées.

- **les moyens financiers, matériels et humains**

o *Les moyens matériels*

Depuis son ouverture, le Foyer de vie possède un patrimoine immobilier et mobilier qui est entretenu et renouvelé régulièrement. Cela offre autant aux personnes accueillies qu'aux professionnels un cadre de vie et de travail optimal et des équipements adéquats.

L'entité du Foyer de vie bénéficie du financement exclusif du Conseil Départemental du Calvados. Le budget du foyer de vie (charges) constaté au compte administratif de 2021 était de 2 530 000 Euros.

Pour l'ensemble des ateliers menés, un budget éducatif, supervisé par le Chef de service, est mis à disposition des professionnels. Ce budget permet l'achat ou le renouvellement de l'ensemble des matériels nécessaires pour le bon fonctionnement des différents ateliers mis en place mais aussi pour financer les différentes activités payantes effectuées tout au long de l'année.

Pour les besoins de transport quotidien, que ce soit pour les activités ou les divers besoins d'accompagnement des personnes accueillies (rendez-vous médicaux, courses, etc), le Foyer de vie dispose de 5 véhicules de 9 places, d'un véhicule léger et d'un véhicule pouvant transporter 2 fauteuils roulant.

○ *Les moyens humains*

a) L'équipe éducative

Au 1^{er} janvier 2023, l'organigramme du Foyer de vie est constitué de 27 personnes physiques pour 26.05 postes équivalent temps plein (ETP) en contrat à durée indéterminée (CDI), ainsi que trois postes équivalent temps plein en Parcours emploi et compétences (PEC). Ces 27 professionnels sont répartis à raison de 14.80 ETP sur le service hébergement et 11.25 ETP sur le service Temps de jour.

En tenant compte de l'ensemble de ces postes en CDI, le ratio d'encadrement au Foyer de vie en hébergement est de 3.52 ETP pour 10 personnes accueillies (hors postes en PEC).

L'ensemble du personnel d'encadrement en CDI possède une qualification professionnelle reconnue par un diplôme soit d'Aide Médico Psychologique/ Accompagnant Educatif et Social, d'Aide-soignant, de Moniteur Educateur ou encore de Moniteur d'Atelier.

b) Le psychologue

Cette équipe pluridisciplinaire est aidée et accompagnée pour la prise en charge des personnes accueillies par un psychologue à 0.32 ETP.

Malgré le peu de temps dont dispose le psychologue, ses missions consistent à :

- réaliser des actions d'analyse, d'évaluation psychologique et de conseil, selon les besoins des personnes accueillies afin de leur apporter un soutien ou une aide psychologique.
- participer aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire visant principalement à l'élaboration du projet individualisé.
- réaliser des bilans psychologiques.
- Rencontrer et échanger avec les familles selon les besoins ou les demandes constatés.

c) Les surveillants de nuit

L'équipe éducative n'assurant pas la veille de nuit, elle est relayée à partir de 21h par des surveillants de nuit. Les surveillants de nuit, dans le cadre de leurs missions en hébergement, garantissent la sécurité des personnes, des biens et des conditions de repos. Ils assurent un cadre d'intervention structurant, sécurisant et adapté aux résidents, pour leur repos, ainsi qu'à leur lever et à leur coucher. Pour ce faire, ils sont présents en permanence lors de l'absence des personnels éducatifs.

Cette équipe est composée de deux groupes de trois professionnels chacun (soit 3 ETP par nuit pour l'ensemble du complexe d'hébergements), qui interviennent selon un planning spécifique.

d) Les services généraux

Les locaux disposent d'une lingerie gérée par deux lingères. L'ensemble du linge de forme y est lavé et repassé. Quant au SAJH, situé dans le bâtiment du Foyer d'hébergement les résidences de la Vallée d'Auge, il utilise les prestations de services mises à la disposition par ce dernier que ce soit par rapport à la gestion du linge ou encore des moyens matériels.

L'entretien des locaux est quant à lui assuré par un prestataire extérieur en journée et en partie la nuit par les surveillants de nuit.

L'entretien courant des bâtiments et des extérieurs est effectué par les agents d'entretien.

Comme il peut être constaté, le Foyer de vie possède une équipe pluridisciplinaire ayant des compétences affirmées dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Ce sont ces « compétences » qui sont propres à chacun des professionnels qui leur permettent d'offrir « *un engagement personnel et en lien avec des capacités de mise en œuvre de sa pratique professionnelle de façon pertinente tout en mobilisant ses ressources (savoirs, savoir-faire, aptitudes, raisonnements, comportements,...)* »² Cependant, l'évolution du contexte réglementaire et budgétaire nécessite une réflexion constante afin de conserver une équipe pluridisciplinaire compétente et un taux d'encadrement suffisant pour continuer à offrir aux personnes accueillies une prise en charge de qualité.

Pour ce faire, il est nécessaire que l'organisation de l'établissement en lien avec l'ensemble des entités du complexe d'hébergements soit pensée dans une optique de mutualisation des moyens humains et techniques. Cette démarche est clairement retranscrite dans les missions qui sont confiées à chaque professionnel dès son embauche.

En outre d'offrir une prise en charge de qualité, cette mutualisation doit favoriser le mouvement des professionnels au sein de l'établissement et restreindre l'installation d'une certaine routine dans le travail effectué auprès des personnes accueillies.

Elle offre aussi d'autres perspectives en termes de projets mais aussi de soutien entre les différentes entités. Cela a pu être vérifié notamment lors des changements de postes qui ont pu se faire depuis l'ouverture de l'établissement.

3.3 Les missions

Depuis l'ouverture du Foyer de vie, les valeurs véhiculées par l'association transpirent à travers les différentes actions menées en lien avec les missions confiées.

Répondre aux attentes et besoins des adultes accueillis à travers un accompagnement individualisé dans la limite des règles collectives, est une des actions premières que mène l'ensemble des professionnels du Foyer de vie. Pour ce faire, ils doivent au préalable acquérir une bonne connaissance de chacune des personnes accompagnées et avoir les outils nécessaires pour y parvenir.

² J. POUILLY et J.L BOUTTE, *La professionnalisation des éducateurs*, Le Lien Social, 16 juin 2011, p.21

A travers les missions qui leurs sont confiées, les professionnels se doivent donc d'adapter leurs pratiques pour tendre vers un accompagnement individualisé. Ils doivent entre autres :

- Mettre en place des actions éducatives visant à favoriser l'épanouissement et le développement des capacités de socialisation et d'autonomie la personne accueillie
- Proposer un accompagnement et une aide dans les actes de la vie quotidienne favorisant l'accès à l'autonomie.
- Veiller au bien-être de la personne accueillie que ce soit sur le plan psychologique, psychique et somatique.
- Participer à l'élaboration et à la mise en place du projet personnalisé de la personne accueillie dans une démarche partenariale.
- Intervenir dans le cadre d'une équipe pluri-professionnelle.
- Travailler en lien avec les familles et les partenaires et veiller au maintien des liens familiaux et sociaux
- Participer aux différents dispositifs institutionnels (réunions d'équipe, groupe de travail, ...) et contribuer à la vie de l'établissement

3.4 L'arrêté d'autorisation

Au 31/12/2022

Nom établissement	Foyer de vie de Lisieux
N° FINESS	14 001 670 0
Catégorie d'établissement	449 – Etablissement d'Accueil Non Médicalisé pour personnes handicapées (EANM)
Mode de financement	08 – Président du Conseil Départemental
Date d'autorisation	02/01/2020
Date de fin de l'autorisation	31/12/2035

Code discipline d'équipement	Code clientèle	Mode de fonctionnement	Capacité autorisée
936 – Accueil en foyer de vie pour adultes handicapés	010 – Tous types de déficiences	11 – Hébergement complet internat	44
936 – Accueil en foyer de vie pour adultes handicapés	010 – Tous types de déficiences	21 – Accueil de jour	20
658 – Accueil temporaire pour adultes handicapés	010 – Tous types de déficiences	11 – Hébergement complet internat	1

4. Présentation de la personne accompagnée et de son entourage

Le foyer de vie dans son ensemble accueille des adultes présentant des déficiences intellectuelles avec pour certains des troubles associés.

Les personnes accueillies, bien qu'elles n'aient pas la capacité à occuper un emploi, fût-il en milieu protégé, sont en capacité de participer à une animation sociale qu'elle soit en interne de l'établissement ou en milieu ouvert et à des différentes activités mises en place par l'ensemble des professionnels.

Malgré l'appellation commune, chaque foyer de vie dispose d'un public spécifique et par ce fait d'une organisation qui lui est propre en raison des caractéristiques particulières des personnes accueillies.

4.1 Les caractéristiques des personnes accompagnées

Le public accueilli au foyer de vie et au SAJH est très hétérogène. En effet, même si la majeure partie de la population est en situation de handicap intellectuel, la nosographie des déficiences fait état d'une pluralité de pathologies telles que l'autisme ou encore le handicap psychique.

Concernant la déficience intellectuelle, selon les individus et la spécificité de leurs pathologies, celle-ci peut être légère ou profonde, constante ou variable.

« *Par déficience intellectuelle on entend une limitation significative, persistante et durable des fonctions (capacités) intellectuelles d'un sujet par rapport aux sujets normaux du même âge.* »³

La gravité de la déficience intellectuelle est souvent déterminée par les troubles associés au handicap qui sont caractérisés entre autres par :

- des dépendances psychiques et psychologiques
- des difficultés relationnelles ou des tendances dépressives
- des tendances à l'auto et hétéro agression
- des difficultés motrices

Néanmoins peu importe la pathologie de la personne accueillie, les seuls critères pris en compte pour une admission au foyer de vie sont :

- L'obtention d'une notification « foyer de vie » par la CDAPH
- l'intérêt et l'apport bénéfique des activités proposées
- de ne pas relever d'un accompagnement médicalisé.

Les caractéristiques des personnes accueillies nécessitent que soit mise en application une prise en charge personnalisée, que ce soit dans l'accompagnement de chacun ou encore dans le soutien des actes de la vie quotidienne. Pour ce faire l'accompagnement proposé doit veiller, entre autres à :

³ **C.GOULET**, *Handicap et Adaptabilités*, <http://www.circ-ienash67.ac-strasbourg.fr>

a) La conservation de l'individualité de chacun au sein du collectif

L'accompagnement proposé par l'ensemble des professionnels de l'établissement a toujours été axé vers cette conciliation entre la collectivité et la personnalisation des prestations offertes à chacun. Cette cohabitation de personnes ayant des problématiques et des exigences différentes nécessite en permanence une réelle réflexion sur l'accompagnement dont chacune d'entre elles doit pouvoir bénéficier dans son individualité pour favoriser son épanouissement.

Pour ce faire, il a été nécessaire dans le respect des droits de la personne accueillie mais aussi dans l'intérêt du groupe, que le cadre soit posé à travers notamment le règlement de fonctionnement et la Chartre de la personne accueillie qui reprend les valeurs véhiculées par l'association qui sont entre autres :

- Veiller au respect de l'intimité, de la vie privée et de la personne accueillie en tant qu'individu à part entière,
- Préserver et développer l'autonomie de la personne accueillie,
- Offrir une réponse adaptée et individualisée selon les attentes et besoins de chacun,
- Offrir une vie en collectivité sécurisante.

La structuration de la partie hébergement en unités de 10 personnes chacune avait été pensée pour favoriser l'aménagement d'espaces de convivialité et/ou d'activités. Cela permet aux personnes accueillies de se retrouver dans des groupes à taille humaine notamment sur des temps consacrés aux personnes en hébergement. Cela facilite aussi la communication collective et limite les tensions qui peuvent être créées en raison du nombre de personnes sur le groupe.

b) La mobilité quotidienne des personnes accueillies

Il a été démontré par différentes études, d'une part, que la personne en situation de handicap est maintenue dans son handicap du fait de son incapacité à accomplir des actions semblables à tout un chacun. D'autre part, ses possibilités de déplacements et d'activités sont réduites en raison d'un espace public inadapté ou des prestations de compensation du handicap inexistantes.

La législation par le biais notamment de la loi du 2 janvier 2002 et celle du 11 février 2005 a permis de mettre l'accent sur la nécessité de promouvoir les conditions d'égalité des droits et des chances des personnes handicapées notamment en affirmant la nécessité de la mise en place d'un ensemble de structures publiques et privées spécialisées.

Aujourd'hui, les personnes accueillies doivent se rendre à l'accueil de jour par leurs propres moyens. Même si certains peuvent avoir recours à la Prestation de Compensation du Handicap « transport », cette enveloppe ne permet malheureusement pas de couvrir totalement leurs trajets aller-retour du foyer à leur domicile.

4.2 L'évolution du public

Au 1^{er} janvier 2023, la moyenne d'âge des personnes accueillies au Pavillon de la Touques est de 40 ans. Elle est de 59 ans sur le SAJH.

Les progrès en médecine et la qualité de la vie ont favorisé l'allongement de la durée de vie de l'ensemble de la population. Pour les personnes en situation du handicap, le critère d'âge n'est pas le seul déterminant du vieillissement.

D'ailleurs tel que le stipule la Caisse Nationale de la solidarité et de l'Autonomie (CNSA), le vieillissement, par rapport à ce public, peut être précoce et seule la vigilance des professionnels face à certains signes peut amener à la détection du processus de vieillissement.

Dès lors que le processus est enclenché, s'ensuit un parcours long et fastidieux pour les familles des personnes accueillies concernées et les professionnels qui les accompagnent. En effet ces derniers doivent faire face et veiller à apporter une réponse adéquate aux besoins de la personne concernée qui se déclinent entre autres, par la nécessité pour les professionnels de :

- Gérer l'augmentation des besoins médicaux
- Accompagner la grande dépendance qui peut survenir et la fin de vie
- Adapter la prise en charge autant au niveau du rythme de vie de la personne que des besoins en termes de moyens humains

L'équipe éducative a déjà eu l'expérience de ce type d'accompagnement. Cela a nécessité à chaque fois une réorganisation de la prise en charge de la personne accueillie pour lui offrir, et cela en tenant compte en permanence du respect de son bien-être, un accompagnement adapté avec l'aide de partenaires du secteur sanitaire tels que l'équipe d'Hospitalisation à Domicile (HAD) ou encore des infirmiers libéraux.

Une évolution des besoins des personnes qui nécessitent davantage d'accompagnement thérapeutique, psychologique et social a pu également être constatée ces dernières années. D'ailleurs certains se retrouvent, en raison de « comportements-problèmes »⁴, à un moment de leurs parcours, sans solution de prise en charge.

⁴ Terme employé par l'**ANESM** pour désigner « *des manifestations dont la sévérité, l'intensité et la répétition sont telles que ces comportements génèrent des gênes très importantes pour la personne elle-même et pour autrui, de nature à bouleverser durablement sa vie quotidienne et celle de son entourage.* »

Aussi pour éviter cette rupture du parcours, la Loi du 26 janvier 2016 dans ses articles 44 et 89 visant à apporter « une réponse accompagnée pour tous » donne un cadre juridique légal à la mise en place d'un dispositif permanent d'orientation à travers deux outils : le Plan d'Accompagnement Global (PAG) et le Groupe Opérationnel de Synthèse (GOS). Ce dispositif vise à offrir à une personne en situation de handicap, une solution adaptée au mieux à ses problématiques et cela uniquement si sa situation remplit les conditions suivantes :

- Indisponibilité ou inadaptation des réponses connues
- Complexité de la réponse à apporter ou risque de rupture de parcours de la personne.

Il est important de noter que la notification de décision de la CDAPH de la prise en charge de la personne concernée par le dispositif peut s'imposer à l'établissement ou au service désigné dans le PAG. D'ailleurs, le foyer de vie a dû répondre à la demande de la mise en place de ce dispositif à deux reprises ces dernières années.

Cette évolution sociétale contraint à la redéfinition des pratiques de l'ensemble des professionnels du secteur et invite fortement les différents professionnels du secteur sanitaire, social et médico-social à travailler en partenariat pour une prise en charge optimale de la personne accueillie.

4.3 Les relations avec l'entourage

L'institution est en soi un média de socialisation mais une vigilance doit être portée afin que l'institution, dans sa fonction protectrice, ne soit pas source d'exclusion, en se substituant à la famille ou à la société et en créant un éloignement du « monde ordinaire ». Parallèlement, il ne s'agit pas de forcer une socialisation, qui pourrait être préjudiciable à l'usager parce que prématurée ou génératrice d'insécurité.

Il convient donc de se questionner sur la place que la structure réserve à l'entourage ou souhaite lui réserver :

- ✓ Quelle est la place de l'entourage dans l'établissement ou le service ? Son accueil relève-t-il d'une mission de la structure ? Quelles sont alors les obligations à son égard ? Quel est le type de restrictions éventuelles (par exemple émises par les autorités judiciaires) ?
- ✓ Comment associer l'entourage à l'accompagnement de la personne accompagnée, comme c'est le cas dans les structures accompagnant des enfants handicapés, par exemple ? Selon quelles modalités ?
- ✓ Comment permettre à l'usager de garder ou de retrouver le lien avec ses parents, sa famille ou ses amis ? De quelle manière s'organise-t-on globalement ?

Il est essentiel de définir cette place, en précisant aussi clairement que possible le type de relations que la structure a développé, doit développer ou souhaite développer avec l'entourage. Il convient d'avoir une connaissance précise des obligations de l'établissement ou du service vis-à-vis des représentants légaux, et de clarifier dans le projet la participation respective des personnes accompagnées et de leurs représentants légaux.

Les situations peuvent d'ailleurs être complexes pour certains types d'établissements et services. Il est recommandé de préciser la place des parents, des familles et de l'entourage, en définissant aussi clairement que possible les relations souhaitées ou mises en œuvre dans la structure : les termes de coopération, travail avec les familles, maintien des liens sont explicités et si possible, illustrés concrètement.

D'ailleurs l'HAS (ANESM) recommande « *d'intégrer la place des parents dans tous les documents de la structure : livret d'accueil, règlement de fonctionnement, projet d'établissement/service. Tous ces documents sont en effet autant d'opportunités de rappeler et préciser la place des parents, de les reconnaître en tant que parents, quelles que soient les difficultés qu'ils rencontrent* ».⁵

⁵ ANESM (HAS), *L'exercice de l'autorité parentale dans le cadre du placement*, mars 2010

5. Les besoins des personnes accompagnées

Dans le cadre de l'écriture du projet d'établissement, les équipes ont été mobilisées autour des nomenclatures SERAFIN PH pour réfléchir collectivement à leur représentation au sein de la structure.

Ainsi, pour la nomenclature des besoins en matière de santé somatique ou psychique, en matière d'autonomie ou en matière de participation sociale, les besoins ci-dessous ont été identifiés.

5.1 Besoins en matière de santé somatique ou psychique

- Besoins en matière de fonctions mentales, psychiques, cognitives et du système nerveux
- Besoins en matière de douleur
- Besoins relatifs à la voix, à la parole et à l'appareil bucco-dentaire
- Besoins en matière de fonctions génito-urinaires et reproductives
- Besoins en matière de fonctions locomotrices
- Besoins relatifs à la peau et aux structures associées
- Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé

5.2 Besoins en matière d'autonomie

- Besoins en lien avec l'entretien personnel
- Besoins en lien avec les relations et les interactions avec autrui
- Besoins pour la mobilité
- Besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

5.3 Besoins pour la participation sociale

- Besoins pour accéder aux droits et à la citoyenneté
- Besoins pour vivre dans un logement
- Besoins pour accomplir les activités domestiques
- Besoins pour participer à la vie sociale
- Besoins pour se déplacer avec un moyen de transport

Besoins pour l'insertion sociale et professionnelle et pour exercer ses rôles sociaux

- Besoins pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective et sexual

6. Les prestations d'accompagnement proposées

Dans le cadre de l'écriture du projet d'établissement, les équipes ont été mobilisées autour des nomenclatures SERAFIN PH pour réfléchir collectivement à leur représentation au sein de la structure.

Ainsi, pour la nomenclature des prestations en matière de santé somatique ou psychique, en matière d'autonomie ou en matière de participation sociale, les prestations déjà réalisées ou à développer ont été identifiées.

6.1 Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles

Soins somatiques et psychiques

- Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative
- Prestations des psychologues
- Prestations des pharmaciens et préparateurs en pharmacie

6.2 Prestation en matière d'autonomie

- Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne
- Accompagnements pour la communication et les relations à autrui
- Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

6.3 Prestations pour la participation sociale

Accompagnements pour exercer ses droits

- Accompagnements à l'expression du projet personnalisé
- Accompagnements à l'exercice des droits et des libertés

Accompagnements pour participer à la vie sociale

- Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage
- Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs
- Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements

Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux

- Accompagnements pour réaliser des activités de jours spécialisés
- Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle

6.4 Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

- Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

6.5 Prestations indirectes

Qualité et sécurité

- Démarche d'amélioration continue de la qualité
- Analyses des pratiques, espaces ressources et soutien au personnel
- Prestations de supervision

Relations avec le territoire

- Coopérations, conventions avec les acteurs spécialisés du droit commun
- Appui-ressources et partenariats institutionnels

Fonctions logistiques

Locaux et autres ressources pour accueillir

- Locaux et autres ressources pour héberger
- Locaux et autres ressources pour accueillir le jour
- Locaux et autres ressources pour réaliser des prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles
- Locaux et autres ressources pour gérer, manager et coopérer
- Hygiène, entretien, sécurité des locaux, espaces extérieurs
- Fournir des repas
- Entretenir le linge

Transport lié au projet individuel

- Transports liés à accueillir (domicile – structure)
- Transports liés aux prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles
- Transports liés à l'autonomie et à la participation sociale
- Transports des biens et matériels liés à la restauration et à l'entretien du linge

7. Déclinaison de l'offre de services

L'accompagnement des personnes accueillies est centré sur les besoins et les attentes. L'offre de services est pensée pour y répondre au plus près en garantissant des réponses adaptées.

Les accompagnements se veulent modulaires et inclusifs dans le but de faciliter les parcours de vie fluides et personnalisés au regard de la population accueillie.

Les modalités de mises en œuvre sont déclinées ci-dessous.

7.1 L'accompagnement à la santé

Les professionnels se montrent attentifs à tout symptôme manifeste ou exprimé. Chaque résident bénéficie de visites médicales régulières avec son médecin traitant organisées par le foyer lorsque la famille ou le responsable légal en a fait la demande. Il peut s'agir d'une consultation sur les résidences (si le médecin traitant est celui qui intervient de manière hebdomadaire) ou au cabinet. Il est également possible pour la famille d'assurer l'ensemble des rendez-vous médicaux, qu'ils soient chez le médecin généraliste ou les spécialistes.

L'organisation et la planification des rendez-vous est assurée par un agenda commun.

Une liaison existe en matière de santé et de soins avec les familles et les tuteurs légaux ainsi qu'une coordination avec les médecins référents des résidents.

L'équipe de l'établissement coordonne et accompagne toutes les démarches administratives de nature médicale et organise les rendez-vous dès lors que la famille ou le tuteur légal en font la demande. Les encadrants assurent aussi la coordination avec les services extérieurs.

L'utilisation d'un logiciel (SAM) permet de retracer les rendez-vous en enregistrant les comptes rendus médicaux et d'éditer des fiches d'urgence en cas d'hospitalisation. Le logiciel du dossier unique de l'utilisateur informatisé, qui arrivera dans le courant de l'année 2023, remplacera celui-ci.

Le foyer de vie est responsable de l'observance des soins prescrits par les médecins (aussi bien sur l'aspect somatique que psychique).

Le contrôle et le suivi du traitement est assuré à la fois par l'infirmière de l'établissement et par une prestation paramédicale réalisée par des officines extérieures qui interviennent en matière de préparation et de traçabilité du suivi de la posologie (tenue d'un registre obligatoire).

Une convention a été signée avec une pharmacie Lexovienne qui transmet les médicaments sous blister à la semaine. Cette pharmacie gère aussi les traitements d'urgence.

Les blisters permettent de sécuriser la prise des médicaments quel que soit le professionnel qui les donne, par une correspondance parfaite entre la prescription, la feuille d'émargement et la liste indiquée sur le blister, avec l'indication du moment de la journée.

En ce qui concerne les séjours extérieurs, les traitements sont préparés à la demande par une officine prestataire ou par l'infirmière de l'établissement ; les familles ou tuteurs légaux sont informés.

Le foyer de vie propose aussi un soutien psychologique assuré principalement par l'équipe éducative et la psychologue de l'établissement.

7.2 L'accompagnement à la participation sociale

La notion d'accompagnement à la participation sociale découle de la loi du 11 février 2005 **pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**. Elle concerne tout ce qui est mis en place pour compenser la restriction de la participation sociale liée au handicap.

En ce sens, l'accompagnement à la vie sociale correspond aux moyens mis en œuvre pour faire respecter les droits des usagers et pour favoriser les interactions entre l'utilisateur et son environnement, au-delà de l'institution.

Soutenir l'expression singulière :

Un premier axe comprend tous les actes professionnels qui visent à soutenir l'expression des résidents, expression de leurs affects, de leurs pensées, de leurs envies ou de leurs choix... Des moyens organisationnels existent : entretiens individuels, orientation vers le psychologue ou le psychiatre (en interne ou à l'extérieur des établissements), questionnaires à l'attention des usagers, participation au Conseil de Vie Sociale, réunions de préparation du planning d'activités...

Ces espaces de parole sont autant de lieux où se déploient et se renforcent la responsabilité et la citoyenneté. Ce sont aussi des temps d'observation et d'évaluation de la situation de chacun et de ses possibilités d'évolution.

L'accompagnement à la vie sociale s'entend là dans une perspective de responsabilisation où chacun peut dire son point de vue et son désir, dans le respect des autres, de la loi et des règles de vie en collectivité. Les usagers doivent au maximum être impliqués dans les décisions prises pour eux, dans leur réalisation et dans leur mise en œuvre.

Un effort constant doit être fait pour construire des réponses individualisées : l'organisation, via le projet personnalisé, la diversification et l'individualisation des propositions d'accompagnement, visent aussi à lutter contre les ruptures de parcours et le risque d'isolement.

Améliorer l'adaptabilité de l'environnement :

Une plus grande participation des usagers implique une meilleure accessibilité de l'environnement. C'est, par exemple, participer à faire connaître les usagers, à informer les partenaires du territoire pour que l'environnement soit aussi plus accueillant.

C'est aussi en s'ouvrant vers l'extérieur que ce soit en prenant part aux événements locaux (marchés de Noël, associations culturelles, sportives, services de la ville, ...) ou en favorisant des temps de partage avec des associations ou établissements partenaires.

C'est enfin communiquer via les médias locaux pour faire connaître les actions menées par l'établissement et ainsi participer à faire évoluer les à priori sur le handicap.

7.3 L'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne

Les résidents du foyer de vie nécessitent une prise en charge dans les actes de la vie courante. Ils bénéficient d'un habitat en lien avec un accompagnement éducatif adapté, évolutif et personnalisé.

Le foyer de vie est une structure collective qui offre à chaque résident un espace privé individuel et des espaces partagés. L'entretien et la préservation du cadre de vie constituent une préoccupation constante de l'équipe.

Le quotidien, au-delà de satisfaire les besoins fondamentaux et le bien-être de la personne est un outil et un support éducatif majeur. Il permet de repérer les besoins et capacités de la personne, de travailler l'autonomie, l'épanouissement de chacun dans un cadre sécurisé à la fois collectif et individuel où il est nécessaire d'identifier leurs besoins et désirs. Le quotidien est en soi, un support pour construire la relation d'aide avec la personne.

Une équipe pluridisciplinaire, composée d'encadrants qualifiés, supervisée par un chef de service, propose aux résidents un accompagnement adapté dans les actes de la vie quotidienne, sous la forme selon les cas, d'un conseil, d'un soutien spécifique destiné à mobiliser ou à encourager le résident. C'est aussi, être une aide, à chaque fois qu'ils ne peuvent gérer entièrement une opération comme la toilette, l'habillement, la préparation des repas, l'entretien du linge ainsi que la gestion de leur espace privé.

Nous veillons à développer les savoir-faire lorsque c'est possible avec l'objectif de favoriser l'autonomie, l'acquisition de nouvelles compétences, ou bien le maintien des acquis par le biais d'étayages et de stimulations. Chaque prise en charge est donc unique, personnalisée, différenciée en lien avec les besoins, les capacités et le projet de la personne.

L'accompagnement de la personne hébergée comprend de multiples actions visant à apporter du bien-être sur un plan matériel et personnel. C'est permettre, par l'écoute, d'aider à l'expression des besoins, de faire émerger des désirs, de déceler les éventuelles tensions et de les apaiser.

Le foyer de vie propose un environnement et un cadre de vie stable, repéré. Nous nous engageons au quotidien, à aider les résidents accueillis à gérer les contraintes et incertitudes rencontrées dans la vie à chaque fois que ces derniers s'avèrent en difficulté pour le faire ou le demander.

7.4 L'accompagnement à la vie sociale dans l'établissement

« La qualité de vie est en partie liée aux possibilités, pour les personnes, de prendre part aux décisions qui les concernent, tant sur le plan individuel que collectif »⁶

Le poids de la collectivité et la difficulté d'expression des personnes accueillies peuvent compliquer la participation de la personne accueillie qu'elle soit de nature, sociale, relationnelle, culturelle voire religieuse.

Participer socialement à la réflexion et la mise en place de leur projet de vie, des activités en interne et dans la cité, de leur santé ou encore de leurs relations personnelles (partenaires affectifs et sexuels, parents, amis) sont autant de points qui permettent à chacun d'être acteur et pas seulement consommateur des prestations offertes par les professionnels.

Partant de ce constat, et dans le sillage des lois de 2002 et 2005, la constitution d'un conseil de la vie sociale au sein de l'établissement a favorisé la mise en place de manière opérationnelle de la participation individuelle et collective de l'ensemble des personnes accueillies.

Le conseil de la vie sociale (CVS), lieu d'échange et d'expression, a été institué pour associer les personnes accueillies de même que leurs familles aux réflexions portant sur la vie de l'établissement et les prestations offertes. Le président ainsi que les membres sont élus au CVS par leurs pairs. Ils se réunissent au moins quatre fois par an.

Les personnes accueillies sont aussi conviées à participer à la « commission repas » en lien avec des représentants du personnel, de la direction, du chef de cuisine, d'une diététicienne, du responsable du prestataire de cuisine. Cette instance de concertation et de proposition a pour objectif de faire le point trimestriellement sur la prestation « repas », d'affiner les menus proposés mais surtout de participer à l'amélioration de la prestation « repas ».

Le travail effectué par ces deux instances est complété, selon l'évolution de la vie collective, par des réunions d'informations proposées aux personnes accueillies, réunions qui se font généralement par : dans la salle de vie des Pavillons de la Touques et dans la salle de réunion pour le SAJH.

⁶ HAS (ANESM), Qualité de vie en MAS-FAM-Expression, communication, participation et exercice de leur citoyenneté, Juillet 2013

7.5 Les prestations liées à l'hébergement

Le foyer de vie se compose de quatre groupes de vie.

Chaque professionnel est référent de plusieurs résidents avec pour mission d'être l'interlocuteur privilégié des familles et tuteurs légaux, du suivi de la santé au sens large, de la gestion des temps libres hors travail, vêture et argent de poche.

L'objectif étant de veiller à l'épanouissement de la personne accueillie et de concrétiser au travers de la rédaction, le suivi des projets individuels.

Une collectivité qui rassemble des personnes n'ayant pas choisi de vivre ensemble, se doit de mettre en place un mode de vie qui permette à chacun de trouver, dans le rythme et dans les actions, le bien-être et les prestations de services qu'il recherche, c'est la condition de son juste équilibre.

Afin de soutenir l'individu, mais aussi l'équilibre du groupe, notre mission est de favoriser un climat général qui respecte le fonctionnement de chacun, l'initiative, la sécurité de tous, dans un environnement chaleureux.

Ce climat sera donc le résultat de plusieurs facteurs comme le bien-être de chacun, le respect de l'autre, la possibilité de s'exprimer, de décliner ses désirs, de satisfaire ses besoins.

Afin de favoriser la communication (ces groupes de vie sont distincts les uns des autres pour favoriser un climat serein), les locaux d'activités et de restauration sont communs non seulement aux trois groupes de vies, mais aussi au Service d'Accueil de Jour et d'Hébergement (SAJH).

Cette communication entre les personnes est un atout important dans le maintien des liens affectifs, pour les uns et dans le passage progressif à un rythme différent lié à une cessation d'activité totale ou partielle pour les autres.

L'objectif général qui définit la base de notre prestation d'hébergement, est de fournir «le gîte, le couvert» et la sécurité des personnes accueillies dont nous avons la charge.

Dans tous les cas, une chambre équipée d'une salle de bain, de divers branchements aux médias leur est proposée. Ceci est un lieu privé, ils l'aménagent selon leur choix, avec leur mobilier. La décoration est personnalisée.

La restauration, aux normes et aux exigences HACCP, répond à des critères d'ordre diététique ; une commission repas tel qu'expliqué précédemment a lieu à chaque trimestre. Les représentants des résidents au CVS peuvent y participer ou se faire représenter, en présence du chef de cuisine, de l'infirmière et d'un (ou des) cadre(s). Les menus sont équilibrés et les régimes sont scrupuleusement respectés. La restauration obéit également aux prescriptions médicales et prend en compte les pratiques culturelles des personnes accueillies.

De jour comme de nuit, nous assurons la sécurité et la protection des résidents en vérifiant que ceux-ci peuvent être accompagnés dans chaque circonstance où leur

handicap pourrait les mettre en danger, du fait de l'environnement, d'autrui ou tout simplement de leur propre fait.

Toutes les issues nécessitent une clé pour pénétrer, ou dans l'enceinte générale du site, ou dans les locaux. Si la sécurité des résidents le nécessite, les bâtiments d'hébergement peuvent être fermés.

Des simulations d'incendie sont pratiquées avec le concours de services compétents en la matière. L'établissement est équipé d'une centrale incendie, de détecteurs et de portes coupe-feu comme l'exigent les normes et la législation en vigueur.

Des contrôles réguliers des installations et équipements de secours sont effectués par des organismes agréés qui, systématiquement, procèdent aux réparations ou au changement des matériels défectueux.

La présence éducative est adaptable en fonction des situations ; un cadre d'astreinte est joignable 24h/24.

Les consignes de sécurité et d'hygiène sont affichées selon les normes en vigueur et surtout sont demandées à être appliquées strictement.

7.6 Les activités de jour ou à caractère professionnel

Tout au long de l'année, les professionnels du foyer de vie, en plus de l'accompagnement proposé dans tous les actes de la vie quotidienne, veillent à offrir un panel d'activités aux personnes accueillies à l'interne et sur l'ensemble du territoire Lexovien.

En raison de l'évolution du public, les activités proposées doivent être en permanence adaptées. Une évaluation annuelle est effectuée en réunion d'équipe pour confirmer la continuité d'une activité selon sa portée éducative, la capacité de chaque individu à y participer et surtout son intérêt. La plupart des activités proposées sont à l'initiative des professionnels, sur la base de leurs compétences. Elles ont pour objectif de maintenir et développer des aptitudes réflexives, motrices, de communication ou tout simplement d'apporter du plaisir.

Différents ateliers sont proposés :

- Rénovation
- Esthétique
- Activité multi sensorielle
- Chant/Karaoké
- Poterie
- Maintien des acquis
- Pâtisserie
- Couture
- Manuels (création de bijoux, de décors, de marionnette...)
- Promenades, découvertes
- Activités sportives (gym, football, body karaté)
- Danse

La recherche de l'épanouissement des personnes accueillies est la clé de voûte de l'accompagnement. Elle nécessite, entre autres, que chaque professionnel veille au quotidien à développer une réelle cohésion avec les autres collaborateurs.

7.7 L'accès aux loisirs et aux vacances

Le foyer de vie promeut et valorise toute activité qui peut se réaliser en dehors de l'établissement, qu'elle soit sportive, culturelle ou de loisir. Certaines de ces activités sont proposées de manière plus collective. Certains usagers s'intègrent dans des clubs locaux (tricot, médiathèque, équitation pour ne citer que ceux-là).

Le mot « Vacances » signifie pour beaucoup cette évasion attendue dans l'année pour pouvoir bénéficier d'une rupture avec le quotidien.

Pour les personnes en situation de handicap, cette période est d'autant plus importante qu'elle leur permet de partager des expériences inédites.

Lors des périodes de congés, certaines personnes accueillies peuvent donc partir en séjour adapté à travers la France.

Malheureusement, cela n'est pas envisageable pour tous, en raison notamment :

- Du coût des séjours spécialisés (entre 1000 à 1500€ pour une semaine),
- De la difficulté de trouver des séjours adaptés pour les personnes les plus dépendantes,
- De la qualité de la prestation de certains organismes (manque d'expérience des personnes encadrantes),
- De la fatigabilité des adultes,
- Du temps de transport parfois long pour rassembler l'ensemble des participants.

Pour contourner ces difficultés et offrir la possibilité à l'ensemble d'accéder à ce type de séjours, d'autres propositions sont pensées et mises en place par l'établissement telles que des mini-séjours ou encore des échanges inter-établissements.

Les mini-séjours sont organisés et encadrés par l'équipe éducative. La spécificité de ces séjours est de permettre aux résidents qui sont en permanence au sein d'un collectif, de se retrouver en petit groupe favorisant ainsi les échanges ou encore un suivi plus personnalisé par les encadrants.

Outre l'aspect financier, l'aspect éducatif de ce type d'accompagnement est mis en avant.

7.8 Le travail avec les familles

La HAS rappelle que la bientraitance consiste à : « Prendre en compte l'analyse des proches et créer des occasions d'échange. Les proches sont souvent détenteurs d'une analyse précieuse sur la situation de l'utilisateur qu'il est utile de recueillir.

L'arrivée en institution modifie la nature des liens avec les proches ; il s'agit d'encourager le maintien ou la reprise de liens affectifs, si l'utilisateur le souhaite. Cette démarche volontariste peut s'opérer, par exemple, grâce à l'existence de lieux de convivialité, d'occasions formalisées (festives ou non) de rencontres, etc.

Par ailleurs, s'il fait le choix de refuser les liens avec ses proches, ce refus doit être entendu et respecté, en tenant compte, s'il y a lieu, des décisions de justice. Les professionnels tiennent compte des équilibres familiaux antérieurs. Ils interviennent au besoin, en complémentarité. Les professionnels sont sensibilisés à garder une approche factuelle, sans jugement de valeur à l'égard des relations qu'entretient l'utilisateur avec sa famille. »

Depuis son origine, sous la gouvernance de l'association, le pôle hébergement Les Résidences de la vallée d'Auge a toujours privilégié le travail avec l'entourage affectif (la famille, les familles d'accueil, les amis). Il est indispensable d'entretenir des relations courtoises, professionnelles et une coopération dans un souci de dialogue constant en s'appuyant sur le choix de chacun.

La qualité de la communication que nous cherchons à maintenir nous permet de travailler dans une visée commune et d'obtenir la meilleure collaboration qui soit.

L'institution a un double rôle. D'une part, d'accompagner le résident dans son projet de vie selon son autonomie et d'autre part, soutenir la famille face à cette démarche pour l'amener à reconnaître son enfant/frère/soeur en tant qu'adulte acteur de sa propre vie.

Pour cela, les moments informels de partage comme des invitations à des manifestations festives sont favorisés de même que des moments d'échanges pour évoquer les préoccupations de parents. Il est important de créer un climat de confiance mutuel.

7.9 La prise en compte de la vie affective, amoureuse et sexuelle

Que devons-nous accompagner, favoriser ou interdire ? D'une quête d'un lien affectif ou amical à celle d'une relation amoureuse et/ou sexuelle, quelles attitudes ou réponses ?

Quelques principes régissent ce travail d'accompagnement : le respect de l'autre qui ne doit en aucun cas être assujéti à un désir non partagé et subir des violences.

Le respect des règles et normes de la vie sociale qui maintient dans la sphère privée et intime l'expression d'une quête affective et amoureuse. Ces sont ces lois qui fondent les sociétés humaines. Elles s'appliquent à tous, en situation de handicap ou pas.

Nous voyons bien cependant qu'une contradiction peut émerger entre un projet d'accompagner dans l'épanouissement d'une vie personnelle et celui d'en limiter les conséquences sur le plan de la vie amoureuse et sexuelle au sein de l'établissement.

La vie amoureuse, la vie sexuelle ou la vie de couple, publique et affichée sont régies par des règles collectives, que les professionnels se doivent de respecter et de faire respecter.

Le travail d'accompagnement de cette dimension de leur vie affective, est basé sur une écoute par chaque professionnel, la moins chargée de nos propres projections. Cette écoute peut ouvrir sur des entretiens ou des soutiens plus spécifiques (psychologue, médecins, infirmier, partenaires extérieurs), individuels ou de groupes. Des informations et des colloques sont proposés aux professionnels régulièrement en ce sens pour favoriser l'accompagnement. Une formation collective annuelle est dispensée à tous les salariés depuis 2019.

La notion d'intimité guide la démarche éducative. Les actions se veulent respectueuses de ce principe tant dans les interventions relatives aux soins médicaux et corporels que dans le choix et l'orientation sexuelle du résident. L'accompagnement de l'utilisateur dans cet aspect doit donc être garanti. Il est à noter que, bien souvent, les usagers expriment et mettent en œuvre leurs désirs en toute autonomie.

Les conditions sont le libre consentement des personnes concernées, la prévention des risques médicaux (maladies sexuellement transmissibles) et la contraception adaptée en concertation avec la personne et son médecin. La vie collective impose que l'expression des sentiments se fasse avec discrétion dans le respect du règlement de fonctionnement. Les couples se forment et se déforment. Ils feront l'objet d'un suivi éducatif vigilant, sans ingérence, afin d'éviter tout abus d'autorité d'un des partenaires.

7.10 L'accompagnement de l'avancée en âge

Tel qu'il a été stipulé précédemment, nous ne pouvons toutefois pas réduire le vieillissement à l'âge de la personne. En effet, on peut voir apparaître chez les personnes en situation de handicap des signes de vieillissement précoce bien avant un âge qui pourrait en théorie le définir. C'est pourquoi il est plus pertinent de s'attacher davantage aux signes de vieillissement, en lien avec la pathologie, les traitements médicaux que la personne est amenée à prendre, qu'à son âge.

Si comme tout à un chacun, les besoins des personnes évoluent au fil du temps, les groupements de priorités sanitaires (GPS)⁷, listent les premiers signes qui peuvent déterminer le vieillissement d'une personne handicapée :

- L'isolement
- Le ralentissement
- La ritualisation
- L'agressivité
- Les conflits
- Le refus de communiquer

⁷ « Avancée en âge (2014) *Plateformes de services, partenariats et mise en réseau pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap avancées en âge* », en partenariat avec la FEGAPEI

Aménagement des activités et des accompagnements :

- Rythme moins soutenu des activités
- Concentration diminuée
- Une régression dans les acquis et difficultés dans les apprentissages
- Les difficultés de communication
- Fatigabilité plus dense
- Usure répétée

En matière de santé :

- Les troubles de la nutrition
- Les maladies cardio-vasculaires
- Les pertes de mémoire, les troubles du sommeil
- La récurrence de problèmes bucco-dentaires
- Les pertes sensorielles
- Les difficultés motrices
- La détérioration des capacités cognitives

L'observation de l'avancée en âge des résidents nécessite une observation fine des professionnels et l'utilisation d'outils adaptés. Ceux-ci utilisent par exemple les fiches événementielles pour noter leurs différentes observations.

Des formations associatives ou individuelles leur sont également proposées pour adapter leurs pratiques et avoir les bons gestes.

Au quotidien, les difficultés physiques et sensorielles qui peuvent apparaître, nous amènent à repenser notre accompagnement par :

- un rythme plus adapté,
- l'adaptation du matériel : lits médicalisés, chaise de douche, lève-malade,
- une alimentation adaptée, régime : mixée ou lisse,
- Des soins de bien-être, massages pour soulager les corps devenus parfois douloureux.

Néanmoins, ces adaptations ont leurs limites. En effet, nous ne sommes pas une structure médicalisée. Aussi dès l'entrée de la personne dans le service, nous la sensibilisons ainsi que son entourage sur les conséquences de l'avancée en âge, avec l'idée qu'un jour, peut-être, il sera nécessaire de penser une autre solution en terme de prise en charge, qui ne relève pas de nos compétences.

Lorsque pour des raisons de santé, nous ne sommes plus en mesure de garantir la sécurité et le bien-être des personnes que nous accompagnons, d'autres établissements médicalisés doivent être envisagées de type MAS, FAM ou EHPAD.

Accompagner l'avancée en âge, c'est prévenir, anticiper, guider, conseiller et soutenir. La communication, la confiance avec le résident, sa famille et/ou son représentant légal sont d'autant plus importants que cela ouvre une période d'inquiétude, de renoncement, de deuil parfois, qui peut rapidement être source d'angoisse.

7.11 Les troubles du comportement

Les troubles du comportement dénommés les « comportements problèmes » par la HAS, sont tels que définis par Emerson⁸, des « *comportements d'une intensité, fréquence ou durée telle que la sécurité physique de la personne ou d'autrui est probablement mise sérieusement en danger, ou comme des comportements susceptibles de limiter ou d'empêcher l'accès et l'utilisation des services ordinaires de la cité* ».

Les comportements problèmes signifient toujours quelque chose dans un contexte précis. Ils sont l'expression d'un mal être qui peut être lié à un besoin simple comme la faim ou la soif ou encore un besoin d'aide plus important. Ces comportements génèrent pour les personnes qui les expriment, un sur-handicap. Ils augmentent leurs difficultés d'adaptation sociale, d'apprentissage et de participation sociale. Ils peuvent également présenter un risque de mise à l'écart, voire d'exclusion de la personne concernée. Il est d'ailleurs très important de ne pas réduire la personne à ses comportements problèmes, et d'éviter que ces comportements ne deviennent des freins pour la qualité de vie de la personne et de son environnement.

La prévention et la gestion des comportements problèmes est une démarche qui vise à répondre à une des préoccupations majeures dans l'accompagnement des personnes accueillies compte tenu des enjeux de bientraitance et de continuité de parcours que cela induit.

A travers trois volets distincts, l'HAS dans le cadre des RBPP propose des recommandations concrètes et pratiques visant à améliorer la qualité de vie des personnes présentant des « comportements-problèmes » et celle de leur entourage que ce soit au niveau institutionnel ou familial.

⁸ EMERSON, E. *Challenging behavior, analysis and intervention in people with severe behavior problems*. Cambridge: University press, 2001, p.3.

De manière synthétique, ces trois volets qui sont « l'organisation à privilégier et les stratégies de prévention », « les stratégies d'intervention » et « les espaces de calme-retrait et d'apaisement » invite les institutions à :

- Réfléchir sur les prises en charge collectives et/ou individuelles devant être adapter au regard des caractéristiques personnelles et des particularités sensorielles des personnes accompagnées.
- Evaluer et prendre en compte du contexte familial pour mieux comprendre le fonctionnement de la personne accompagnée.
- Identifier les besoins des personnes accompagnées de même que les facteurs de risque pouvant engendrer les « comportements-problèmes.
- Mettre en œuvre des procédures pour prévenir et gérer les situations de « comportements-problèmes » tout en renforçant les actions éducatives déjà mises en place.
- Former et soutenir les professionnels.
- Mettre en place des modalités de collaboration et de soutien de la famille en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.

7.12 La chambre d'accueil temporaire

Une chambre d'accueil temporaire existe au foyer de vie. Elle est située au cœur des Pavillons de la Touques, sur le module de la Paquine. La chambre est identique à l'ensemble des chambres des autres résidents et dispose d'une salle de bain équipée pour les personnes à mobilité réduite.

L'accueil temporaire permet de répondre à une situation d'urgence ou à la mise en place d'un moment de répit pour l'entourage. Il est également utilisé pour réaliser des stages en situation réelle pour des adultes issus du domicile familiale ou des services de l'enfance tels que les IME ou les DAME.

Il faut que la personne dispose d'une notification d'accueil temporaire pour être accueillie. Cette orientation est délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie de la MDPH.

8. L'organisation du Foyer de vie

8.1 Le processus d'admission

Le foyer de vie accueille des adultes en situation de handicap intellectuel associé à des troubles psychiques, sensoriels, physiques...

Après avoir obtenu une notification d'orientation par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), une demande écrite doit être adressée au secrétariat de l'établissement. Elle peut provenir :

- De la personne elle-même,
- Des familles et représentants légaux,
- D'un autre établissement,
- De la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)
- Depuis la plateforme Viatrajectoire

Cette demande est transmise au coordinateur qui s'assure que les besoins de la personne correspondent à l'accompagnement proposé par le foyer de vie avec l'équipe de direction. La candidature est ensuite inscrite sur la liste d'attente.

Cette **liste d'attente** est actualisée trimestriellement. Elle précise la date de naissance de la personne, la date de sa demande, si elle est ou non en possession de la notification de décision correspondante, sa situation actuelle et les périodes de stages et/ou accueils temporaires dans l'établissement. Elle est envoyée au bureau de l'Association.

Une première rencontre avec la personne et son représentant légal et/ou sa famille peut être prévue, pour lui présenter l'établissement, le projet, l'organisation et l'accompagnement éducatif proposé.

Des stages peuvent être proposés pour permettre à l'équipe pluridisciplinaire d'évaluer concrètement les besoins et les capacités d'intégration de la personne dans un collectif. Il permet également d'envisager le projet personnalisé pour la personne qui souhaite intégrer le service.

Un bilan de stage est alors effectué et transmis à la personne, à sa famille et/ou représentant légal et à l'établissement d'origine. La relation que nous avons développée au fil du temps avec les établissements partenaires : IME, DAME, autres foyers d'hébergement, SAVS nous permet à la fois, d'approfondir notre connaissance des usagers et de leurs besoins, mais aussi d'éviter tout risque de rupture dans leur parcours de vie. Pour garantir la cohérence de l'accompagnement éducatif, social et éventuellement médical, ce lien est d'ailleurs maintenu après l'admission par des visites et des points réguliers avec l'établissement d'origine.

Lorsqu'une place sur l'un des services se libère, le directeur informe et sollicite la présidence de l'association pour mettre en place une **commission d'admission** en présence d'une partie des membres du bureau. Les différentes situations sont

présentées en prenant en compte les éventuelles priorités. L'échange permet de s'assurer, au vu des informations à disposition, l'adéquation de la demande des différentes personnes et de la capacité de l'établissement à y répondre.

L'attribution d'une place se fait à l'issue de cette commission. Le directeur informe le résident, sa famille et/ou représentant légal par téléphone et une confirmation écrite leur est envoyée.

Un dossier complet doit être adressé à l'établissement. Il comporte des documents administratifs, une fiche de prise en charge médicale complétée et accompagnée des ordonnances en cours, ainsi que les informations nécessaires, liées au parcours éducatif, social, psychologique de la personne. Cela permet et garantit une continuité de l'accompagnement global.

Lors de l'admission, **un dossier d'aide sociale** est rempli par le représentant légal et envoyé au Conseil Départemental obligatoirement dans le délai d'un mois.

En outre, l'usager s'acquitte de la contribution à son hébergement à hauteur des taux appliqués par le Conseil Départemental. La facture est envoyée directement à l'usager ou à son représentant légal dès réception de la notification de prise en charge.

Dans un délai d'un mois après l'admission **un contrat de séjour** est signé entre l'usager et/ou le représentant légal et l'établissement précisant les modalités d'accompagnement et les droits et devoirs de chacun. Le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement sont aussi remis à l'usager et/ou à son représentant légal.

8.2 Les modalités d'accueil

Lorsqu'il est admis, la personne accueillie, qu'il soit en hébergement de semaine ou en hébergement complet, est reconnu comme locataire du lieu. Cela signifie tout d'abord que l'établissement devient son lieu d'habitation personnel et principal.

Chaque personne accueillie sur le foyer de vie dispose d'une chambre individuelle. Chacun peut meubler, aménager et décorer cet espace pour y créer son univers et s'y sentir bien. Cette étape d'installation lui permet de développer la notion d'appropriation et d'identité qui passe par le choix de son environnement. Dès lors, la personne accueillie bénéficie d'un espace personnel, privé et intime.

Concrètement, nous ne pouvons pas mettre sa chambre à disposition d'autres personnes lorsqu'il est absent, sauf disposition spécifique et avec son accord. C'est le cas par exemple lors d'échanges de lieu de vie avec un résident d'un autre foyer. Cela se traduit par le fait de ne pas y entrer en son absence ou sans son accord. De la même manière les autres résidents ne peuvent pas y venir sans l'autorisation ou l'invitation de la personne. Le respect est mutuel.

La salle de bain étant individuelle, nous veillons à respecter l'intimité du résident lors de la toilette. Le linge de toilette, les produits et les vêtements sont personnels.

Nous avons pour objectif de concilier la vie en collectivité et la liberté individuelle pour permettre aux résidents de trouver leur équilibre. L'accompagnement de l'équipe éducative au quotidien s'inscrit dans cette démarche. Nous sommes vigilants à individualiser le plus possible l'accompagnement proposé en respectant les préférences et les choix.

Les habitudes et les rythmes de vie sont adaptés (levers échelonnés, respect des habitudes de chacun, ...) tout en proposant un dispositif commun nécessaire à la vie ensemble. Il s'agit alors d'expliquer les règles de vie en collectivité afin que le résident se les approprie, et s'ajuste si nécessaire.

Chacun a la possibilité d'accueillir des amis, de la famille. Une salle est aussi mise à disposition pour partager un repas ou un goûter en toute intimité. Il suffit de le prévoir...

Chaque personne accueillie peut aller et venir à sa guise dans l'enceinte du bâtiment et partager un bon moment avec ses camarades sur un autre (salle de vie) que le sien. Il peut également, s'il le désire, participer à des activités collectives et/ou individuelles.

D'autre part, sur l'ensemble du pôle hébergement, nous disposons de deux chambres d'accueil temporaire. Ces accueils peuvent être proposés pour une durée limitée à 90 jours dans l'année, consécutifs ou non, en hébergement.

Il répond à différentes demandes :

- Permettre à l'entourage et/ou au résident de bénéficier d'un temps au titre du droit au répit.
- Faire face à l'hospitalisation d'un parent isolé.
- Soutenir certaines situations d'urgence : événements familiaux ou décisions de justice ou administratives par exemple.
- Accueillir et évaluer la capacité à vivre dans un collectif
- Proposer une période de rupture à la personne avec son établissement d'origine.

8.3 Le processus du projet personnalisé

La démarche d'accompagnement individualisé est inscrite dans la loi de janvier 2002 : *« une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité favorisant son développement, son autonomie et son insertion, adaptés à son âge et à ses besoins, respectant son consentement éclairé qui doit être recherché lorsque la personne est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision. »*

Par cela, c'est reconnaître que la personne quel que soit son handicap, est en capacité d'être acteur de son propre projet et d'exprimer ses envies et besoins. L'HAS (ANESM) indique que les attentes de la personne accompagnée *« ne pourront pas toujours être reprises telles quelles. Un dialogue avec les professionnels devra alors être mis en place pour repenser et réajuster les propositions »*. Cela nécessite une relation entre usagers, familles et professionnels et un degré de confiance suffisant, étayés par des temps

d'échanges au quotidien. Ceci est rendu possible notamment par la désignation d'un **référént éducatif**.

A partir de la signature du contrat de séjour, nous disposons d'un délai de six mois pour élaborer le premier projet personnalisé du résident en associant, avec son accord, son représentant légal.

Le travail au quotidien de l'équipe pluri-professionnelle, l'observation et sa compréhension de la personne accueillie, vont permettre de cibler ses besoins et de poser des hypothèses de travail. Il est donc nécessaire :

- D'avoir une connaissance de sa situation, en se renseignant sur son parcours, de son environnement et de ses habitudes de vie en respectant sa spécificité,
- De mettre en place des échanges avec la personne accueillie et son entourage pour recueillir les demandes,
- De confronter les points de vue de l'ensemble de l'équipe pluri-professionnelle,
- De favoriser la découverte et le maintien des potentialités de la personne accueillie,
- De prendre en compte et évaluer la faisabilité des actions qui doivent être menées,
- De s'autoriser à proposer des projets ambitieux et novateurs.

Suite à ce premier travail d'investigation, le projet personnalisé est élaboré en réunion pluridisciplinaire sous l'autorité du chef de service garant du projet et de l'accompagnement des personnes accueillies. Cette réunion a pour objet de confronter les points de vue de chacun, de rassembler les besoins et les demandes, pour ensuite travailler en cohérence autour de la personne accompagnée. Une fois finalisé et validé par le chef de service, le projet individualisé est présenté à la personne accueillie, et avec son accord, à sa famille et/ou représentant légal.

Pour répondre aux attentes et aux besoins des personnes accueillies, le projet individuel est suivi, évalué et ajusté durant sa mise en place. Il se doit d'être évolutif. Chaque année il fait l'objet d'une évaluation, qui servira de socle au suivant avec des actions pouvant être reconduites.

La nécessité de traces écrites et d'évaluations est apparue déjà depuis plusieurs années. Elle oblige l'ensemble des professionnels à une rigueur et à rendre compte de l'accompagnement proposé. C'est une démarche que les professionnels s'approprient. Ainsi, le projet personnalisé est devenu une référence, un outil éducatif en soit, qui permet un questionnement servant de fil conducteur pour la personne, sa famille, et l'équipe éducative.

8.4 Le processus de sortie

Si le contrat de séjour est initialement signé pour une durée indéterminée, cela ne signifie pas pour autant que le projet de vie de la personne se réalisera exclusivement au sein de l'établissement.

La personne accueillie peut être amenée à quitter le service pour un projet de vie plus autonome ou plus en adéquation avec son état de santé. La personne, le service et son représentant légal collaborent au mieux pour préparer la sortie de l'hébergement vers ce nouveau projet. Après sa sortie, des liens demeurent et des bilans sont effectués conjointement avec l'établissement d'accueil.

Une personne peut également souhaiter quitter l'établissement pour une autre structure (d'hébergement, foyer de vie, ...). Le coordinateur contacte alors les établissements souhaités, en lien avec le tuteur et/ou la famille. Les dossiers de candidature sont adressés, des périodes de stages peuvent être mises en place si l'établissement concerné en a la possibilité.

Si le changement d'établissement le nécessite, une nouvelle demande d'orientation est effectuée auprès de la MDPH.

Comme indiqué dans le contrat de séjour, la demande de sortie peut en effet émaner du pôle hébergement dès lors que nous ne sommes plus en mesure d'assurer par exemple, la sécurité physique ou psychologique de l'adulte ou des autres résidents, de répondre à son projet de vie ou encore à l'augmentation des soins.

En effet, dès l'accueil de la personne sur le foyer de vie, nous rappelons la non-médicalisation de l'établissement et par conséquent l'éventualité d'une recherche de solutions plus appropriées pour la personne.

Comme le préconisent les recommandations de l'HAS (ANESM), nous nous efforçons dans notre accompagnement « *de mettre en place des modalités de fonctionnement permettant à l'utilisateur de s'exprimer librement sur ses souhaits et donnant toute légitimité à la parole exprimée y compris pour les usagers ayant des troubles de l'expression ou relevant de mesure de protection juridique. Lorsque le ressenti de l'utilisateur est en contradiction avec la représentation des professionnels, la recherche d'une solution qui prenne en compte le mieux possible les aspirations de l'utilisateur est à privilégier.* » Toutefois quelles que soient les circonstances, nous veillons à rechercher l'adhésion du résident et de sa famille.

A chaque situation, nous veillons à ce qu'il n'y ait pas de rupture dans le parcours de vie de la personne que ce soit d'un point de vue social ou sanitaire. Ce nouveau projet est donc co-construit avec la personne elle-même, sa famille et/ou son représentant légal. Dans ce travail de prospection, une connaissance des structures environnantes est nécessaire, par le biais de rencontres, visites et partenariats.

8.5 L'ancrage des activités dans le territoire

L'établissement a toujours veillé à promouvoir l'inclusion sociale des personnes accueillies au sein de la cité. Cette démarche, en outre de donner à la structure une image dynamique et innovante, offre régulièrement aux personnes accueillies la possibilité d'accéder à différentes manifestations et sorties dans la cité. Selon les aptitudes repérées de certaines d'entre elles, cet accès à la cité est effectué avec ou sans accompagnement. Aussi, différents partenariats ont pu être créés avec différentes entités de la région Lexovienne tel que :

- **Mairie de Lisieux** : Depuis l'ouverture de l'établissement, différents équipements de proximité de la ville de Lisieux sont mis à la disposition de notre établissement tout au long de l'année. De plus, selon les besoins du service et la nature de la manifestation organisée, ils sont toujours favorables, d'une part, à mettre à disposition du matériel tel que tables, chaises ou encore tentes de réception. D'autre part, la Mairie peut autoriser l'utilisation d'un emplacement sur la voie publique pour des manifestations spécifiques.

Depuis plusieurs années désormais, le foyer de vie a pu proposer, entre autres, un spectacle organisé par les personnes accueillies en direction de leurs pairs de même que de leurs familles et amis à la salle Mosaïc ou encore un marché de Noël en centre-ville.

- **Les associations locales** : Ces dernières années différentes associations locales ont facilité l'accès aux activités qu'elles proposent ou encore la mise à disposition de leurs locaux. Ainsi, certains clubs de sport ont construit ou renforcé leur branche de sport adapté tel que le CAL de Handball ou encore le Nautile de Lisieux qui propose un créneau dédié le mardi après-midi. D'autres, comme l'US de Moyaux (Football) ont mis à disposition leur stade, leur matériels et leurs bénévoles pour des séances d'entraînement quotidien et l'organisation d'une journée sportive pour l'ensemble des personnes accueillies.

Certaines personnes accueillies peuvent aussi être acteurs de façon individuelle ou en groupe dans différentes associations telles que La Croix Rouge, Le Secours Populaire, Téléthon 14...

Plus largement, l'établissement propose également aux résidents de participer à des brocantes (en tant que vendeurs), à des sorties culturelles (spectacle, festival, discothèque), à des mini-séjours (organisés en interne).

- **Les entreprises locales** : Certaines entreprises du territoire Lexovien se sont associées et ont soutenu quelques initiatives menées par l'établissement de différentes manières ces dernières années. Ainsi afin de financer des séjours ski pour un groupe de personnes accueillies, certaines entreprises ont fait des dons d'argent.

- **Les établissements médico-sociaux** :

La collaboration entre établissements est satisfaisante car les procédures établies sont claires (relation de qualité). Le lien entre le foyer de vie et les établissements

partenaires est existant et est cultivé entre le coordinateur et les assistantes sociales des IME, DAME, les chefs de service éducatif et les chargés d'insertion.

Les rencontres régulières favorisent ce lien et permettent d'anticiper les mouvements des personnes accompagnées.

L'établissement et les professionnels sont bien repérés par les partenaires.

8.6 La transversalité

Le pôle hébergement de la Vallée d'Auge dispose de 3 autorisations : un Foyer d'hébergement pour travailleurs d'ESAT, un SASLA, un foyer de vie, déclinées en 6 services distincts. Cela permet de disposer d'un éventail de réponses pour les usagers et leurs familles.

En effet chacun dispose d'une prise en charge et d'un accompagnement individualisé en fonction de son choix de vie et de ses capacités.

Cependant les orientations premières évoluent dans le temps, permettant ainsi à des usagers de passer d'un service à un autre en fonction des besoins, évitant ainsi toute rupture de parcours.

Par exemple, le projet individualisé d'un usager en foyer de vie qui montre de réelles capacités dans les activités peut amener une modification du projet initial vers un travail protégé et un hébergement en conséquence. Cela entraîne une réorganisation du collectif et non plus seulement des adaptations individuelles. Les actions transversales à destination des usagers prennent tout leur sens, à l'égal de l'intervention de chaque professionnel sur l'ensemble des services.

Ceci est en adéquation avec les prérogatives actuelles de collaboration et de transversalité. Cela implique une mise en synergie des ressources humaines multiples en termes de compétences, qu'elles soient sanitaires, sociales, éducatives ou médico-sociales. Dans ce contexte d'évolution des politiques publiques, la perspective des organismes gestionnaires est de s'engager dans une logique de mutualisation. Cette notion de coopération, avec ses atouts et ses contraintes, doit donc être pensée comme une culture interne de notre fonctionnement.

Pour autant, pour que cela fonctionne, il est nécessaire de s'assurer que « chacun a sa place et que chacun est à sa place ». Il en est de même pour le référent éducatif ou un service qui ne doit pas être perçu comme l'interlocuteur exclusif d'un résident. S'il est en effet positionné comme « celui qui sait », cela nuit à toutes formes de coopération.

Nous retrouvons les mêmes risques si les attributions de responsabilité sont imprécises. Elles sont source de potentiels conflits qui peuvent alors se développer, avec l'appropriation exclusive d'une activité par exemple ou un refus de porter la responsabilité d'un événement.

Les ressources humaines d'une organisation doivent se réfléchir en termes de compétences et de ressources objectives. Les échanges de poste entre collaborateurs et services n'en sont que plus logiques et favorisent la transversalité.

C'est aussi dans ce contexte que l'établissement se doit de penser la mutualisation et d'innover dans des actions à l'échelle de l'ensemble des services.

8.7 Participations des familles

Créé par des parents, la présence et la participation de ces derniers dans la vie de chaque établissement de l'association est indéniable. Ainsi, le pôle hébergement, tel que cela est promu au sein de l'association, propose des espaces pour que les familles puissent défendre les intérêts de leurs proches et faire entendre leurs voix. Faire avec, faire ensemble, coopérer, collaborer, travailler ensemble... Autant de façons d'envisager le travail avec les familles, qui disent autant de la volonté réelle d'impliquer les familles dans les pratiques éducatives que du respect de la Loi.

Ainsi les familles sont conviées régulièrement à participer à des temps de réflexions et à des instances relatives à la prise en charge des personnes accueillies telles que le CVS, la participation à l'élaboration du projet d'établissement ou encore la préparation des projets personnalisés.

Des parents sont élus au Conseil à la Vie Sociale de l'établissement (CVS). Un compte rendu de CVS, source d'informations sur la vie de l'établissement, est envoyé à l'ensemble des familles.

Une réunion annuelle est proposée à l'ensemble des familles et représentants légaux pour évoquer la vie et surtout les projets de l'établissement. Une rencontre peut être également proposée annuellement et individuellement aux familles en présence des référents éducatifs pour évoquer le projet personnalisé des personnes accueillies. Si ces rencontres ne sont pas réalisées, nous travaillons par le biais des moyens de communication actuelles (téléphone, mail...) pour échanger de manière formelle ou informelle.

Dès lors que cela est nécessaire, des réunions d'échanges avec les familles et les mandataires judiciaires sont aussi organisées afin d'aborder et de s'interroger ensemble sur des préoccupations communes. L'établissement a comme volonté d'avoir une communication bienveillante pour débloquer rapidement des situations et se montrer plus réactif dans les réponses à donner.

A chaque nouvelle élaboration du projet d'établissement, certains proches ont été conviés pour participer à la réflexion autour de certains thèmes abordés. Ils ont pu par ce bilan faire part de leurs préoccupations de parents/proches notamment par rapport à l'avenir des personnes accueillies notamment le manque de place dans les structures...

En 2019, un questionnaire de satisfaction avait été envoyé à l'ensemble des familles et tuteurs. Globalement sur l'ensemble des questionnaires, nous relevons une satisfaction majeure des familles par rapport à l'accompagnement et le suivi éducatif.

8.8 Diffusion continue des bonnes pratiques de la HAS

Les bonnes pratiques professionnelles relèvent avant tout de la formation initiale puisqu'elles sont enseignées dans le cursus. Chaque professionnel d'accompagnement en contrat à durée indéterminée est nécessairement diplômé pour intégrer le pôle hébergement de la Vallée d'Auge. Cependant, si les questionnements ne sont pas réguliers, l'habitude prend parfois le pas sur les bonnes pratiques.

Les synthèses de bonnes pratiques sont recensées sur le serveur du service et éditées dans un classeur en salle de réunion. Elles sont régulièrement reprises en réunion d'équipe lors de situations particulières. Elles le sont aussi dans le cadre des analyses de pratiques professionnelles. En effet, des comportements ou des contextes viennent interroger nos fonctionnements et il est important, de manière collégiale, de se pencher sur les bonnes pratiques professionnelles. C'est le cas lorsque l'équipe constate la récurrence de comportements problèmes et est amenée à penser aux espaces de calme-retrait et d'apaisement ou encore pour s'assurer de la coopération et la coordination des parcours de la personne en situation de handicap. Ce ne sont ici que trois éléments traités par les recommandations de bonnes pratiques.

8.9 Traitement des évènements indésirables

Evènement Indésirable

Tout évènement indésirable fait l'objet d'une information au cadre présent dans l'établissement ou le cadre d'astreinte en cas d'absence physique. L'équipe associée au cadre met en œuvre d'éventuelles mesures immédiates concernant la personne accompagnée ou de manière à répondre à une problématique fonctionnelle (fuite, coupure d'électricité, défaut sur un véhicule, déclenchement impromptue du SSI...)

Dans le cas d'un évènement concernant une personne accompagnée, l'équipe ou la direction informe la personne et son entourage, relève les premiers éléments de compréhension de l'évènement, puis procède à la déclaration de l'évènement sur les fiches dédiées.

Evènement Indésirable Grave

L'établissement est dans l'obligation de signaler un évènement indésirable survenu dans l'activité dans 3 cas de figure :

- Tout dysfonctionnement grave doit être déclaré au Conseil Départemental
- Tout évènement indésirable grave associé à des soins doit faire l'objet d'une déclaration spécifique à l'Agence Régionale de Santé.
- Tout évènement de santé relevant du système de vigilance sanitaire doit être déclaré par un professionnel de santé dans un souci de veille sanitaire

8.10 La communication et coordination interne

Equipes ou thèmes	Thème des réunions	Participants et animateurs	Périodicité et durée	Traces
Les réunions des professionnels				
Réunions cliniques hebdomadaires	Fonctionnement de l'établissement, Organisation, Echanges d'informations	Encadrants des travailleurs ESAT	1 fois par semaine	Compte rendu Cahier de réunion
Réunions de coordination/de services	Organisation, Echanges d'informations	Equipes des services travailleurs ESAT/SASLA	1 fois par an	Compte rendu Cahier de réunion
Réunions institutionnelles	Information sur le contexte institutionnel	Salariés CSE+ Direction	1 fois par an	Compte rendu Transmis
Projets individualisés d'accompagnement	Adéquation du projet et évolution de la personne	Equipe pluridisciplinaire	1 fois par an	Compte rendu Dossier
Réunions de pilotage de l'évaluation interne et du projet d'établissement	Fonctionnement de l'établissement, Organisation, Echanges d'informations	Direction Groupe de pilotage	2 à 3 fois par an	Compte rendu Dossier
Réunions du comité de direction	Fonctionnement de l'établissement, Organisation, Echanges d'informations Résidents et leurs problématiques	CSE+ Direction	Hebdomadaire	Compte rendu
Analyse des pratiques	Pratique professionnelle, situation des usagers	Equipe éducative + intervenant extérieur	7 fois par an	Facturation
Comité qualité	Suivi des procédures internes et la bonne pratique	Animé par le référent qualité en présence des membres du comité qualité	1 fois par mois	Compte-rendu dans le classeur de suivi qualité
Revue de direction	Structuration et organisation de la démarche qualité	Co-animation entre le directeur (responsable qualité) et le référent qualité	1 fois par mois	Compte-rendu dans le classeur de revue de direction et sur le serveur qualité
Equipes ou thèmes	Thème des réunions	Participants et animateurs	Périodicité et durée	Traces

Les réunions associatives				
Suivi des commissions et projets	Commissions et projets	Directeurs, Secrétaire générale, DRH	1 fois par mois, sauf le mois d'août	Compte rendu
Comités techniques	Fonctionnement associatif	Directeurs, Secrétaire générale, DRH, RAF, Présidente	1 fois par mois, sauf le mois d'août	Compte rendu
Comités techniques élargis	Fonctionnement associatif, commissions et projets	Cadres hiérarchiques, Secrétaire générale, DRH, RAF, Présidente	2/3 fois par an	Compte rendu
Bureau directeurs	Orientations associatives Fonctionnement associatif	Les membres du bureau ainsi que ceux du Comité technique	2 fois par an	Compte rendu
Comité Qualité Global	Point sur les axes d'amélioration au niveau associatif	Responsables et référents qualité	2/3 fois par an	Compte rendu
Groupes de travail thématiques	Selon sujet défini	Selon le thème : salariés (cadres et non cadres), bénévoles ...	Variable	Compte rendu
Commissions prospectives	Echanges sur la gestion des listes d'attentes	Le ou les directeurs et des membres du bureau	Autant que de besoins	Compte rendu (PV de bureau)
Réunions salariés / administrateurs	Présentation des réalisations et objectifs de l'association à tous les salariés	Bureau et le directeur de l'établissement de chaque site	1 fois tous les deux ans	Invitation sous forme de note d'information
Les instances représentatives du personnel				
Délégués du personnel	Sur questions transmises	Directeur et élu(s) délégué(s) du personnel	1 fois par mois par structure	Cahier de DP
Comité Social et Economique	Ordre du jour obligatoire	Personnel élu à cette instance, les délégués syndicaux, représentants de l'association	1 fois par mois	Compte rendu
Commission NAO	Ordre du jour obligatoire	Un représentant par syndicat accompagné par un salarié et les représentants de l'association	Organisée 1 fois par an sur plusieurs réunions	Compte rendu à chaque réunion. PV d'accord ou de désaccord en fin.
CSSCT	Ordre du jour obligatoire	Personnel élu, médecin du travail, CARSAT, DIRECCTE et représentants de l'association	4 fois par an	Compte rendu
Equipes ou thèmes	Thème des réunions	Participants et animateurs	Périodicité et durée	Traces

Les réunions avec les usagers				
Conseil de la Vie Sociale	Fonctionnement de l'établissement, Organisation, Echanges d'informations	Résidents, Représentants légaux, Familles, Salariés élus, Direction	3 fois par an au moins	Compte rendu envoyé aux familles et représentants légaux
Réunions d'information	Vie collective Citoyenneté	Résidents, Encadrants, CSE	2 fois par an	Compte rendu
Réunion du projet individualisé d'accompagnement	Adéquation du projet et évolution de la personne	Résident, Equipe pluridisciplinaire, Représentant légal	1 fois par an	Compte rendu Dossier
Commission repas	Informations Propositions	Résidents, Représentants Salariés, Diététicienne, Cuisinier, Direction	4 fois par an en moyenne, à chaque saison	Dans l'agenda de cuisine
Les réunions avec les partenaires				
Réunions inter-établissements	Parcours des usagers	Equipe de direction, IME et RVA	1 fois par trimestre	Compte rendu
Réunions avec les partenaires institutionnels (ARS, Conseil départemental, etc.)	Information des évolutions / obligations	Equipe administrative et direction	Selon la demande et/ou le besoin	Compte rendu

LES TEMPS ET OUTILS DE TRANSMISSION		
Fonctions et supports d'écrit	Contenu	Les utilisateurs et lieux de consultation
Cahier d'information pour l'agent d'entretien	Informations collectives sur les dysfonctionnements techniques dans les services, petits travaux et réparations à envisager	Cahier dans chaque bureau des éducateurs. Tout le personnel y a accès pour inscrire tout ce qui concerne les informations à caractère général et les réparations urgentes pour l'agent d'entretien.
Cahier de transmissions des services éducatifs et veilleuses de nuit	Informations sur les événements déroulés durant les soirées et les levers, les week-ends. Rappel des différents rendez-vous, résumé des veilleurs de nuit.	Cahier dans chaque bureau des éducateurs. Les encadrants et les veilleuses de nuit consultent et remplissent.
Classeur des résidents avec les intercalaires pour chaque résident avec globalisation des informations	Utilisé au FDV uniquement pour les fiches d'urgence et comptes rendus médicaux	Tous les membres de l'équipe éducative, l'infirmière sont amenés à y consigner tout ce qui concerne la vie quotidienne du résident.
Cahier de réunion	Compte rendu des réunions diverses liées aux services	Tout le personnel peut le consulter dans la salle de réunion. Les comptes rendus sont systématiquement informatisés et se trouvent également sur le réseau interne et sous forme de classer au FDV
Le projet d'établissement	Tous les protocoles validés par l'APAEI des Pays d'Auge et de Falaise	Le projet d'établissement est à disposition en salle réunion, au secrétariat, sur le serveur « commun ». le classeur des protocoles et procédures associatives est dans le bureau des secrétaires et les procédures et protocoles fonctionnels sont dans la salle de réunion
Cahier des veilleuses de nuit	Consignes spécifiques concernant des aspects matériels liés aux fonctions secondaires des veilleuses de nuit, besoins divers produits...	Veilleuses de nuit, services généraux, chefs de services, professionnels éducatifs. A disposition dans le casier des veilleuses de nuit.
Agenda pour les rendez-vous médicaux	Reprend l'ensemble des rendez-vous médicaux pour les usagers avec le nom de l'usager, du médecin et de l'intervenant concerné	Les professionnels éducatifs, l'infirmière, les chefs de service. A l'infirmierie

9. Les ressources humaines

Les Ressources Humaines font l'objet d'une attention particulière au sein de l'Association car elles sont le socle d'un accompagnement de qualité au bénéfice des personnes accueillies. Aussi, le projet associatif 2022-2027 contient 3 orientations en matière de ressources humaines pour préserver, développer et fidéliser les femmes et les hommes qui travaillent au sein de l'Association et qui font sa force :

- Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité,
- Œuvrer pour une qualité de vie au travail,
- Soutenir l'initiative et la créativité des salariés.

L'équipe de direction décline cette politique en tenant compte de l'histoire et des spécificités du foyer de vie.

9.1 Professionnels et compétences mobilisées

Le Foyer de vie s'appuie sur des professionnels qualifiés que ce soit au niveau éducatif, médical paramédical, administratif et managérial.

Pour participer au maintien de la dynamique professionnelle, une étude de **l'organigramme** est réalisée chaque année et avant chaque nouvelle embauche par l'équipe de direction. L'ajustement optimal entre les besoins d'accompagnement et les moyens humains est ainsi favorisé.

A la date du **01/01/2023**, l'organigramme est le suivant :

Fonctions support

Personnel d'encadrement – 1,60 ETP

1 directeur – 0,35 ETP

2 chefs de service Educatif – 1,25 ETP

Personnel administratif – 1.75 ETP

2 secrétaires de direction – 1,25 ETP

1 secrétaire comptable – 0.50 ETP

Services généraux – 7,38 ETP

5 surveillants de nuit – 5,00 ETP

3 lingères – 2,25 ETP

1 agent d'entretien – 0.13 ETP

Accompagnement

Personnel socioéducatif –26.05 ETP

12 AES/AMP – 13 ETP

8 Aides-soignants – 7.40 ETP

2 Moniteurs éducateurs – 2 ETP

1 Moniteur adjoint – 1 ETP

3 Moniteurs d'atelier – 2.65 ETP

Personnel médical – paramédical 0.52 ETP

1 infirmière – 0.20 ETP

1 psychologue – 0.32 ETP

Contrats aidés

2.67 ETP

3 PECS – 2.67 ETP

Les délégations

Pour répondre aux obligations de l'article L 312-176-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles, les compétences et les missions confiées par délégation aux cadres hiérarchiques sont formalisées dans un document unique de délégation (DUD).

Ce document précise la nature et l'étendue de la délégation, notamment en matière de :

- Conduite de la définition et de la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service ;
- Gestion et animation des ressources humaines ;
- Gestion budgétaire, financière et comptable ;
- Coordination avec les institutions et intervenants extérieurs.

Le document unique de délégation est accessible au siège social de l'association.

Les rôles et les fonctions

Fonctions	Rôles
Directeur du Pôle hébergement	<ul style="list-style-type: none">-Gestion des ressources humaines Recrutement Pouvoir disciplinaire-Management des Chefs de service éducatif-Conduite et mise en œuvre du projet du pôle hébergement-Gestion budgétaire du pôle hébergement-Relations familles (Admissions, Sorties) Dans le cadre des commissions prospectives-Coordination et partenariat avec le financeur, la MDPH, les établissements et services-Représentation de l'Association auprès des professionnels et des représentants du personnel-Veille législative réglementaire-Mise en œuvre de la démarche qualité-Mise en conformité des obligations

<p>Chef de service éducatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Recrutement -Management d'équipe Gestion de congés, Gestion de planning, Information, Communication, Gestion des conflits -Animation de réunions de projets d'accompagnement individualisés -Gestion budgétaire Budget éducatif, Budget loisirs -Relations familles -Médiation -Admissions, Sorties -Veille législative réglementaire -Démarche qualité -Mise en conformité des obligations -Partenariat Réseau
<p>Equipe administrative</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Assurer l'accueil physique et téléphonique -Assurer le suivi des dossiers du personnel Tenue et contrôle des documents formations, contrats de travail, congés, saisir et transmettre les éléments de salaire au siège. -Assurer le suivi budgétaire et comptable et la préparation des EPRD et ERRD -Répondre aux enquêtes et aux indicateurs ANAP -Factures des fournisseurs, Caisse de fonctionnement en espèces et contrôle des livres de caisse et de banque -Assurer le traitement quotidien du courrier et des courriels -Assurer le rapprochement de la facturation des produits de séjour (Planning journalier des présences des adultes) -Assurer le suivi des dossiers des usagers La saisie et le classement de tous les documents concernant les usagers
<p>L'équipe éducative</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Accueillir l'utilisateur dans sa singularité -Concevoir et conduire une analyse et une action éducative au sein d'une équipe pluridisciplinaire -Intervenir dans le respect de la déontologie et contribuer à évaluer et développer la qualité dans l'établissement -Communiquer en externe, être en veille face aux évolutions du secteur et du territoire -Réguler la dynamique de groupe et proposer un espace d'accueil agréable et sécurisant -Construire et mettre en œuvre un projet d'accueil et d'accompagnement individualisé, avec l'utilisateur et sa famille

<p>Equipe des services généraux</p>	<p>-Maintenance des locaux et des matériels (parc automobile, petites réparations dans les locaux, suivi des maintenances) -Prestataire repas, préparation, présentation des repas -Prestataire nettoyage entretien des locaux communs et des lieux privés -Surveillance de nuit, veiller à la sécurité des usagers, préparation des petits déjeuners, entretien des parties communes -Entretien du linge, lavage, séchage et repassage du linge</p>
<p>Infirmier(ère)</p>	<p>-Dispenser des soins infirmiers d'urgence ou non sur protocoles écrits en collaboration avec le médecin. Evaluer une situation clinique et établir un diagnostic infirmier et se mettre en lien avec le médecin ou la famille -Participer et assister l'équipe éducative dans le cadre des activités liées à la santé / repas Vulgarisation des termes spécifiques -Appliquer les prescriptions médicales des traitements Tenue et contrôle des posologies Suivie des ordonnances transmises Assurer le suivi de la santé Organiser les rendez-vous avec le médecin traitant et les médecins spécialisés -Assurer la liaison entre la pharmacie et l'établissement Pour assurer l'observance et la continuité des soins -Tenir à jour le dossier de santé des usagers. Assurer les contacts et les correspondances avec les partenaires médicaux</p>
<p>Psychologue</p>	<p>-Accompagnement des familles Aider à une meilleure compréhension du comportement et des enjeux en lien avec le handicap -Participer aux diverses réunions et travailler en équipe Apporter un éclairage spécifique et participer à l'analyse de la situation de l'utilisateur pour favoriser un regard global Soutien des équipes -Rédactions de bilans de renouvellement ou d'orientation pour la MDPH -Liens et réunions avec les partenaires -Evaluation des adultes par des observations cliniques ou en entretien. Evaluation des capacités instrumentales, relationnelles et les troubles psychoaffectifs -Mettre en place et assurer un suivi psychologique de façon régulière ou ponctuelle Apporter un soutien psychologique, permettre l'expression des affects et apaiser les angoisses</p>

Coordinateur	<ul style="list-style-type: none"> -Participer aux différents temps avec les familles et partenaires concernant les situations des usagers potentiellement entrant/ Sortant -Mobilise et entretient les liens partenariaux avec les acteurs locaux, dans une dynamique de réseau. -Identifie et analyse les besoins individuels nécessaires à la réalisation des projets ainsi que les besoins d'un territoire et d'une population -Apporte un soutien méthodologique auprès des équipes, dans la réflexion globale des prises en charges, ainsi que dans la rédaction des écrits professionnels -Participe activement à la conduite et mise en œuvre de la démarche qualité. -Rédige des procédures, met en place des normes, assure le suivi des documents uniques, pérennise la démarche. -Construit des indicateurs et élabore des tableaux de bord de suivi de la qualité, sous la supervision du directeur -Assurer une veille de l'évolution des connaissances techniques et théoriques du champ social ou éducatif afin de maintenir une pratique adaptée à ses évolutions -Occupe une place qui la situe institutionnellement à l'interface du chef de service et de l'équipe socio-éducative ou médico-sociale
---------------------	--

9.2 Gestion des ressources humaines

La gestion prévisionnelle des emplois et de compétences

L'équipe de direction de l'établissement a pour mission d'assurer l'adéquation qualitative et quantitative entre les besoins des personnes accueillies et le profil des professionnels. Les efforts vont collectivement porter sur l'amélioration des outils en place pour une réelle mise en œuvre de tous les volets de la GPEC : recrutement, intégration des nouveaux salariés, entretiens professionnels, formation ...

Le recrutement de salariés

En évaluant les compétences et la motivation lors du recrutement, l'équipe de direction met tout en œuvre pour avoir un personnel adéquat en nombre et en qualification. Chaque nouvelle embauche fait l'objet d'une étude particulière. Les postulants se soumettent à des entretiens et, selon les postes, à des tests techniques.

Les entretiens professionnels

L'équipe de direction conduit les entretiens professionnels individuels des professionnels. Ces entretiens ont pour objectif de recenser les besoins de formation et d'élaborer le projet professionnel des salariés.

La formation

Un plan de formation est mis en œuvre chaque année. Il est pensé, et anticipé, en cohérence avec les orientations du projet d'établissement et avec les besoins d'adaptation de l'accompagnement. Il bénéficie à l'ensemble du personnel.

L'Association mutualise par ailleurs des formations entre tous ses établissements et services afin de réduire les coûts et ainsi augmenter le nombre de bénéficiaire.

Les analyses des pratiques

Ces temps animés généralement par un intervenant extérieur, dans un cadre sécurisant, offrent aux professionnels la possibilité d'évoquer leurs pratiques, de les partager avec leurs collègues, de les questionner, dans le but de les améliorer.

Le travail en équipe pluri disciplinaire

Il occupe une place importante dans l'accompagnement dans la mesure où il permet :

- une meilleure coordination et cohérence des actions des uns et des autres,
- une meilleure organisation du travail,
- et une objectivisation des observations individuelles.

Si le travail pluridisciplinaire se fait en continu, il existe néanmoins plusieurs réunions spécifiques à l'établissement ou la pluridisciplinarité prend un caractère formel :

La participation des professionnels dans l'élaboration et l'amélioration des outils de travail est encouragée.

La qualité de vie au travail

Une démarche sur la qualité de vie au travail a été initiée par l'Association au cours de l'année 2022 via un diagnostic réalisé par l'APAVE. Un plan d'action va être réalisé pour faire suite à ce diagnostic.

La qualité de vie au travail va intégrer le plan d'amélioration continu de notre établissement.

10. Les axes d'amélioration du projet

10.1 Les modalités d'évaluation et de pilotage du projet d'établissement

La vie du projet ne s'arrête pas à sa rédaction. Dans sa dimension prospective, le projet nécessite un suivi et une actualisation. Le suivi est celui de la réalisation des objectifs d'évolution indiqués dans le projet, à partir notamment des fiches actions et des tableaux de bord mis à jour.

Pour assurer le suivi de la mise en œuvre du projet d'établissement, deux instances sont mises en place :

- Un groupe de pilotage propre à l'établissement / le service : le Comité Qualité Etablissement
- Un groupe de pilotage associatif, assurant le pilotage et l'évaluation des axes transversaux des projets des établissements ou des services : le Comité Qualité Global

Voir le schéma de l'organisation de la qualité en annexe.

10.2 Les axes d'amélioration

Actions communes à tous les établissements & services de l'association

Thème et lien avec le PA	Objectif général	Objectif opérationnel	Moyens envisagés
<p>Promouvoir la bientraitance et la réflexion éthique des professionnels</p> <p><i>(Engagement / salariés)</i></p>	Promouvoir la culture éthique	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place la démarche - Organiser une instance associative 	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un groupe de travail pour définir les modalités de mise en place d'un comité éthique
<p>Définir et mettre en œuvre une stratégie de Responsabilité Sociétale des Entreprises</p> <p><i>(Transversal)</i></p>	Intégrer les préoccupations sociales et environnementales à l'activité des ESMS et promouvoir le développement durable	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place la démarche - Faire un état des lieux et définir les priorités 	<ul style="list-style-type: none"> - Créer des groupes de travail associatifs selon les thématiques arrêtées - Créer des questionnaires
<p>Favoriser l'autodétermination des personnes accompagnées, leur implication dans la cité et leur bien-être</p> <p><i>(Epanouissement / personnes accompagnées)</i></p>	Permettre à la personne d'être actrice de son parcours	<ul style="list-style-type: none"> - Définir les conditions d'autodétermination sécurisées pour la personne accompagnée - Sensibiliser les professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - Faire une étude sur les modalités de mise en œuvre du droit à l'expérimentation - Recueillir dans le cadre du CVS les avis des personnes sur ce thème - Développer les groupes d'expression
<p>Œuvrer pour une qualité de vie au Travail</p> <p><i>(Epanouissement / salariés)</i></p>	Œuvrer pour une qualité de vie au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser le plan d'actions suite au diagnostic réalisé en 2022 	<ul style="list-style-type: none"> - Constituer des groupes de travail pluridisciplinaires au niveau associatif - Intégrer la QVT dans les plans qualités des ESMS
<p>Développer un système d'information performant et conforme</p> <p><i>(Transversal)</i></p>	Développer un usage éthique et sécurisé du numérique dans tous les établissements et services	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter les échanges d'informations au service de la qualité d'accompagnement des usagers et améliorer les conditions de travail des professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un groupe de pilotage associatif - Créer un groupe projet dans chaque ESMS - Déployer le DUI

Actions engagées sur le foyer de vie

Thème et lien avec le PA	Objectif général	Objectif opérationnel	Moyens envisagés
<p>Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité (Engagement / salariés)</p>	<p>Favoriser la transversalité et la coopération sur les différents services du pôle hébergement</p>	<p>-Favoriser les actions communes entre les différentes autorisations -Favoriser les rencontres interservices -Mutualiser les compétences</p>	<p>-Créer un groupe de travail pour définir les modalités de mise en place d'un comité éthique</p>
<p>Accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours de vie (Engagement / personnes accompagnées)</p>	<p>Prévenir et accompagner la perte de capacité progressive des usagers</p>	<p>-Développer les compétences des professionnels -Apporter soin et confort en maintenant les stimulations Favoriser l'accueil séquentiel Répondre aux besoins individuels de chacune des personnes malgré l'hétérogénéité des groupes</p>	<p>-Proposition de temps de formation spécifiques sur le vieillissement du public accueilli- formations -Aménagement des lieux de vie, des installations et de l'accompagnement. -Maintien des acquis par le biais de projets adaptés et révisés. -Adaptation de l'accueil sur plusieurs services en fonction des besoins des usagers. -Respect des temps individuels et du rythme de chacun</p>
<p>Adapter notre offre et développer des projets innovants pour répondre aux projets et attentes (créativité / personnes accompagnées)</p>	<p>Développer et systématiser les outils de communication permettant de faciliter la compréhension des usagers.</p>	<p>Perfectionner la transmission des informations aux résidents en facile à lire et à comprendre. Reformuler les différents supports utilisés à l'attention des usagers Familiariser les usagers à l'utilisation des nouvelles technologies pour élargir leurs moyens de communication</p>	<p>-Formation et informations à l'attention des professionnels pour les sensibiliser à l'utilisation du facile à lire et à comprendre -Pratique d'un « langage » approprié de manière individuelle : image, photo, écrit, ou autre -Achat et mise à disposition de logiciels favorisant la communication alternative</p>
<p>Favoriser l'autonomie des personnes accompagnées leur implication dans la cité et leur bien-être.</p> <p>Accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours de vie (épanouissement / personnes accompagnées)</p>	<p>Formaliser le parcours de l'utilisateur</p>	<p>Intégrer la logique de parcours de vie Maintenir et développer les accueils temporaires pour évaluer les besoins Développer notre connaissance des partenaires et se faire connaître d'eux</p>	<p>-Formalisation de rencontres régulières avec les partenaires (IME, ESAT...) -Anticipation et planification des accueils. -Rencontres avec de nouveaux partenaires et maintien des relations avec les partenaires connus et les enrichir</p>

<p>Renforcer le lien avec les familles, les soutenir et les aider à ne pas culpabiliser. Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité <i>(engagement / familles)</i></p>	<p>Eduquer à la vie sexuelle et affective</p>	<p>S'adapter au niveau de développement psychoaffectif des usagers Respecter la sphère privée Associer la famille et les proches Respecter une approche citoyenne Respecter la diversité et l'égalité des sexes</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Création d'outils adaptés à chacun et à leur niveau de langage. Adaptation à la représentation de chacun. Appui sur l'expertise de partenaires. Mise en place d'action de formation spécifique. -Respect des lieux privés des usagers pour l'expression de leur vie affective et sexuelle. -Création de codes formalisés -Respect de la culture des familles et des proches et les mettre en perspective avec les besoins des usagers. -Organisation de réflexions inhérentes à la vie en établissement -Soutien de l'expression d'une vie affective et sexuelle -Soutien des choix des usagers sans jugement ni tabou.
<p>S'assurer de la pérennisation et du développement de l'association <i>(engagement / personnes accompagnées)</i></p>	<p>Améliorer le cadre de vie</p>	<p>Aménager et rénover les espaces communs intérieurs et extérieurs Permettre l'investissement des usagers dans leur lieu collectif et privé Penser les espaces communs en fonction de l'évolution des publics</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Rénovation des salles de bains sur le bâtiment des travailleurs d'ESAT -Recueil des souhaits des usagers pour organiser, agencer et décorer les lieux collectifs. -Organisation de l'expression et l'appropriation des lieux privés des usagers par une décoration individualisée. -Réorganisation des lieux d'accueil et des agencements
<p>Adapter notre offre et développer des projets innovants pour répondre aux projets et attentes <i>(créativité / salariés)</i></p>	<p>Développer un partenariat fonctionnel et le pérenniser</p>	<p>Mettre en synergie les ressources avec les partenaires Favoriser les échanges de bonnes pratiques et de savoir faire Etablir des conventions pour clarifier les rôles de chacun et les engagements Entretien du partenariat en s'associant mutuellement à des actions</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Mise à disposition des installations des établissements et services aux partenaires et réciproquement -Rencontre de partenaires sur des thèmes spécifiques -Echanges menant à l'écriture des conventions et visites régulières -Participation à des manifestations de manière citoyenne (téléthon, expositions...)

Annexes

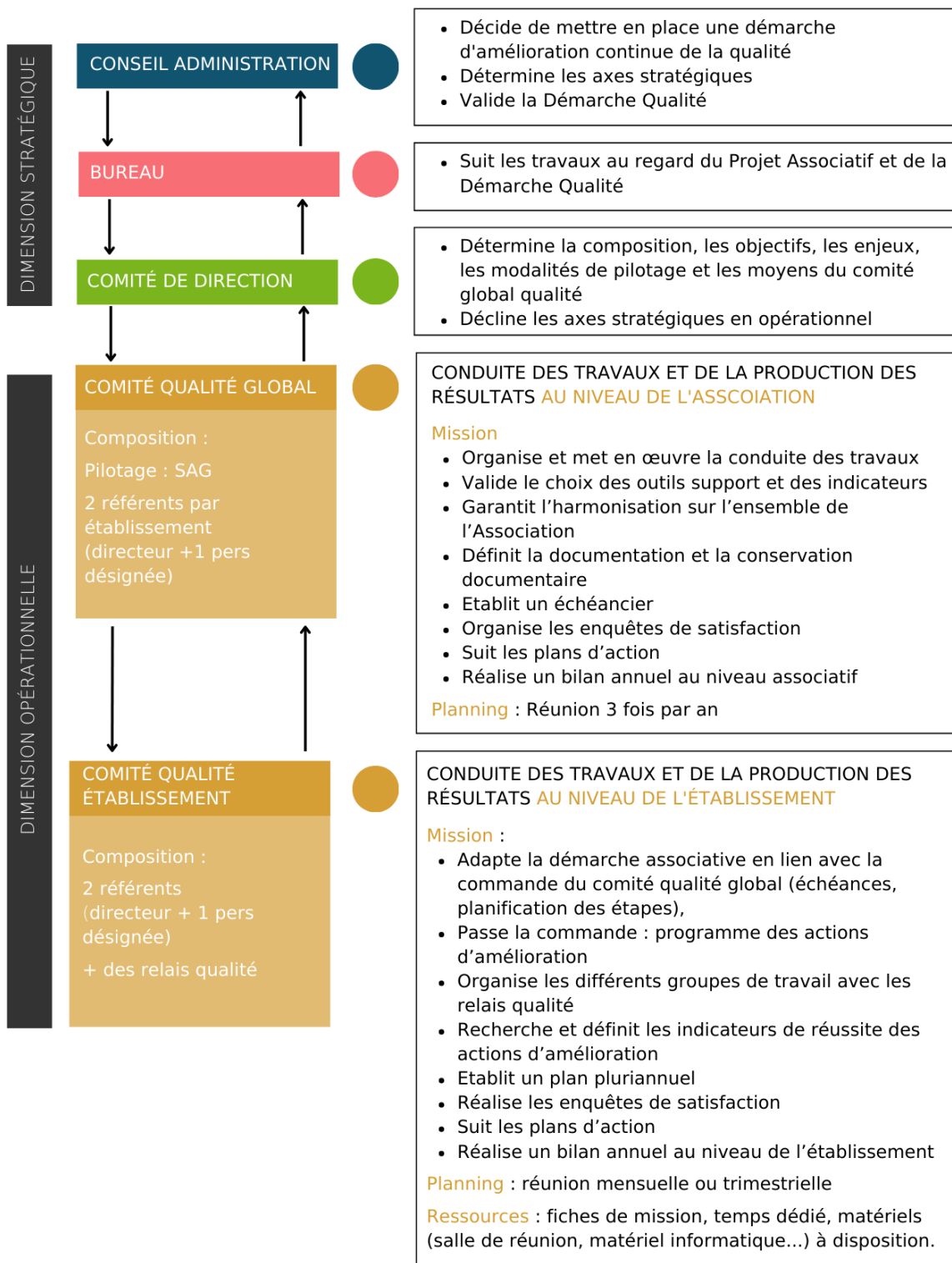
Annexe 1 Schéma de l'organisation de la qualité

Annexe 2 Glossaire

Annexe 3 Sources documentaires

A1. Schéma de l'organisation de la qualité

ORGANISATION DE LA QUALITÉ



A2. Glossaire

AAH	Allocation Adulte Handicapé
ACTP	Allocation Compensatrice Tierce Personne
APL	Aide Personnalisée au Logement
ARS	Agence Régionale de Santé
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées
CDAPH	Commission des Droits et d'Autonomie des Personnes Handicapées
CD	Conseil Départemental
CNSA	Caisse Nationale de Solidarité Nationale pour l'Autonomie
COFIL	Comité de Pilotage
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DAME	Dispositif d'Accompagnement Médico-Educatif
DGCS	Direction Générale de la Cohésion Sociale
DUD	Document Unique de Délégation
EAM	Etablissement d'Accueil Médicalisé
EANM	Etablissement d'Accueil Non Médicalisé
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESMS	Etablissements Sociaux et Médico-sociaux
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FDV	Foyer De Vie
GOS	Groupe Opérationnel de Synthèse
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GVT	Glissement Vieillesse Technicité
HAD	Hospitalisation A Domicile
HAS	Haute Autorité de Santé
IME	Institut Médico-Educatif
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
PAG	Plan d'Accompagnement Global
PRIAC	Programme Interdépartemental d'Accompagnement des Handicaps et de la Perte d'Autonomie
PRS	Plan Régional de Santé
RQTH	Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
SESSAD	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-social pour Adultes Handicapés
SASLA	Service d'Accompagnement et de Suivi en Logement Autonome
SRS	Schéma Régional de Santé

A2. Sources documentaires

- Projet associatif
- Schéma Régional de Santé (2018 – 2023) Normandie
- Schéma départemental de l'autonomie (2019 – 2023) Calvados
- <https://www.unapei.org>
- <https://www.has-sante.fr>
- Recommandation des bonnes pratiques professionnelles : « Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service »
- <https://www.legifrance.gouv.fr>
- <https://www.cnsa.fr>