



Foyer de Vie Barbanègre

Projet d'établissement 2019-2023



Sommaire

INTRODUCTION	3
1^{ÈRE} PARTIE L'ÉTABLISSEMENT ET SON ENVIRONNEMENT	4
VI. HISTOIRE ET PROJET DE L'ENTRAIDE UNIVERSITAIRE	5
VII. PRÉSENTATION DU FOYER DE VIE ET SES MISSIONS	9
VIII. ANCRAGE DANS LE TERRITOIRE ET ÉVOLUTIONS DE L'ENVIRONNEMENT MEDICO-SOCIAL	18
IX. BILAN DU PRÉCÉDENT PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2014/2018	19
X. METHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU PE 2019/2023	20
2^{ÈME} PARTIE : L'ACCOMPAGNEMENT ET SES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE.....	21
XI. L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS	22
XII. LA COORDINATION ET LE PARTAGE D'INFORMATIONS	31
XIII. LES MODALITÉS DE PARTICIPATION DES USAGERS ET DE LEUR ENTOURAGE	32
XIV. DÉMARCHE ET RÉFLEXION AUTOUR DE LA QUALITÉ	34
3^{ÈME} PARTIE : ORIENTATIONS ET PLAN D' ACTIONS	36
XV. OBJECTIFS D'ÉVOLUTION, DE PROGRESSION ET DE DÉVELOPPEMENT (<i>DÉCLINÉS EN OBJECTIFS OPÉRATIONNELS</i>).....	37
XVI. OBJECTIFS À ATTEINDRE – FICHES ACTION	40
XVII. LE PLAN PLURIANNUEL D'INVESTISSEMENT ET DE FINANCEMENT (PIIF)	47
XVIII. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE, SUIVI, ÉVALUATION ET ACTUALISATION	47
XIX. MODALITÉS DE COMMUNICATION DU PE-PS	48
CONCLUSION	49
ANNEXES	50

INTRODUCTION

Ce projet d'établissement concerne le foyer de vie de la Résidence Barbanègre qui accueille également un foyer d'hébergement. Celui-ci fait également et simultanément l'objet de la réécriture de son projet. La dénomination Résidence Barbanègre concerne donc autant le foyer de vie que le foyer d'hébergement

Ce projet a été élaboré sur la base du dernier et premier projet existant. Au-delà de la nécessaire réactualisation, il a pour ambition de tracer une piste à suivre pour l'avenir, en pointant d'une part les axes de renforcement de la qualité de l'offre, mais aussi en imaginant les évolutions des cinq prochaines années et en les anticipant pour adapter l'offre au plus près des besoins.

Ce projet se veut un outil de cohésion et cohérence, une référence : vision de ce que nous sommes et de ce que nous faisons, mais aussi de comment nous le faisons et pourquoi. De ce qui nous rassemble et de notre diversité. Un document repère, donneur de sens, faiseur de collectif, qui explicite les valeurs pour mieux les partager et précise les missions pour mieux les remplir.

C'est donc un outil dynamique, évolutif, pour guider le quotidien et anticiper l'avenir. Une projection, forcément hypothétique, de ce que nous voulons faire demain.

Enfin, c'est le symbole de notre engagement au service des personnes accompagnées, engagement à faire toujours de notre mieux pour leur permettre de vivre dans la dignité et la liberté.





1^{ERE} PARTIE

L'ÉTABLISSEMENT ET SON ENVIRONNEMENT

VI. HISTOIRE ET PROJET DE L'ENTRAIDE UNIVERSITAIRE

ENTRAIDE UNIVERSITAIRE
31 rue d'Alésia, 75014 Paris
Tél. 01 40 47 93 00
Fax 01 40 47 93 47
www.eu-asso.fr | accueil@eu-asso.fr
Président : Alain GIRARD

L'Association

Qui est-elle ?

L'Entraide Universitaire a été conçue en 1954 par la Mutuelle Accidents Élèves de la région Parisienne, avec pour mission de créer des établissements à caractère social et médico-social.

Issue du militantisme des œuvres complémentaires à l'Éducation nationale, l'Entraide Universitaire a su, au fil des années, de manière responsable, adapter son organisation, moderniser ses pratiques, diversifier ses domaines d'intervention et suivre les évolutions législatives et règlementaires pour offrir une qualité de service optimale auprès des usagers qui lui sont confiés.

Tout au long de ces 64 années, l'Entraide Universitaire s'est référée à des valeurs éthiques basées sur les valeurs républicaines de liberté, de fraternité et d'égalité, sur les déclarations internationales et européennes des droits de l'Homme et du citoyen, des droits de l'enfant et de la personne en situation de handicap. Elle construit ses actions sur les engagements suivants :

- L'appartenance
- La laïcité
- La citoyenneté
- La solidarité
- L'égalité et l'équité

La démarche :

L'Entraide Universitaire a déjà une longue histoire et bénéficie d'une expérience liée à ses 64 années d'existence.

Association régie par la Loi du 1er juillet 1901, elle a alors pour mission de créer des établissements à caractère social, ce qu'elle fait dès 1959. L'Entraide Universitaire inscrit son action dans une logique d'utilité sociale et d'intérêt général à travers des missions confiées par la puissance publique (État, ARS, Département, PJJ). L'association est agréée d'assistance et de bienfaisance et reconnue aux titres des œuvres complémentaires de l'Éducation Nationale par le Ministère de la Jeunesse, de l'Éducation et de la Recherche.

L'association est par ailleurs membre du Groupe Laïcité Intégration et co-fondatrice de l'UNALG (Union Nationale des Associations Laïques Gestionnaires d'institutions du secteur sanitaire, social, médico-social, médico-éducatif, éducatif spécialisé), ainsi que du SNALESS, syndicat employeur de l'économie sociale.

Les engagements :

- Combat pour l'accès réel de toutes et tous aux valeurs fondatrices de la République Française : Liberté, Égalité, Fraternité
- Place la laïcité comme valeur fondamentale, caractère universel et positif de la différence
- Place l'Homme au cœur de tous les dispositifs humains et techniques qu'elle propose

- Considère que la personne en situation de handicap est un citoyen ordinaire
- Affirme que tout être humain, quels que soient la nature et le degré de la déficience dont il souffre, est un être de culture qu'elle se doit d'aider à se construire par l'éducation
- Estime que l'environnement accessible et accueillant doit être pour tous et ce, quelles que soient les déficiences
- Revendique, au titre de l'égalité de tous les citoyens, la prise en charge financée intégrale par la collectivité publique des institutions et services qui assurent auprès des personnes en situation de handicap une véritable mission de service publique.

Les actions :

Cherchant à répondre au plus près des besoins, l'ingénierie sociale développée par l'Entraide Universitaire couvre des champs de compétences diversifiés. Elle est mise en œuvre dans 52 structures.



Par la diversité de ses champs d'interventions, elle prend en compte les différences et valorise les potentialités de chaque personne. Elle place la personne accueillie au cœur du dispositif en fonction de son parcours et de ses capacités. Le rôle des professionnels de l'Entraide Universitaire est de favoriser une véritable expression de la personne, de ses attentes, de ses difficultés et de ses projets afin de permettre une construction conjointe d'une réponse qui y correspond.

Le partenariat :

L'Entraide Universitaire s'inscrit avec force dans une « démarche de réseau » et développe des partenariats institutionnels et sociaux.

L'action d'aide de l'association se situe toujours en relation avec le corps social de la personne accompagnée : la ville, la famille, l'école, les entreprises, les voisins, les associations. C'est pourquoi de nombreuses collaborations sont à souligner avec les crèches, les services de PMI (Protection Maternelle et Infantile), l'Éducation Nationale, les hôpitaux, les secteurs de pédopsychiatrie, les CFA (Centres de Formation et d'Apprentissage), la PJJ (Protection Judiciaire de la Jeunesse), l'ASE (Aide Sociale à l'Enfance), les autres associations médico-sociales, de formation professionnelle et d'éducation populaires, les associations sportives...

Gouvernance de l'Entraide Universitaire

L'Entraide Universitaire est une association dynamique, où chacun des acteurs participe quotidiennement à son fonctionnement.

Les administrateurs et les professionnels de la Direction Générale (DG) travaillent conjointement à la mise en œuvre des principes fondateurs de l'association et à l'émergence d'actions innovantes. La diversité des compétences et la forte implication de chacun favorise cette dynamique constante.

Le Conseil d'Administration :

Le Conseil d'administration de l'Entraide Universitaire est composé du Président, d'administrateurs et de membres qui constituent le Bureau.

La Direction générale :

Par délégation du Président du Conseil d'Administration, la Direction Générale de l'Entraide Universitaire pilote, anime, accompagne et contrôle les activités de l'association portées par un réseau diversifié d'établissements et de services.

La Direction Générale est organisée en 4 pôles fonctionnels. Elle appuie son action sur une politique qualité mise en œuvre de manière transversale et, à tous les niveaux de l'association, par la cellule qualité et gestion des risques qui lui est directement rattachée. Cette approche globale et intégrée de la démarche qualité constitue un axe fort des orientations associatives, définies par le Conseil d'Administration.

Pour en savoir plus : www.eu-asso.fr/association/gouvernance/

Inscription dans le projet associatif

Une mission en cohésion avec le projet associatif et ses valeurs

Le Projet Associatif de l'Entraide Universitaire actualisé a été adopté par son assemblée générale en Juin 2014. L'objectif de l'Association est clairement précisé : « contribuer à l'inclusion, dans le respect de leurs droits fondamentaux, des personnes en situation de Handicap. » Cet objectif détermine donc notre mission et la façon de la remplir. Nous avons fait nôtres les valeurs de laïcité, citoyenneté, appartenance, solidarité ; nous les déclinons dans toutes nos actions.

En contrepartie nous nourrissons également le projet de l'association : la Résidence Barbanègre a défendu avec force auprès du Conseil d'Administration le droit à la vie affective et sexuelle des personnes accueillies, et a activement participé à l'élaboration de la Charte dont l'Entraide s'est dotée sur ce thème.

VII. PRÉSENTATION DU FOYER DE VIE ET SES MISSIONS

Foyer de vie - Résidence Barbanègre

3 rue Barbanègre, 75019 PARIS

Tél. 01 40 37 31 50

Fax 01 40 35 65 29

www.eu-asso.fr/barbanegre/ | barbanegre@eu-asso.fr

Directeur : **François BIAUD**

La présentation de l'établissement

Histoire

La résidence Barbanègre a été créée par l'Entraide Universitaire en octobre 1982. A l'origine, elle occupe quatre étages d'un immeuble du 19^{ème} arrondissement de PARIS et dispose d'un agrément pour 45 places, d'une équipe de 34 salariés (25,5ETP).

Les grands changements s'initient à partir de 1997 : ouverture sur l'environnement, remise aux normes des locaux, professionnalisation de l'équipe.

En 2003, une nouvelle convention avec la DASES porte la capacité d'accueil à 54 places.

En 2005 : création de « l'unité autonome » du 5^{ème} étage. Neuf résidents sont accompagnés vers un possible projet de sortie en appartements.

En 2012 : l'anniversaire des 30 ans de la création du foyer permet une nouvelle rénovation des locaux. Mais c'est surtout un nouveau temps-clé d'évolution et d'innovation : d'une part avec l'expérimentation d'une unité de vie de 8 places pour des résidents vieillissants, avec l'accord de la DASES, et de l'installation de deux résidents dans le tout premier appartement, rejoint par un deuxième en 2013 (4 places) et le troisième en décembre 2014 (2 places).

En février 2014 : ouverture officielle du Foyer de Vie de 10 places.

Notre philosophie

Bien que dépositaires de deux agréments différents, dispersés sur plusieurs lieux, avec des résidents répartis en six groupes éducatifs, la Résidence Barbanègre affiche une seule identité, une seule philosophie. Au-delà de la mutualisation de certains moyens (locaux, véhicules, etc.) et de certaines ressources humaines, ce sont les savoirs, savoir-faire, savoir-être qui sont mis en commun entre le Foyer d'Hébergement et le Foyer de Vie.

Car que ce soit pour l'un comme pour l'autre, comme pour les appartements, Barbanègre se veut avant tout Foyer, c'est à dire un lieu de vie, fait d'espaces individuels et d'espaces collectifs, lieu d'apprentissage, de socialisation, de développement personnel, de solidarité. Un lieu du « prendre soin », ouvert, stimulant, chaleureux, sécurisant, où peuvent émerger les rêves et les désirs.

Dans ce lieu, les professionnels disent leur volonté d'accompagner, dans le sens « d'être aux côtés de » la personne accueillie sur le chemin qu'elle trace.

L'environnement

Située dans le 19^{ème} arrondissement de Paris, la Résidence Barbanègre bénéficie d'un emplacement bien desservi par les transports et facile d'accès. Le quartier animé est plein de ressources (loisirs, sports, culture...), de restaurants et de commerces, proche de la Cité des Sciences, du Bassin de la Villette et des Buttes Chaumont. L'implantation de longue date et l'ouverture de l'établissement à son environnement a permis une reconnaissance, et une acceptation par le voisinage, autant que le développement d'un réseau avec les acteurs du secteur sanitaire libéral. Tout cela permet à la plupart des résidents de se déplacer seuls dans le quartier pour effectuer leurs courses, faire une promenade, se rendre au cinéma...

Les locaux

Le foyer de vie occupe la totalité du premier étage de la résidence, immeuble loué à LOGIRYS. Il partage donc les locaux avec le foyer d'hébergement

Le premier étage comprend 8 chambres simples et une double (comprenant douche et lavabo). Les installations communes avec le foyer d'hébergement suivantes sont à la disposition des résidents du foyer de vie:

- grande salle à manger, avec estrade pour les spectacles de fêtes, les projections de films, karaokés
- salle de sport
- salon d'esthétique
- hall d'accueil avec bar et télévision
- salon de détente-relaxation
- cour avec jardin et bar d'été

Au premier étage comme à chaque étage, on trouve un lieu de vie commun, comprenant coin-cuisine, salle à manger et coin-salon, une buanderie, et des sanitaires.

L'établissement dispose par ailleurs de six bureaux (directeur – Chef de service – secrétariat – comptabilité, CESF, Psychologue), une salle de concertation pour l'équipe éducative, une cuisine centrale, une infirmerie, une lingerie–buanderie, un atelier technique, et différentes réserves au sous-sol...

Sur les 614 m² disponibles, le foyer de vie occupe plus de 100 m².

Une attention particulière est portée à la sécurité et à l'accessibilité, avec l'organisme propriétaire : la Résidence est équipée d'un ascenseur aux normes, les sanitaires sont accessibles aux personnes à mobilité réduite, les douches du Foyer de Vie sont équipées de sièges, etc.

Les équipements

3 véhicules (4, 7 et 9 places) sont disponibles et mutualisés avec le foyer d'hébergement.

La résidence est équipée d'une téléphonie, d'un réseau informatique, renouvelés en 2018 et les postes de travail pour les professionnels ainsi que chaque étage pour les résidents sont pourvus d'ordinateurs.

Le cadre législatif et réglementaire

Une mission définie par un cadre juridique

Créée en référence aux lois du 30 juin 1975, la Résidence Barbanègre voit sa mission et son statut cadrés aujourd'hui par un ensemble de textes législatifs et réglementaires, dont principalement :

- la Loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale, intégrée dans le Code de l'Action Sociale et des Familles. La Résidence Barbanègre entre dans la définition portée à l'article 312-1 7° : « établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes adultes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge (...) »
- et la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui fait de l'établissement un acteur de l'accessibilité des personnes en situation de handicap à tous les domaines de la vie sociale, et de la compensation des conséquences du handicap par l'élaboration d'un plan personnalisé. Elle pose également son articulation avec la MDPH.

Ce cadre législatif national est complété par un dispositif européen et international (Convention relative aux droits des personnes handicapées, ONU, 2006 ; Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées...) qui influe sur les législations nationales et préfigure les évolutions futures. Nous restons donc attentifs à l'évolution de la législation, tant française qu'européenne.

Une mission inscrite dans le territoire et dans le contexte socio-économique

Placée, de par les différentes réformes territoriales, sous l'autorité du Département, la Résidence Barbanègre est liée par deux conventions au Conseil Départemental de Paris, qui assure, via sa Direction de l'Action Sociale, de l'Enfance et de la Santé (DASES), le contrôle et la tarification de notre activité, et précise nos missions :

L'arrêté de création du foyer de vie du 1er janvier 2014 précise que : « *le foyer de vie prend en charge des adultes en situation de handicap mental léger (10 places) résidant en foyer d'hébergement et ayant une incapacité à poursuivre leur activité professionnelle au moment de leur admission et disposant d'une reconnaissance de la MDPH* ».

Le public accueilli

Caractéristiques identifiées de la population accompagnée et évolutions éventuellement constatées dans le temps

L'agrément

Comme le prévoit notre arrêté de création, les 10 personnes en situation de handicap que nous accueillons (5 hommes et 5 femmes) présentent une déficience intellectuelle que nous pouvons assimiler à un handicap mental léger.

1 résidente a moins de 50 ans, 3 ont entre 50 et 59 ans et 6 ont entre 60 et 69 ans. Nous pouvons vérifier que les problématiques liées à l'âge viendront de plus en plus impacter et accentuer les difficultés liées au handicap de ces résidents.

Notre accompagnement va donc intégrer ce phénomène de vieillissement. Notre vigilance sur l'organisation et le suivi des soins devra être accentuée et nécessitera certainement à terme la présence d'un personnel soignant, type aide-soignant ainsi d'un temps ou une prestation plus importante d'un infirmier.

Notre action d'accompagnement au maintien des acquis prendra toute son importance et lorsque cela sera possible nous nous efforceront de développer ces acquis.

Notre regard

L'établissement accueille des personnes qu'elle voit avant tout comme des adultes majeurs, ayant une différence qui les met en difficulté pour gérer de façon autonome leur vie quotidienne dans la société qui est la nôtre. Partant du postulat que la normalité est subjective, les personnes accueillies sont considérées par tous les professionnels comme des personnes à part entière.

Avant de voir les incapacités et la vulnérabilité, nous cherchons à voir des personnes douées de capacités et de ressources. Capacités existantes (à maintenir, renforcer) et potentielles (à développer). Celles de progresser. Celle de créer. Celles de donner, d'apprendre aux autres, de transmettre. Celle d'être heureux.

Ressources internes, familiales, sociales, à intensifier et à exploiter.

Enfin, nous voyons en ces personnes des citoyens, appartenant pleinement à la cité, avec des droits et des devoirs qu'ils ont à connaître et à respecter comme tout un chacun.

Caractéristiques et chiffres

Actuellement le foyer de vie accueille en tout 10 personnes : 5 Hommes et 5 femmes.

Les résidents sont majoritairement Parisiens (60%), ainsi que le préconise notre agrément, ou du moins franciliens, par leur domicile de secours (40%). Pour autant, afin de garantir à chaque personne en situation de handicap le libre choix de son lieu de vie, nous restons ouverts à l'accueil de ressortissants non parisiens, dans la mesure des places disponibles.

Quel que soit le domicile de secours, les résidents proviennent de différents horizons socio-culturels et géographiques. Les parcours institutionnels, professionnels et personnels sont multiples et amènent une diversité enrichissante.

Les pathologies sont également variées, tant dans le handicap mental : déficience intellectuelle légère, trisomie 21, atteintes neurologiques diverses, etc. que dans le handicap psychique : schizophrénie, névrose obsessionnelle, troubles bipolaires, tendances autistiques...

La totalité souffre d'une déficience intellectuelle, 7 de troubles psychiques (70%), 1 de troubles auditifs (10%), 7 de troubles visuels (70%), 1 de troubles de la motricité (10%), 3 de troubles métaboliques (30%), et 9 de troubles du comportement (90%). Certains résidents cumulent plusieurs types de troubles. Tous suivent un traitement médicamenteux (100%).

Il est à noter que la cohabitation dans un même établissement entre handicap psychique et handicap mental peut être complexe.

Les incapacités et les fragilités des personnes accueillies au foyer de vie sont plus importantes qu'au foyer d'hébergement. 3 résidents présentent des capacités pouvant s'assimiler à une forme d'autonomie, néanmoins les dix seraient dans l'incapacité à vivre sans l'accompagnement et la surveillance du foyer de vie.

Il est à noter que bien que majeures, 9 personnes du foyer de vie bénéficient d'une mesure de protection judiciaire. 4 sont sous tutelle de la famille, 4 sous celles d'organismes tutélaires associatifs et 1 sous tutelle indépendante. Une personne n'est sous aucune mesure de protection.

Enfin, certains résidents souffrent de problèmes de santé chroniques : diabète, cholestérol, tension, cardiopathies (en particulier chez les personnes porteuses de trisomie 21)...

Objectifs spécifiques d'accompagnement

L'existence d'établissements comme le nôtre est le résultat d'une longue évolution, d'une lutte pour faire reconnaître les droits des personnes en situation de handicap, en particulier le droit à la compensation et à la dignité.

Ainsi, la mission du personnel de la Résidence Barbanègre, quelle que soit la fonction ou le statut des professionnels, est d'apporter aux personnes accompagnées une prestation de qualité, productrice de bien-être et de sécurité.

Mais notre ambition va au-delà d'une simple prestation d'hébergement conviviale et rassurante. Nous cherchons à limiter les conséquences des déficiences et des incapacités qui empêchent les personnes accueillies d'accéder à l'espace social commun. Nous voulons contribuer à réduire cet écart entre la vie en institution et une vie « ordinaire ».

Sur la base du dispositif législatif et des orientations associatives, nous voulons offrir :

ACCUEIL : Proposer un hébergement dans le respect, la dignité, l'intimité, la confidentialité, et dans un cadre de vie confortable, chaleureux et ouvert sur le monde extérieur.

PROTECTION : Assurer la sécurité des personnes et des biens, la préservation de l'intégrité physique et psychique, le respect de la vie privée, la mise en œuvre des droits civiques.

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ : Mener une action bienveillante, attentive et de soutien, permettant de gérer au mieux la vie quotidienne et de faire émerger et de concrétiser le projet de vie, dans la prise en compte de la singularité de chacun.

ÉPANOUISSEMENT : Favoriser la participation à l'animation du cadre de vie ; l'accès aux loisirs et à la culture ; la valorisation de l'image de soi ; les relations sociales, familiales et affectives.

AUTONOMIE : Contribuer au maintien des capacités, à l'exploration de ses limites, à l'apprentissage pour réussir à faire seul lorsque cela est possible. Favoriser les potentiels de développement.

AUTO-DÉTERMINATION : Offrir la possibilité de se percevoir comme sujet-acteur, de dessiner sa propre trajectoire en fonction de ses capacités et de ses désirs, travailler à l'apprentissage de l'expression de sa volonté, de la prise de décision éclairée, de la responsabilisation.

INCLUSION : Favoriser la pleine appartenance à la société, l'accessibilité à tous les domaines de la vie sociale, la participation au vivre ensemble, en tant que citoyen à part entière.

De plus, par nos actions quotidiennes et extraordinaires, notre ouverture « à et sur » notre environnement, nos prises de position publiques et notre participation aux réseaux professionnels, nous aspirons à faire évoluer le regard de la société et changer les mentalités.

Organisation et composition de l'équipe pluridisciplinaire

Management

Organisation du management

L'organisation du travail se base sur une claire répartition des tâches entre les équipes et en leur sein afin de garantir une action coordonnée auprès des résidents. Le personnel du Foyer de vie se répartit en cinq équipes aux fonctions bien distinctes :

- Équipe de Direction : elle a pour objectif de construire, conduire et réactualiser le Projet d'établissement et le faire vivre par le biais de ses attributions administratives, financières éducatives en organisant le travail des professionnels.
- Équipe éducative : pluridisciplinaire, cette équipe assure une action d'accompagnement et de référence dans le cadre de la mise en œuvre des projets individuels de chaque résident. Elle assure une partie du suivi administratif et assure le lien avec les familles, les tuteurs, les organismes de vacances et toute autre structure en relation avec le résident.
- Équipe administrative : elle est en charge des tâches administratives, du standard, de la gestion financière et budgétaire ainsi que du suivi des dossiers administratif des résidents.
- Équipe des services généraux : Elle assure l'hygiène, l'entretien et la sécurité des locaux ainsi que l'entretien du linge.
- Équipe de nuit : elle assure la sécurité nocturne des biens et des résidents tout en leur proposant un réconfort et une écoute si besoin.

Le comité de Direction se compose du Directeur et du chef de service. Une réunion hebdomadaire est organisée afin de faire un bilan des actions prévues et entreprises, de solutionner les imprévus, de travailler les problématiques du foyer et de préparer la réunion hebdomadaire de l'équipe éducative.

Au-delà de ce moment privilégié, des échanges quotidiens ont lieu entre les deux cadres.

Les dossiers importants sont construits en collaboration.

La psychologue : poste nouvellement créé en lien direct avec le Directeur, elle propose un accompagnement psychologique aux résidents et éclaire les équipes éducatives dans le cadre de ses spécialités. De ce fait elle n'appartient à aucune équipe spécifique mais intervient de manière transversale.

L'équipe éducative est managée par le chef de service sous la responsabilité du Directeur qui assure le management direct des autres équipes.

L'organigramme et les fiches de poste permettent de clarifier les relations hiérarchiques et fonctionnelles.

Orientations et supports de management

La pratique du management au sein du foyer de vie privilégie la parole et les échanges. Nous pouvons donc considérer que le management participatif est utilisé. Néanmoins ce type de management nécessite un cadre fixé par la Direction que celle-ci s'emploie à faire respecter. Les directives sont clairement définies mais elles peuvent être discutées et aménagées si besoin.

Ces échanges qui permettent de partager des informations de se coordonner, d'organiser le travail et de construire des réponses adaptées aux problèmes qui surgissent se réalisent dans le cadre de plusieurs espaces de réunions.

La recherche d'une meilleure qualité dans nos accompagnements représente un parfait vecteur pour alimenter un management participatif. Chacun peut alimenter nos discussions et participer aux prises de décision. Nous privilégions cette approche.

Communication interne et externe, schéma directeur de l'information et de la communication

Les outils de communication interne permettent aux professionnels de se coordonner et de partager l'information :

- Le cahier d'observation : C'est la mémoire des résidents où sont transcrits par les éducateurs les faits importants de la vie de la personne. Il permet la rédaction des bilans semestriels et des synthèses.
- Les cahiers de liaison : Chaque unité utilise ce cahier de transmission qui permet de communiquer malgré les roulements des professionnels.
- Le cahier de liaison générale : Il permet de communiquer les informations concernant l'ensemble du personnel et de la Direction. Il est lu à chaque prise de poste.
- Les comptes rendus des réunions : Ils permettent à chacun de se remémorer ou de prendre connaissance des échanges et des décisions.
- Les tableaux d'affichage : Ils permettent de faire circuler l'information en direction des personnels, des résidents et des familles.
- Les comptes rendus du CVS : Ils sont diffusés aux membres du CVS, aux résidents, au personnel et envoyé au siège
- Les outils de la loi 2002-2 : Ils sont distribués et affichés ou à disposition de tous.

La communication externe repose sur le site internet de l'association et sur les nombreux contacts que les professionnels peuvent avoir dans le cadre de l'accompagnement des résidents.

L'équipe de Direction participe à des rencontres professionnelles extérieures ainsi qu'aux principaux événements de l'arrondissement.

Le Foyer est membre de l'ADCFP (association des CAJ et des foyers de Paris)

Une fois par an le foyer organise un rassemblement ouvert aux familles et aux partenaires.

Ressources humaines

Composition de l'équipe pluridisciplinaire au 30 septembre 2018

- Directeur
- Chef de service
- Psychologue
- Secrétaire de Direction
- 2 comptables
- CESF
- Educateur spécialisé
- Moniteur éducateur
- 2 AMP
- Agent technique
- Agent de ménage
- 2 Veilleurs de nuit

Pour un total de 6,365 ETP.

État des lieux (bilan social)

L'établissement remplit ses obligations en matière de gestion des ressources humaines et porte une attention toute particulière à la formation des personnels, à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'aux risques psycho-sociaux (voir Bilan social 2017 en annexe)

Compétences mobilisées

Les personnels du foyer sont titulaires de diplômes leur permettant d'exercer : CAFDES, CAFERUIS, DEES, DEME, DEAMP, BTS, habilitation électrique, CAP, master de psychologie, DECESF.

Plusieurs professionnels sont dans une démarche de VAE et de formation qualifiante.

Organisation et responsabilités RH

L'organisation des ressources humaines est sous la responsabilité du Directeur qui délègue au chef de service le suivi de l'équipe éducative, aux deux comptables la gestion des payes, les déclarations ainsi que la tenue de la comptabilité et à la secrétaire de Direction le suivi des congés et des RTT. Le Pôle financier du siège gère les éléments concernant le Directeur et apporte son soutien aux deux comptables du foyer.

Objectifs prioritaires/politique RH

Notre action s'appuie sur le respect du code du travail et de la CCN66. Nous portons également une grande attention aux conditions de travail des personnels et dans la mesure de nos possibilités financières au développement de leurs connaissances.

GPEC et gestion des compétences, prévision des départs et plan de recrutement

Nous n'avons pas mis en place de GPEC proprement dit car cette gestion est en cours de construction à l'échelle de l'association. Nous suivons avec précision les prochains départs en retraite et anticipons les remplacements dans le cadre de notre tableau de service autorisé ce qui donne lieu à un plan de recrutement.

Fiches de postes et référentiels métiers

La totalité des fiches de poste a été réécrite en 2018. Ces fiches, toutes construites avec la même trame devront être validées par le pôle RH du siège. Ces fiches correspondent au fonctionnement de notre foyer et sont en adéquation avec l'apport attendu des métiers correspondants. Il existe 14 fiches de poste¹.

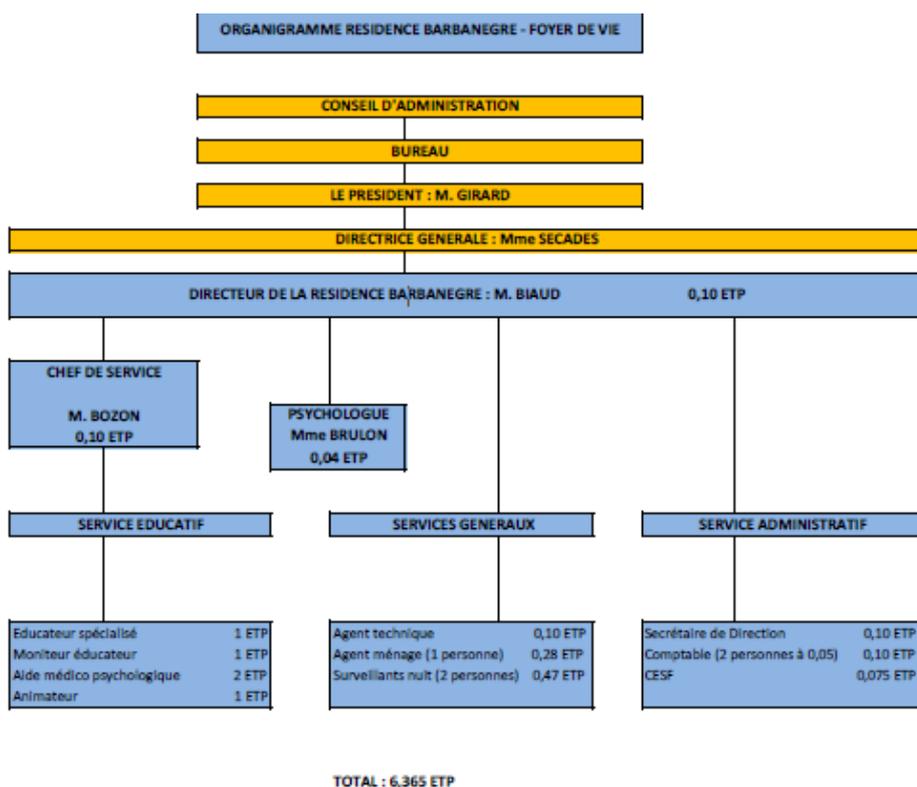
Plan de formation ²

Chaque année un plan de formation est élaboré. Les formations doivent s'inscrire dans les orientations définies par l'association ainsi que dans les priorités des besoins du foyer, notamment celles nécessaires à la mise en œuvre de notre projet d'établissement. Des catalogues sont mis à disposition des salariés, un appel est fait, les dossiers sont construits par les salariés puis le choix est effectué par la Direction en fonction du budget disponibles Le plan est soumis pour avis aux Délégués du personnel ainsi qu'au comité d'entreprise. Charge au salarié bénéficiaire de la formation de procéder à son inscription dans le centre de formation.

¹ Annexe 1. Exemple de fiche de poste : surveillant de nuit

² Annexe 2. Plan de formation prévisionnel

Organigrammes hiérarchique et fonctionnel



07/03/2018

Activité des IRP

Les dernières élections des représentants du personnel de la résidence se sont déroulées en juin 2016.

Deux titulaires et deux suppléants ont été élus.

Chaque mois une réunion des DP est organisée avec la Direction. Les réponses aux questions sont affichées dans l'établissement et notée dans un cahier des DP.

Les heures de délégation sont régulièrement utilisées par un titulaire

Un DP est titulaire au Comité d'entreprise et un autre assure la suppléance.

Un salarié de l'établissement a été désigné par les élus pour siéger au CHSCT.

Un tableau d'affichage est disponible et les DP peuvent utiliser la salle de concertation, seul espace disponible.

Aspects financiers³

Le foyer de vie est financé par le conseil départemental. C'est la DASES qui nous accorde notre budget annuel et qui détermine donc notre prix de journée.

Le budget 2018 s'élevait à : 420246 € et notre prix de journée s'élevait à : 117,22 €.

³ Annexe 3. Comptes de résultats 2017

VIII. ANCRAGE DANS LE TERRITOIRE ET ÉVOLUTIONS DE L'ENVIRONNEMENT MEDICO-SOCIAL

Orientations des Schémas et projets régionaux et départementaux

Nos missions s'inscrivent dans différents projets territoriaux :

- Le Schéma Départemental pour l'Autonomie et la Citoyenneté des Parisiens en situation de Handicap. Celui de 2012-2016 visait clairement le développement et la diversification de l'offre d'accueil en structures, insuffisante sur Paris, en particulier pour les personnes en situation de handicap mental et psychique, et les personnes handicapées vieillissantes.
- Le document stratégie handicap, inclusion et accessibilité universelle 2017/2021 de la ville de Paris qui priorise dans son axe 2 une inclusion accompagnée et dans son axe 3 de proposer des réponses adaptées y compris aux situations les plus complexes.
- Le Schéma Régional d'Organisation Médico-sociale Ile-de-France de l'Agence Régionale de Santé, qui identifie en particulier le thème « handicap et vieillissement » comme une de ses priorités stratégiques et aspire à « renforcer le dispositif d'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes ». Ce Schéma pose aussi comme priorité l'accompagnement du handicap psychique, avec entre autres objectifs celui « d'une orientation des populations actuellement prises en charge par le secteur sanitaire (structures psychiatriques) vers un accompagnement médico-social adapté ».

Effets de la régionalisation et de la notion de territoire

Le département de Paris nous demande de privilégier les ressortissants de Paris dans le cadre de nos nouvelles admissions de façon à progressivement se rapprocher d'un taux de 80% de personnes accueillies dont le domicile de secours se situe à Paris. Nous essayons de répondre à cette demande tout en nous interrogeant sur la liberté de choix du lieu et du mode de vie que défend la loi de 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Parcours de l'usager

Les résidents du foyer de vie sont tous issus du foyer d'hébergement. Leur intégration s'est faite progressivement d'abord au sein de l'unité de vie ouverte aux personnes vieillissantes puis à ceux qui cessaient leur activité. C'est en 2014 qu'ils ont intégré officiellement le foyer de vie en tant qu'établissement agréé.

L'orientation émane de la MDPH. A ce titre cet organisme participe pleinement au parcours de l'usager. Notre foyer de vie occupe une place particulière au sein du territoire car il n'offre que peu de solutions pour les personnes en recherche de ce type de structure du fait de son lien avec le foyer d'hébergement et de sa faible capacité d'accueil.

Par contre le foyer de vie entretient des liens avec les établissements de soins, maisons de repos, foyers logement, EHPAD spécialisé, société d'HLM afin de pouvoir anticiper toute évolution et ainsi assurer une continuité dans le parcours de l'usager s'il souhaitait ou devait quitter notre structure.

Ancrage dans le territoire

Située dans le 19ème arrondissement de Paris, le foyer de vie intégré dans la résidence BARBANEGRE, bénéficie d'un emplacement bien desservi par les transports en communs et facile d'accès. Le quartier est animé et plein de ressources (loisirs, sports, culture...), de restaurants et de commerces. Il est proche de la cité des sciences, du bassin de la Villette et des buttes Chaumont.

L'implantation de longue date et l'ouverture de la résidence à son environnement a permis une reconnaissance et une acceptation par le voisinage, autant que le développement d'un réseau avec les acteurs sanitaires locaux (libéraux, CMP, Hôpitaux...) qu'il reste à conventionner.

Cette proximité permet à la plupart des résidents de se déplacer seuls ou accompagnés dans le quartier pour effectuer leurs courses, faire une promenade ou s'adonner à leurs loisirs préférés. Ainsi les résidents sont inscrits dans des associations locales ou des clubs sportifs

La présence d'autres structures du champ médico-social (ESAT, CAJ, Foyers...) permet également de tisser un réseau professionnel de proximité en partageant des informations et en co-construisant les projets individuels de certains résidents.

Le foyer est inclus dans son environnement, identifié, acteur des manifestations qui sont proposées par le tissu associatif local.

IX. BILAN DU PRÉCÉDENT PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2014/2018

Les objectifs d'ordres généraux fixés dans le premier projet d'établissement se concentraient sur la recherche de l'épanouissement des résidents en leur permettant d'atteindre la meilleure autonomie possible en conservant leurs acquis et en développant certains si possible et en favorisant leur intégration dans leur environnement. Leur lieu de vie devait donc répondre à la fois à leurs besoins mais également à leur choix de mode de vie.

Les objectifs fixés étaient les suivants :

- D'assurer l'ensemble des fonctions vitales,
- D'aider à la préservation des acquis et à la conquête de nouveaux savoir-faire,
- De dispenser les soins nécessaires,
- De mener une action de prévention et d'information sur le plan médico-social.
- De permettre un cheminement vers l'autonomie maximale, matérielle et psychique,
- De prendre en compte le handicap, l'accepter et aider la personne, son environnement à vivre le plus possible comme et avec les autres (pouvoir et savoir communiquer).
- D'avoir une vie relationnelle à l'intérieur comme à l'extérieur de l'établissement,
- D'optimiser les réponses individuelles et collectives,
- D'aider l'homme, adulte, citoyen, à :
 - connaître ses droits et respecter ses devoirs,
 - exprimer des besoins mais aussi des désirs,
 - affirmer sa personnalité,
 - développer une vie affective,
 - vivre le plus possible comme et avec les autres, pouvoir et savoir communiquer
 - accéder à un statut, à un rôle social.
- De vérifier l'adéquation des objectifs aux besoins des usagers,
- De vérifier la qualité du service, qui dépend de la volonté partagée, de dépasser la seule gestion routinière du quotidien, ennemi premier de tout établissement médico-social,
- D'exclure la répétition mécanique de nos gestes et leur ajouter la plus-value de notre investissement intellectuel et émotionnel, afin de ne pas oublier la personne accueillie qui doit toujours être au cœur des préoccupations du personnel, et au centre du projet institutionnel.

L'action des équipes s'est inscrite dans ces objectifs et le travail mené a permis de réaliser un accompagnement au plus près des projets de chaque résident.

L'évaluation externe du foyer de vie prévue en 2019 nous permettra de mesurer les écarts et d'apporter les corrections nécessaires.

X. METHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU PE 2019/2023

Le projet d'établissement a pour objectif de :

- Guider les activités de l'établissement et conduire l'évolution des pratiques et de la structure dans son ensemble ;
- Définir les objectifs en matière de qualité des prestations ;
- Rendre lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure ;
- Clarifier le positionnement institutionnel de l'établissement ;
- Indiquer les évolutions en termes de public et de missions ;
- Anticiper les évolutions.

En ce sens, il est un outil garantissant les droits des usagers.

La démarche de réécriture du projet d'établissement a été présentée à l'ensemble du personnel en début 2018 à l'aide d'un power point.

Un comité de pilotage a été constitué. Il était constitué du Directeur, du chef de service, de l secrétaire de Direction, de la CESF d'une éducatrice spécialisée et d'une AMP. Son rôle a été d'organiser et d'accompagner la démarche tout en contrôlant son bon déroulement. Il s'est réuni une fois par mois sauf pendant la période estivale.

Un travail en groupe a été construit afin que chaque composante du foyer puisse participer. Ainsi :

- les résidents se sont réunis 3 fois,
- l'équipe éducative 10 fois
- contributions par étage 6 fois
- les services généraux 2 fois
- le groupe veilleurs de nuit 1 fois
- le groupe parents, familles tuteurs : 2 fois
- les partenaires ont été consultés par questionnaires.

Chaque réunion a fait l'objet d'un compte rendu qui a alimenté la rédaction de ce projet en fonction des objectifs que nous nous sommes fixés.

Le CVS a été informé à trois reprises ainsi que les délégués du personnel à l'occasion des réunions mensuelles.

Chaque compte rendu a été diffusé ce qui a permis de faire circuler l'information en cour d'élaboration du projet.

La rédaction a débuté début septembre 2018 sur la base d'une trame produite par le siège de l'Entraide Universitaire. Cette trame a été élaborée par un groupe de travail auquel le Directeur du foyer Barbanègre a participé. Cette rédaction s'est terminée pour présentation au CVS pour avis au mois d'octobre 2018 avant envoi au siège pour validation technique afin de permettre un passage devant le bureau de l'association avant la fin de l'année. La mise en œuvre de ce projet débutera donc début 2019.



2^{ème} PARTIE :
L'ACCOMPAGNEMENT ET SES MODALITÉS DE
MISE EN ŒUVRE

XI. L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS

Modalité d'admission et d'accueil

Pour intégrer la Résidence Barbanègre, il est bien sûr nécessaire de disposer d'une orientation adéquate de la CDAPH. Ce n'est que lorsque cette condition est remplie que nous démarrons le processus d'admission, qui débute par un entretien avec l'équipe de direction puis une visite de l'établissement. Ensuite, il est proposé à la personne intéressée un stage de préadmission de deux semaines, pendant lequel elle participe à tous les aspects de la vie du foyer, sous l'attention bienveillante de deux membres de l'équipe éducative qui rédigent un bilan du séjour. Au départ de la personne, le bilan est discuté en réunion de l'équipe éducative, puis l'équipe de direction prend sa décision. Si celle-ci est positive, la personne intéressée peut alors intégrer le foyer dès qu'elle le souhaite. Si la personne n'est plus d'accord, alors la place est de nouveau disponible et nous la proposons à quelqu'un d'autre qui avait manifesté son intérêt.

Il lui est alors remis le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement, et elle signe son contrat de séjour. Un dossier administratif et un dossier médical sont constitués. La personne est confiée à un binôme de référents éducatifs, qui l'accompagne dans son installation et veille à sa bonne intégration. Ce binôme sera en charge de guider la personne dans son nouveau mode de vie et de définir avec elle son projet personnalisé dans les mois qui suivent.

L'intégration dans une dynamique collective

Il s'agit avant tout pour la personne de s'intégrer dans un groupe. Cet apprentissage du collectif peut être délicat et difficile, surtout pour des personnes arrivant directement de la sphère familiale. Pour celle en provenance du Foyer d'hébergement, l'intégration est moins compliquée. C'est aussi parfois l'apprentissage de la mixité, de la cohabitation des handicaps. Le rôle des professionnels pour réguler et animer la vie de groupe est donc fondamental. Un travail de socialisation est mené par l'équipe éducative pour favoriser la cohésion et la convivialité, par des activités et des sorties communes. Mais elle veille également à permettre l'expression des personnalités de chacun, afin que l'individu ne soit pas gommé par le groupe et trouve sa place singulière.

Contractualisation (contrat de séjour/DIPC)

Un contrat de séjour est obligatoirement signé entre la résidence et le résident. Ce contrat fixe les conditions de l'accueil de la personne, ses droits et ses devoirs et constitue un véritable engagement des deux parties. Un exemplaire est remis au résident et un autre est classé dans son dossier unique.

Principes d'intervention et personnalisation de l'accompagnement

Nos principes d'intervention

Le respect de la personne accueillie

Dans l'exercice de notre mission, conformément aux injonctions de loi de 2002-2 (art. 311-3 du CASF) et à nos valeurs, nous œuvrons dans le respect des droits fondamentaux des usagers et mettons en œuvre les outils afférents. Dans les faits, cela se traduit également par des pratiques respectueuses des libertés et de l'intimité des résidents.

Quelques exemples :

- Respect de la vie privée et de l'intimité : à Barbanègre, aucun professionnel ne peut entrer dans une chambre sans avoir frappé et obtenu l'accord du résident ; les affaires personnelles des résidents sont respectées et c'est seulement en leur présence que les professionnels participent, lorsque c'est nécessaire, au rangement des chambres et des armoires : l'accompagnement à l'hygiène respecte la pudeur de chacun. La politesse est de rigueur, le tutoiement est choisi et non subi. Les relations affectives et sexuelles entre adultes consentants s'exercent de droit et ne font l'objet d'aucune ingérence tant que les comportements restent compatibles avec la vie en collectivité. Il est à noter qu'une procédure est prévue pour permettre aux résidents concernés de pratiquer leur relation en toute connaissance de cause (Planning familial et suivi médical)
- La liberté de culte est respectée, néanmoins le principe de laïcité que défend notre association implique que les manifestations religieuses au sein du foyer soient exceptionnelles et encadrées (présence d'une crèche à Noël, nouvel an juif, ramadan...)
- Liberté de circuler : les résidents ont la liberté d'aller et venir dans les locaux, d'entrer et de sortir du foyer, sous réserve du respect des conditions énoncées dans le règlement de fonctionnement.
- Respect de la volonté de la personne accompagnée : la parole du résident, recueillie en particulier lors de temps d'écoute, est prise en compte autant que les moyens et le cadre institutionnel le permettent. Les professionnels s'efforcent d'éclairer les décisions de la personne sans l'influencer et respectent ses choix et ses refus, sauf en cas de mise en danger de l'intégrité physique et psychique de la personne. Ses choix alimentaires, vestimentaires, ses goûts et ses fréquentations ne sont pas critiqués, même s'ils peuvent faire l'objet parfois de recommandations.

La prise en compte personnalisée

Parce que chaque personne est unique, son projet, basé sur ses capacités, ses besoins, ses désirs, son histoire, ne peut être qu'unique. Ainsi chaque résident est invité à s'exprimer pour co-élaborer avec les professionnels, mais aussi ses proches s'il le souhaite, un projet d'accompagnement et de vie singulier et adapté. L'équipe pluridisciplinaire travaille ensuite à faire coïncider ce projet et l'offre institutionnelle, en adaptant autant que faire se peut celle-ci au public accueilli, et non l'inverse.

L'établissement s'efforce ainsi de proposer la plus grande diversité possible de réponses pour s'adapter à la diversité des demandes et tenir compte de leur évolution.

Cependant, cette prise en compte différenciée de chaque situation implique une attention particulière à l'équité et à la non-discrimination : le traitement réservé à l'un, s'il est forcément différent, ne doit pas pour autant créer de sentiment d'injustice ou de favoritisme chez l'autre. C'est aux professionnels de veiller à cet équilibre et de justifier, en les explicitant, les différences de traitements.

La bientraitance

Au-delà de la seule attention à ne pas nuire, de la prévention de la maltraitance, la bientraitance, démarche individuelle autant que collective, est « une manière d'être, de dire et d'agir, soucieuse de l'autre. » Elle

s'incarne avant tout dans l'écoute de la parole de la personne accompagnée, le respect de sa singularité, et l'effort incessant pour personnaliser les réponses apportées. Elle implique la reconnaissance de l'égalité des adultes accueillis et de leur légitimité. Une attention constante est nécessaire pour que « l'impression de bien faire » des professionnels ne se substitue pas aux désirs non exprimés de la personne accueillie.

Elle appelle de la part des professionnels une attitude empathique, accessible et bienveillante, dénuée de condescendance, l'acceptation du droit à l'erreur, et une attention particulière à l'usage de l'autorité.

Elle nécessite aussi, pour les professionnels, la conscience et l'acceptation de leurs limites personnelles et professionnelles, pour rester dans « la bonne distance ».

Enfin, elle suppose la construction d'une confiance réciproque entre le professionnel et la personne accompagnée.

L'ouverture aux autres et au monde

L'ensemble des professionnels s'efforce d'être dans la tolérance et l'absence de jugement, et de transmettre ces valeurs aux personnes accompagnées. Il s'agit de porter et de faire porter un regard positif et compréhensif sur l'autre et dans ses différences. De favoriser le partage, l'échange, la contradiction et la découverte d'autres réalités.

Cette ouverture s'exprime aussi par le travail de partenariat de l'équipe pour permettre aux résidents de s'inscrire dans la cité. C'est en se confrontant aux réalités du monde extérieur que la personne accompagnée peut s'enrichir, s'affirmer et se positionner comme acteur dans la Cité, comme « concitoyen ».

La gestion des risques et des paradoxes

Dans un établissement chargé simultanément de garantir les droits fondamentaux de la personne accueillie mais aussi sa protection, des tensions peuvent naître entre les concepts a priori antagonistes de liberté et de sécurité. Ces paradoxes peuvent être dépassés par le travail d'explicitation des risques et des droits, le dialogue et la concertation, le rappel au cadre accepté (règlement de fonctionnement), l'accompagnement au choix éclairé et l'acceptation par tous les acteurs des éventuelles prises de risque. Le recours à la limitation des droits ne peut intervenir qu'en dernier recours, en cas de danger grave.

Par ailleurs, dans une collectivité, les résidents doivent également composer avec la sphère individuelle et la sphère collective. L'établissement veille, dans la mesure de ses moyens, à garantir à chacun des espaces privés. Les professionnels travaillent à créer les conditions favorables au vivre ensemble et au respect des besoins individuels.

Enfin, aucun parcours de vie n'étant jamais linéaire, les professionnels sont amenés à accompagner, avec toute la patience possible, les résidents dans leurs échecs, leurs retours en arrière, leurs fuites, en laissant toujours la porte ouverte. La gestion de la violence appelle cependant des rappels fermes à la loi et les comportements dangereux peuvent faire l'objet de sanctions, voire de réorientation, au nom de la sécurité des résidents et des professionnels.

Le parcours proposé aux résidents

Un choix de parcours adapté aux besoins et aux capacités

L'accueil dans l'une ou l'autre de nos deux structures, Foyer de vie ou Foyer d'hébergement, se fait bien sûr en fonction de l'avis d'orientation de la MDPH. Pour autant, l'accueil se veut individualisé et adapté.

Au foyer de vie, réservé aux personnes en situation de handicap disposant d'une certaine autonomie n'ayant jamais travaillées ou ne travaillant plus, l'établissement leur propose des activités pratiques et de loisirs, des activités sociales et culturelles, afin de préserver et d'améliorer leurs acquis et prévenir des régressions

permettant une plus grande confiance en soi et une meilleure qualité de vie. L'objectif n'est pas de placer la personne dans le milieu le plus normatif possible ; il est de lui permettre d'accéder là où il pourra réaliser le maximum de ses aspirations et potentialités.

Préparation à la sortie et accompagnement

La durée du séjour au foyer de vie n'est pas limitée dans le temps. Elle est cependant déterminée par :

- la durée de l'accord MDPH,
- la durée de l'accord de prise en charge aide sociale,
- le projet individuel du résidant et son adéquation avec le projet institutionnel,
- les critères de compatibilité entre le comportement social et/ou la santé mentale et/ou la santé générale du résident et la vie au foyer.

Il est évident que tout projet de départ est d'abord discuté avec le résident et son entourage, qui seront accompagnés, le cas échéant, dans la recherche d'un autre lieu d'accueil adapté à l'évolution du handicap (ex : vieillissement, maladie, etc.).

L'accompagnement éducatif

L'équipe éducative pluridisciplinaire assure l'accompagnement individualisé de chaque résident, dans les actes de la vie quotidienne comme dans les moments d'exception, en fonction des capacités et des besoins des personnes. Ainsi, elle peut intervenir pour : le suivi de l'hygiène, de l'alimentation ou de la vêtue ; les achats ou l'organisation des vacances ; la résolution des problématiques professionnelles, sentimentales ou familiales...

Mais elle organise et régule aussi la vie collective, favorisant la création de liens et les échanges qui permettent la vie sociale interne.

Présente de 7H à 22H, elle est attentive au bien-être de chacun, s'emploie à stimuler les acquis et à développer les capacités au sein d'ateliers d'activités programmés par roulement de trois semaines. Ce planning permet aux résidents d'identifier et repérer dans le temps leurs activités préférées. L'équipe éducative apporte également soutien psychologique et valorisation, encourage à l'autonomie et à l'immersion dans la cité, travaille à faire émerger l'expression des attentes et développer la capacité de faire des choix.

Journée type de l'accompagnement

7H/10H

Deux éducateurs sont présents au lever (à partir de 7h. Temps de transmissions avec les veilleurs.

Le matin, certains ont besoin d'être réveillé, d'autres se lèvent seuls. Les résidents descendent pour prendre leur petit déjeuner et prendre leurs médicaments : bien veiller à ce qu'ils mangent et à ce qu'ils prennent leur traitement.

Petit déjeuner entre 7h et 10h

Surveillance de la toilette et si la tenue est correcte (en fonction de la météo/saison).

S'assurer de la ponctualité des résidents qui ont des rendez-vous.

Consultation de l'agenda général pour connaître les rendez-vous, du cahier de transmission pour connaître les infos de la veille et regarder le tableau pour connaître les traitements ponctuels.

10H/16H

Après 10h : accompagnement médicaux, mise en œuvre des activités, rédactions de synthèses, contacts partenaires (familles, tuteurs, médecin...).

12h-14h : accompagnement au repas des résidents (repas au RDC).

Après 14h : accompagnement médicaux, rédactions de synthèses, contacts partenaires (familles, tuteurs, médecin...) mise en œuvre des activités (ateliers créatif, jeux de société, exercices physiques, ateliers cuisine, lecture, visites de musée...) de façon à maintenir et à développer les acquis des résidents

16H/22H

17h 19h : accompagnement dans l'hygiène, temps d'écoute, débriefing de la journée

19h : accompagnement à la mise de table/ vaisselle, prise de repas à son étage

Après 20h : préparation au coucher, temps calme, « quartier libre », créer du lien, instaurer une relation de confiance avec les résidents. Être à l'écoute de leurs besoins, envies, angoisses... Pour cela sont mis en place des temps d'écoutes tels que la réunion d'étage pour l'aspect formel et toutes les autres discussions dites informelles.

L'accompagnement à la vie quotidienne

La Résidence Barbanègre est ouverte 365 jours par an depuis le 19 août 2017 ce qui permet aux résidents de pouvoir choisir leur période de vacances ou de rester dans l'établissement s'ils le souhaitent.

Hébergement

À la Résidence Barbanègre, la plupart des personnes accueillies disposent de leur chambre, avec coin lavabo et douche, les toilettes étant à l'étage. Deux résidents vivent en chambres doubles, Les résidents peuvent disposer de meubles personnels, d'équipement Hi-Fi, téléviseur, téléphone... Chaque occupant peut personnaliser sa chambre, aidé par sa famille, ses amis ou ses référents ce qui lui permet de renforcer son espace privé et son intimité.

Ces chambres ne correspondent plus aux besoins. Elles sont trop petites et ne disposent pas d'équipements sanitaires individuels.

L'agent technique assure les petits aménagements et réparations nécessaires dans les chambres et les espaces collectifs.

Le ménage des chambres et des lieux collectifs est assuré entièrement par l'équipe d'entretien. Le linge est descendu à la lingère. Le linge de maison est confié à un ESAT en blanchisserie, les cerisiers situés à proximité dans le 19^{ème} arrondissement et géré par l'APAHJ.

Toilette et ménage

L'accompagnement à la toilette s'effectue en fonction du niveau d'autonomie. Pour certains, il s'agit d'une guidance, pour d'autres d'une simple vérification que la toilette et le rasage soient bien réalisés. Les chambres sont vérifiées afin de s'assurer que les résidents changent bien régulièrement de vêtements, qu'ils rangent bien le linge propre. Une vérification des matelas et de la literie (punaises) est régulièrement faite. Enfin, une vérification concernant le stockage de nourriture et de médicaments est faite. Les draps sont changés tous les 15 jours. Les chambres et les espaces communs sont entretenus par des femmes de ménage.

Les repas

La prestation est réalisée par une société extérieure de restauration qui met à disposition deux cuisiniers en alternance pour la préparation des repas sur place, dans la cuisine centrale. Cependant, certains repas sont préparés par les résidents encadrés par les professionnels dans le cadre d'ateliers pédagogiques.

Les repas sont servis dans les étages mais le week-end chacun peut choisir son lieu de repas (étages ou salle à manger commune au RDC.).

L'équipe éducative est chargée d'accompagner les résidents pendant leur repas de façon à prévenir les excès ou l'ingestion d'aliments nocifs à certaines pathologies. Les régimes sont possibles avec une prescription médicale.

Les transports

Pour les rendez-vous médicaux, l'établissement assure l'accompagnement soit par les transports en commun soit par ses 3 véhicules, selon les capacités de la personne. Les véhicules sont également disponibles pour les sorties collectives organisées par l'équipe éducative et pour les départs en vacances.

L'accès et le suivi des soins

Bien que nous n'ayons pas une vocation de soin, la santé des personnes accueillies est une préoccupation majeure de l'établissement. La problématique de l'accès aux soins pour les personnes en situation de handicap et l'impact que cela peut avoir sur leur état de santé est réelle.

Le vieillissement des résidents du foyer de vie implique une détérioration de certaines facultés (vision, audition, motricité ...) ainsi qu'une augmentation des risques liés aux maladies métaboliques ou chroniques.

Aussi une attention particulière est accordée à la prise des rendez-vous médicaux, au suivi des pathologies existantes et à la prévention (bilans annuels dentaire, gynécologique, ophtalmo, etc. ; tests de dépistage, vérification des prothèses auditives ou orthopédiques...). Bien que la Résidence Barbanègre ne soit absolument pas médicalisée, elle a su construire dans le quartier un excellent réseau médical et paramédical et tisser des liens avec certains instituts spécialisés, ce qui permet un accès privilégié et de qualité auprès de praticiens particulièrement investis auprès des personnes accueillies. Les vaccinations font aussi l'objet d'une opération de partenariat avec l'équipe du Centre médical du 19^{ème} arrondissement de PARIS qui se déplace tous les ans pour assurer les injections nécessaires. Une convention est à mettre en place.

L'accompagnement à la prise des traitements est également essentiel : un accord passé avec une pharmacie du quartier permet la livraison hebdomadaire de piluliers « ensachés » ; l'équipe éducative garde la responsabilité de suivre les ordonnances, de distribuer les sachets, de signaler toute difficulté à l'équipe de direction et à la pharmacie. Cette responsabilité n'est pas sans provoquer des inquiétudes au sein de l'équipe. C'est pourquoi nous avons mis en place une procédure de distribution des médicaments avec un outil de suivi (tableau signalant toute prise de médicaments pour chaque résident). La présence d'un personnel soignant (infirmier et aide-soignant) serait justifiée.

Un gros travail de tri dans les dossiers médicaux a été réalisé. Un dossier par résidents a été créé. Il regroupe l'ensemble des informations médicales de chacun. Ces dossiers sont enfermés dans l'infirmierie et sont accessibles aux éducateurs.

Plus globalement, une grande attention est portée au « prendre soin de soi » : que ce soit au niveau du suivi de l'hygiène ou de la vêture, ou des prestations d'esthétique et de coiffure proposées en interne (une AMP s'est formée à cet effet), les professionnels accompagnent les résidents pour améliorer leur image corporelle et se mettre en valeur. Des ateliers de relaxation sont également proposés par l'animatrice.

Sécurité et accessibilité

Accueillir des personnes vulnérables est une grande responsabilité : cela suppose donc une extrême vigilance pour toutes les questions relatives à la sécurité et à la sûreté des personnes et des biens.

Par conséquent l'établissement s'est doté des ressources humaines et matérielles adéquates:

- Deux surveillants de nuit (dûment formés) prennent le relais de l'équipe éducative chaque soir à 21H45 et jusqu'à 7H30, et font des rondes régulières du sous-sol au dernier étage. Leur travail est facilité par l'installation, depuis 2013, d'un système de vidéo-surveillance qui leur permet de voir les lieux collectifs à chaque niveau de l'immeuble, ainsi que la porte d'entrée, depuis des écrans placés au 1er et au 3ème étages.
- Un Système de Secours et d'Incendie complet a été installé et est régulièrement contrôlé, avec des détecteurs de fumées dans toutes les chambres, lieux collectifs, cuisine, bureaux, sous-sol, et un nombre conséquent d'extincteurs. Un exercice incendie a lieu tous les ans, avec évacuation générale

de nuit, et manipulation d'extincteurs pour les résidents et salariés. Des volets et une alarme anti-intrusion protègent l'établissement contre d'éventuelles visites intempestives.

L'établissement est connu du Centre de Secours le plus proche, ainsi que du commissariat du 19ème et de l'antenne de police voisine.

Des plans appropriés sont disponibles pour faire face aux situations de crises (épidémie, invasion de parasites, canicule...)

Enfin, le règlement de fonctionnement et le règlement intérieur posent des règles claires en matière de visites de personnes extérieures et de modalités de sortie nocturne des résidents.

L'accompagnement social

Les activités sociales

Une réunion hebdomadaire au sein de l'établissement est organisée afin de proposer différentes activités pour le week-end, les résidents peuvent par ailleurs être force de proposition. En utilisant les ordinateurs, journaux et portables ils trouvent souvent des idées de sortie.

Animations

Un animateur socioculturel a en charge l'animation intra et extra muros de soirée divers (bar, soirée dansante, théâtre, karaoké) les objectifs n'étant pas les mêmes à l'intérieur ces actions visent à une cohésion de groupe, respect des horaires et des autres résidents. A l'extérieur : elle porte sur leur reconnaissance et leur intégration dans la cité.

Vacances

Des catalogues de séjours adaptés sont proposés et commentés aux résidents, un temps de réflexion leur est accordé, avant de prendre une décision finale qui est soumise aux tuteurs pour respecter les impératifs financiers. La résidence participe à la recherche de financements avec le concours de la CESF.

Intégration dans la cité

L'intégration dans la cité se traduit par le fait d'avoir connaissance de son entourage, de connaître ses droits (droit de vote, droit civique, un stagiaire a par exemple organisé un atelier sur les élections présidentiel), de disposer de repères spatiaux, de connaître le quartier. Les résidents restent longtemps au foyer cela permet de tisser et de consolider des liens avec les partenaires par exemple le centre Mathis et la mairie du 19^{ème}.

Les résidents savent identifier et fréquentes les institutions et les espaces publics et commerces du quartier

La situation géographique de notre établissement nous permet d'accéder à de nombreux espaces publics pour se divertir, confronter ses idées à travers l'échange, se découvrir, créer du lien, se projeter, être en lien avec les habitants du quartier. Ses liens à l'extérieur les conduits à un dépassement de soi.

L'accompagnement psychologique

Depuis le début de l'année 2018, la présence d'une psychologue à temps partiel nous a permis de répondre à un grand nombre de besoins de soutien exprimés ou non. En effet bien que des résidents soient accompagnés par des psychologues libéraux, la présence et la proximité de cette professionnelle favorise le soutien auprès des résidents pour lesquels, la perspective de devoir décider d'avoir recours à un psychologue, effrayait ou pour le moins inquiétait. C'est ainsi que progressivement, par la mise en place d'une permanence, des résidents entament des échanges qui avec le temps s'installent jusqu'à devenir réguliers. Ainsi cette thérapie les aide à mieux se sentir, à être écouté et si besoin à être orienté vers un suivi extérieur au long court.

L'accompagnement administratif et financier

L'établissement assure, principalement par le biais de la Conseillère en Économie Sociale et Familiale, l'accompagnement des résidents et de leurs familles/représentants légaux dans les différentes démarches administratives nécessaires, depuis l'admission jusqu'à l'éventuelle réorientation, en passant par les renouvellements de décision de la MDPH jusqu'à l'aide aux vacances.

Par ailleurs, l'établissement reçoit et redistribue de façon très rigoureuse les sommes versées pour les résidents par leurs tuteurs au titre de leur argent de poche ou pour des dépenses particulières. Toute entrée ou sortie d'argent est traçable et justifiée (classeurs avec signatures des éducateurs et des résidents).

Argent de poche

Certains résidents gèrent leur argent seuls, d'autre perçoivent de l'argent de leurs représentants légaux ou de leur famille. Cet argent leur est remis directement ou est remis à l'établissement qui le dépose sur un compte résidents. Parmi eux certains gèrent eux-mêmes cette somme et disposent d'un coffre dans leur chambre, d'autres souhaitent que ce soit les éducateurs qui conservent la somme et que celle-ci leur soit versée en fonction de leurs besoins, charge au résident de rapporter les justificatifs. Dans ce cas nous nous substituons un peu aux organismes de tutelles et endossons une responsabilité puisqu'il s'agit d'espèces. Un travail est mené avec ces organismes afin de raccourcir le circuit de l'argent entre les résidents et leur organisme. Chaque étage dispose d'un coffre dans lequel sont entreposées ces sommes dans un classeur.

XII. LA COORDINATION ET LE PARTAGE D'INFORMATIONS

Le travail produit auprès du résident est le fruit d'une équipe pluridisciplinaire dont les membres ne se rencontrent pas forcément à cause des horaires différents que nécessite une structure ouverte sans interruption. C'est pourquoi les outils de transmission ainsi que les rencontres provoquées et planifiées sont indispensables afin d'assurer la cohérence et la continuité du parcours de l'utilisateur tant en interne que par rapport à l'extérieur.

Les outils sont constitués de documents de liaisons, de constats et de projections. L'utilisation de l'informatique permet une fluidité de l'information et la mise en œuvre de l'outil vision sociale nous permettra de constituer un dossier unique informatisé.

Les lieux et occasions de partage et de coordination sont les suivantes :

- Les réunions bi hebdomadaires de l'équipe éducative présente et de la Direction pour se répartir les tâches et les activités prévues,
- La réunion hebdomadaire réunissant l'équipe éducative, la Conseillère en Économie Sociale et Familiale, la psychologue et la Direction qui comprend d'abord les synthèses concernant les résidents puis la transmission d'informations, de consignes, de contrôles et les échanges.
- La réunion mensuelle avec les comptables et le Directeur,
- La réunion trimestrielle avec les services généraux,
- La réunion semestrielle des veilleurs de nuit et le Directeur.

Des écrits permettent d'acter des décisions et de proposer des repères aux équipes.

Il est noté que la présence de la psychologue dans les réunions éducatives permet d'apporter un éclairage sur la situation et les comportements des résidents.

XIII. LES MODALITÉS DE PARTICIPATION DES USAGERS ET DE LEUR ENTOURAGE

Le résident comme sujet, acteur du dispositif

La personne accueillie à la Résidence Barbanègre est considérée comme partie prenante de la vie de l'établissement. Sa position de co-auteur et de décideur dans sa prise en charge exclut l'assistance. Il est attendu d'elle qu'elle participe le plus possible au fonctionnement de l'établissement et qu'elle exprime librement son avis sur l'offre de service et sur la façon dont elle la vit dans le foyer.

Le conseil de la vie sociale

Le CVS est un lieu de concertation important entre association, direction, personnels, résidents et familles sur toute question touchant l'organisation intérieure et la vie quotidienne, les activités et les projets, ce rendez-vous trimestriel est fortement investi par les résidents. Les conclusions, avis et propositions, sont portés à la connaissance de l'ensemble des résidents et personnels par voie d'affichage et lors de la réunion du lundi.

Le CVS s'est réuni 3 fois en 2017. Il assure son rôle d'instance consultative et permet un échange entre ses composantes sur la vie du Foyer.

Le dernier CVS commun aux deux foyers, a été élu en juin 2017 à l'issue d'un processus impliquant l'ensemble des résidents et des familles. Des élections ont été organisées et chaque candidat a pu faire campagne auprès des résidents. 2 titulaires et 3 suppléants ont été élus pour représenter les résidents. 3 personnes représentants les familles ont également été élus. Un représentant de l'association, un du personnel ainsi que le Directeur complète ce CVS. Le représentant des collectivités territoriale bien qu'invité n'a pas encore participé à une réunion.

Chaque réunion donne lieu à des convocations avec un ordre du jour établi par la Présidente et le Directeur. Un compte rendu est établi par la secrétaire du CVS.

Un règlement de fonctionnement a été écrit.

Autres modalités de participation des usagers et des familles

La réunion hebdomadaire :

Elle réunit référents et résidents d'un même étage, en général les mardis soirs. Là se dessine l'organisation des activités souhaitées par chacun et des manifestations proposées par l'établissement. C'est aussi un temps d'échange, d'expression collective sur toute question touchant à la vie du foyer, de suggestion ou questionnement. Il permet également la régulation des phénomènes relationnels au sein du groupe.

Les temps d'écoute :

Ils permettent également aux résidents d'exprimer leur éventuel mécontentement ou difficultés concernant l'institution, soit pour les faire remonter à la direction par les professionnels soit pour les travailler avec eux.

Les entretiens informels ou formels avec les cadres de direction :

Les portes des bureaux restent généralement ouvertes, incitant les résidents à venir échanger avec la direction à chaque fois qu'ils en ressentent le besoin, même s'ils sont ensuite redirigés vers l'équipe éducative lorsque les réclamations sont de son ressort.

Les commissions et groupes de travail :

- La participation à des commissions ad hoc, comme la commission Menus avec le prestataire de restauration.
- La participation à l'écriture du projet d'établissement :
- Deux réunions avec les familles et les tuteurs ont été organisées dans le cadre de l'écriture de ce projet.

Le travail avec l'entourage

L'établissement a choisi la concertation avec les familles et les représentants légaux, en les associant au projet de vie de la personne accueillie.

Chaque famille qui le souhaite peut rencontrer l'équipe de Direction à la demande.

Lorsque la famille du résident est présente, et s'il le souhaite, tout est fait pour maintenir les liens et encourager les rencontres. Le foyer est ouvert aux proches du résident, qui peuvent lui rendre visite, partager un moment convivial avec lui autour d'une collation, rencontrer les professionnels. Les familles sont également invitées à l'occasion des grandes fêtes de l'établissement.

Avec l'accord du résident, la famille peut recevoir une copie du document élaboré l'occasion des synthèses par les référents. Cependant les personnes accueillies demeurent libres de partager ce qu'elles veulent avec qui elles veulent, et un équilibre est à respecter entre le trop et le trop peu de relations directes avec leurs familles.

Gestion des plaintes et des réclamations – événements indésirables

Les plaintes et réclamations émanant des résidents ou des familles sont toutes traitées sans exception. C'est en général le Directeur ou le chef de service qui les reçoit.

Une réponse est apportée et le sujet de la plainte est traité avec les éducateurs référents ou avec l'administration si nécessaire. Une action corrective est alors engagée si besoin. La plainte est alors classée dans le dossier du résident

Une procédure et un document de signalement d'évènements indésirables ont été élaborés par notre association. Nous ne manquons pas de l'utiliser afin de communiquer le plus précisément et promptement possible avec la DASES, l'ARS ainsi qu'avec notre siège.

XIV. DÉMARCHE ET RÉFLEXION AUTOUR DE LA QUALITÉ

Inscription dans les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de l'Anesm – HAS

Nos pratiques professionnelles s'inscrivent totalement dans les RBPP de la HAS- ANESM.

En effet, nos pratiques de coordination et de coopération dans le cadre du parcours du résident respectent ces recommandations.

Nous procédons à une évaluation des éléments de son parcours de vie à l'occasion des synthèses, nous rendons la personne actrice de son projet en préparant avec elle son projet et en l'accompagnant tout au long de l'année dans sa réalisation. Nous travaillons à recréer, entretenir ou renforcer les liens avec son entourage. Nous travaillons également avec les ressources de notre territoire et nous assurons la fonction de coordination entre ces différentes entités en fonction des besoins de la personne.

Démarche qualité

La démarche qualité et gestion des risques constitue une dynamique interne d'évolution et de progrès, d'amélioration des pratiques, en réponse aux besoins et attentes de l'environnement, composé à la fois :

- Des usagers et de leurs familles ;
- Des professionnels et des bénévoles ;
- Des autorités de contrôle et de tarification ;
- D'une manière générale, à la collectivité dans son ensemble.

Au sein de l'Entraide Universitaire, cette volonté se matérialise concrètement par la mise en œuvre de la politique qualité et gestion et gestion des risques associative et par la mise en place d'une structure qualité au niveau de la Direction Générale, la cellule Qualité et Gestion des risques, mais aussi dans tous les établissements. Cette démarche doit permettre de structurer le cadre dans lequel se met en place une dynamique d'amélioration continue, de gestion des risques et de réflexion autour des questions éthiques.

La structure qualité n'est pas formalisée au sein du foyer, néanmoins le souci de la recherche d'une meilleure qualité de nos prestations existe bien réellement.

Conformément aux injonctions de la loi 2002-2, nous nous sommes engagés dans une démarche d'amélioration continue de la qualité avec le soutien de notre association. Nous nous efforçons également de suivre les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM HAS.

Evaluations internes et externe/certification :

La première évaluation externe du foyer de vie est prévue en 2019.

PACQ :

Un plan d'amélioration de la qualité sera construit suite à l'évaluation externe. Des actions ont été menées afin d'améliorer nos fonctionnements et c'est quotidiennement que nous réinterrogeons nos pratiques en apportant des ajustements.

Dispositif qualité :

Depuis 2014 il n'existe pas à proprement dit un comité qualité. C'est à l'occasion des réunions hebdomadaires d'équipe que nous nous efforçons d'ajuster nos fonctionnements. Nous vérifions l'adéquation entre pratiques et objectifs et apportons les corrections si nécessaire.

Dossier unique de l'usager :

Le dossier administratif et éducatif de l'usager est tenu par la CESF en lien avec le chef de service et le Directeur. Le dossier regroupant les éléments de santé a été revu et comprend aujourd'hui l'ensemble des éléments médicaux nécessaires à l'accompagnement du résident. Ce dossier est conservé dans l'infirmerie et est à disposition de l'équipe éducative.

Bientraitance/lutte contre la maltraitance :

Notre attention se porte tout naturellement sur les conditions d'accueil et d'accompagnement des résidents. Nous avons mis en place des formations sur une meilleure connaissance des handicaps, sur l'analyse des pratiques et sur la bientraitance. Ce travail nous permet d'améliorer la qualité de notre accompagnement.

Vie affective et sexualité :

La vie affective et la sexualité des résidents sont respectées et encadrées. En effet lorsque deux résidents souhaitent se mettre en couple, il existe une procédure d'accompagnement de ces personnes. Entretiens, explications, rendez-vous chez le gynécologue, contraception, protection, visite au planning familial et surveillance. Certains résidents ont souhaité vivre dans la même chambre. Lorsque cela a été possible nous avons respecté cette volonté. Une charte de la commission éthique de notre association publiée en mai 2007 garantit le droit à une vie affective, à la sexualité et à la procréation.

Projet individualisé (modalités d'élaboration) :

Le projet est élaboré avec le résident. Chaque année ce projet est réactualisé après la présentation d'une synthèse par l'éducateur référent. Le projet est validé par le résident après un entretien avec le chef de service. S'il le souhaite, le résident peut transmettre son projet à sa famille ou à sa tutelle.

Dispositifs garantissant le respect des droits des usagers et les modes de participation des usagers au fonctionnement de l'établissement :

La charte des droits et des libertés de la personne accueillie est affichée dans notre foyer et constitue le socle de notre action. Un CVS est en place et garantit la représentation des résidents, enfin plusieurs commissions thématiques permettent aux résidents de s'exprimer.

Mise en place des outils au service des droits des usagers dans le respect de la loi 2002-2 (livret d'accueil de l'usager, règlement de fonctionnement, contrat de séjour/DIPC, CVS et autre, charte des droits et libertés de la personne accueillie, recours à une personne qualifiée, modalités concrètes de l'application de la charte] :

La totalité des documents rendus obligatoires par la loi de 2002-2 ont été élaborés et remis aux résidents. Ces documents nécessitent des mises à jour permanentes qui seront effectuées dès que le projet d'établissement aura lui-même été renouvelé.



3^{ème} PARTIE :
ORIENTATIONS ET PLAN D’ACTIONS

XV. OBJECTIFS D'ÉVOLUTION, DE PROGRESSION ET DE DÉVELOPPEMENT (DÉCLINÉS EN OBJECTIFS OPÉRATIONNELS)

Les perspectives à venir

Compte tenu du travail réalisé dans les groupes de travail de réécriture de ce projet, de l'histoire du foyer, des priorités des différents schémas territoriaux, documents de cadrage, du projet associatif et des objectifs contenus dans le CPOM Ile de France, les projections à 5 ans amènent à prioriser les objectifs suivant :

- Compte tenu du vieillissement de 7 résidents du foyer d'hébergement et des demandes extérieures pour intégrer le foyer de vie, nous proposons de doubler le nombre de places du foyer de vie et passer de 10 à 20 places.
- Parallèlement, nous souhaitons améliorer les conditions d'accueil du foyer de vie en agrandissant les chambres, en les équipant des commodités individuelles et en agrandissant les espaces communs notamment ceux proposant des activités.

Cette augmentation de places conjuguée au vieillissement annoncé des Résidents déjà présents impliquera nécessairement une augmentation des moyens attribués. Le recrutement d'un aide-soignant ou d'un AMP supplémentaire ainsi que l'augmentation du temps de la lingère sont indispensables.

L'adaptation de notre accompagnement devra tenir compte du vieillissement de nos résidents. Ainsi des actions de formation sont à prévoir pour l'équipe éducative de façon à intégrer une diminution des capacités physiques des personnes accompagnées dans la construction de leur projet de vie et dans sa mise en œuvre.

Le programme d'activité devra être reconstruit pour correspondre aux attentes d'un groupe qui aura doublé en nombre. La visibilité et la régularité des activités pourront être identifiées par les résidents. Les objectifs recherchés concentreront notre action sur le maintien des acquis mais également sur la recherche de progression lorsque cela possible.

Le vieillissement des résidents du foyer de vie aura un impact sur leur santé. L'accompagnement aux soins tiendra compte de cette problématique et nécessitera une organisation spécifique.

Le foyer de vie n'étant pas une fin en soi pour ses résidents, il conviendra de renforcer nos partenariats avec les structures et organismes permettant d'éviter des ruptures brutales dans leur parcours.

La qualité du service rendu dépendra de la mise en œuvre de ces objectifs et fera l'objet d'une analyse et des corrections nécessaires dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de la qualité que nous mènerons.

Le plan d'actions à 5 ans

Axe stratégique	N°	Action à mener	Action du Projet d'établissement	Mise en œuvre			
				Pilote	Échéance	Début de l'action	Indicateurs de résultat
Prestation d'accueil et d'accompagnement des personnes	1	Doublement de la capacité d'accueil	1.1 Ecrire le projet de restructuration	Directeur, Chef de service	2018	2018	Production du projet
			1.2 Négociation avec la DASES	Directeur	2019	2018	Réunions et obtention de 10 places supplémentaires
	2	Proposer de meilleures conditions d'accueil	2.1 Affectation des chambres du 2 ^{ème} étage au foyer de vie	Directeur Chef de service	2019	2019	Installation des résidents
			2.2 Installer les commodités dans chaque chambre	Directeur	2024	2019	Présence de toilettes dans chaque chambre
			2.3 Agrandir les espaces communs et ceux consacrés aux activités	Directeur	2024	2019	Fin des travaux
			2.4 Agrandir les chambres	Directeur	2024	2019	Fin des travaux
	3	Proposer une prestation hôtelière de qualité	3.1 Améliorer la restauration	Directeur	2019	2019	Retour des résidents et des familles
	4	Adapter l'accompagnement aux nouveaux besoins	4.1 Renforcer la culture professionnelle sur le vieillissement	Directeur Chef de service	2024	2019	Présence de documentations, participations à colloques, formations
			4.2 Améliorer les compétences en matière d'accompagnement de personnes handicapées vieillissantes	Directeur Chef de service	2024	2019	Nombre de personnels formés
			4.3 Mise en place d'un projet d'accompagnement psychologique	Psychologue	2019	2019	Nombre de personnes accompagnées enquête de satisfaction
5	Anticiper et assurer la continuité du parcours des résidents	5.1 Redéfinir et adapter le projet individuel du résident dans l'optique de l'avancée en âge	Chef de service Éducateurs référents	2019	2019	Production du projet Nombre de ruptures de parcours	
		6	Prévenir la dégradation de la santé en lien avec le vieillissement	6.1 Renforcement des procédures de suivi de soins	Chef de service Équipe éducative	2019	2019
Pilotage de démarche d'amélioration continue de la qualité	7	Mettre en place un plan d'amélioration de la qualité à l'occasion de la prochaine évaluation externe prévue en 2019	7.1 Création d'un comité qualité et nomination d'un référent qualité	Directeur Chef de service	2019	2019	Réunions et production
			7.2 Reprise de la démarche dans son ensemble	Directeur Chef de service Référent qualité	2019	2019	Tenue de réunions, mise en œuvre de fiches action (anciennes et nouvelles)
			7.3 Établir un point de situation par rapport aux préconisations	Référent qualité	2019	2019	Écart entre réalisation et préconisations
			7.4 Actions pour la réalisation des préconisations	Directeur Chef de service	2020	2019	Nombre d'actions réalisées
	8	Réactualisation des outils de la loi 2002-2	8.1 Réécriture du livret d'accueil, du règlement intérieur, Et du contrat de séjour	Directeur Chef de service	2019	2019	Production de documents

Mise en place d'une organisation efficiente	9	Besoin de ressources humaines	9.1 Financement d'un poste d'Aide-soignant et d'un temps de lingère	Directeur	2019	2019	Recrutements
	10	Réorganisation des activités	10.1 Multiplier et adapter les activités en lien avec l'âge des résidents	Chef de service Équipe éducative	2020	2019	Offre adaptée
			10.2 Favoriser le maintien des acquis	Chef de service Équipe éducative	2024	2019	Autonomie des résidents
	11	Réorganisation des équipes éducatives	11.1 Organiser la complémentarité avec le foyer d'hébergement	Chef de service	2019	2019	Continuité de l'accompagnement
			11.2 Travailler sur les roulements	Chef de service	2019	2019	Mise en place de roulements
			11.3 Travailler sur les plages horaires de présence	Chef de service	2020	2019	Mise en place de nouveaux plannings
	12	Mobilisation de l'équipe	12.1 Développer et valoriser les compétences	Directeur Chef de service	2024	2019	Nombre de formations, certifications, prises de responsabilité
			12.2 Prévenir l'usure professionnelle	Directeur Chef de service	2020	2019	Absentéisme, entretien professionnel
			12.3 Optimiser l'organisation du travail et la coordination	Directeur Chef de service	2019	2019	Information, traçabilité, fiches de poste
Inscription de la structure dans la dynamique territoriale	13		13.1 Améliorer notre visibilité	Tous	2024	2019	Notoriété
			13.2 Renforcer et entretenir notre collaboration avec l'extérieur	Chef de service Équipe éducative CESF Psychologue	2024	2019	Fluidité et efficacité des relations
			13.3 Établir des conventions	Directeur	2024	2019	Nombre et diversité des conventions
			13.4 Participer à la vie du réseau (adhésions associations, colloques, réunions, actions communes...)	Tous	2024	2019	Quantité et qualité des contacts
			13.5 Développer les complémentarités avec les familles et les tuteurs	Directeur Chef de service Équipe éducative Psychologue	20124	2019	Nombre de contacts Enquête de satisfaction

XVI. OBJECTIFS À ATTEINDRE – FICHES ACTION

N° 1 – Doublement de la capacité d'accueil Échéance : 2019						
Axe Stratégique	1. Prestation d'accueil et d'accompagnement de la personne					
Description/Contexte	7 résidents du foyer d'hébergement approchent de l'âge de la retraite et de nombreuses demandes nous sont formulées pour intégrer le foyer de vie. Nous devons proposer un agrandissement de notre foyer de vie pour répondre à ces besoins.					
Objectif(s)	Écrire le projet de restructuration Procéder aux négociations avec le financeur Obtenir le doublement de notre agrément FdV					
Pilote	Directeur/directrice, chef de service.					
Équipe	Direction					
Modalités de réalisation	Calendrier	N	N+1	N+2	N+3	N+4
Volet RH	Moyens humains supplémentaires	2019				
Volet Financier	Budget correspondant	2019				
Volet Patrimoine	Travaux à prévoir	2019				

N° 2- Proposer de meilleures conditions d'accueil Échéance : 2023						
Axe Stratégique	1. Prestation d'accueil et d'accompagnement de la personne					
Description/Contexte	Le foyer date de plus de 30 ans. Notre offre ne correspond plus à nos besoins. Nous devons moderniser la structure					
Objectif(s)	Affectation du 2 ^{ème} étage au foyer de vie Installer les commodités dans chaque chambre Agrandir les espaces communs et les lieux consacrés aux activités Agrandir les chambres					
Pilote	Directeur, chef de service					
Équipe	Direction, équipe éducative					
Modalités de réalisation	Calendrier	N	N+1	N+2	N+3	N+4
Volet RH	néant					
Volet Financier	Budget des travaux		2020			
Volet Patrimoine	Réalisation des travaux					2023

N° 3 – Proposer une prestation hôtelière de qualité Échéance : 2019

Axe Stratégique	2. Prestation d'accueil et d'accompagnement de la personne					
Description/Contexte	La restauration proposée aux résidents se doit d'atteindre un niveau de qualité satisfaisant et de le conserver dans le temps.					
Objectif(s)	Maintenir une vigilance sur la qualité en lien avec les résidents et la société de restauration.					
Pilote	Directeur					
Équipe	Équipe éducative					
Modalités de réalisation	Calendrier	N	N+1	N+2	N+3	N+4
Volet RH	Néant					
Volet Financier	Renégocier régulièrement les tarifs et accepter de payer la qualité.	2019				
Volet Patrimoine	Entretenir la cuisine	2019				

N° 4 – Adapter l'accompagnement aux nouveaux besoins Échéance : 2023

Axe Stratégique	1. Prestation d'accueil et d'accompagnement de la personne					
Description/Contexte	Le vieillissement des résidents aura un impact sur les méthodes d'accompagnement. Nous devons nous préparer à cette situation.					
Objectif(s)	Renforcer la culture professionnelle sur le vieillissement Améliorer les compétences en matière d'accompagnement de personnes en situation de handicap Renforcer notre équipe Mise en place d'un projet d'accompagnement psychologique					
Pilote	Directeur, CDS					
Équipe	Équipe éducative, psychologue, CESF					
Modalités de réalisation	Calendrier	N	N+1	N+2	N+3	N+4
Volet RH	Recrutement, formation	2019				
Volet Financier	Obtention de budgets	2019				
Volet Patrimoine	Mise en accessibilité					2023

N° 5 – Anticiper et assurer la continuité du parcours des résidents Échéance : 2019

Axe Stratégique	3. Prestation d'accueil et d'accompagnement de la personne					
Description/Contexte	Le foyer de vie ne peut être considéré comme une fin en soi mais comme une étape de la vie des résidents. C'est pourquoi il nous faut travailler les liaisons entre les étapes de façon à éviter les ruptures brutales					
Objectif(s)	Redéfinir et adapter le projet individuel du résident dans l'optique de l'avancée en âge					
Pilote	CDS, éducateurs référents					
Équipe	Équipe éducative Psychologue, CESF					
Modalités de réalisation	Calendrier	N	N+1	N+2	N+3	N+4
Volet RH	Travail de partenariat	2019				
Volet Financier	Formations					2023
Volet Patrimoine	Néant					

N° 6- - Prévenir la dégradation de la santé en lien avec le vieillissement Échéance : 2019

Axe Stratégique	1. Prestation d'accueil et d'accompagnement de la personne					
Description/Contexte	L'avancée en âge entrainera une dégradation inévitable de la santé de nos résidents, c'est pourquoi nous devons être très attentifs au suivi de leurs soins					
Objectif(s)	Renforcement des procédures de suivi des soins					
Pilote	CDS, éducateurs référents					
Équipe	Équipe éducative, psychologue					
Modalités de réalisation	Calendrier	N	N+1	N+2	N+3	N+4
Volet RH	Recrutement personnel soin	2019				
Volet Financier	Obtention budget	2019				
Volet Patrimoine	Travaux d'amélioration du bâti					2023

**N° 7 Mettre en place un plan d'amélioration de la qualité à l'occasion de la prochaine évaluation externe.
Échéance : 2019**

Axe Stratégique	2. Pilotage de la démarche d'amélioration continue de la qualité					
Description/Contexte	Notre action en faveur de l'amélioration continue de la qualité n'est pas réellement structurée. Nous allons donc nous mettre à l'œuvre afin de travailler dans ce sens					
Objectif(s)	Création d'un comité qualité et nomination d'un référent qualité Reprise de la démarche dans son ensemble Établir un point de situation par rapport aux préconisations Actions pour la réalisation de ces préconisations					
Pilote	Directeur, CDS					
Équipe	Tous					
Modalités de réalisation	Calendrier	N	N+1	N+2	N+3	N+4
Volet RH	Nominations référent qualité	2019				
Volet Financier	néant					
Volet Patrimoine	néant					

**N° 8 – Réactualisation des outils de la loi 2002-2
Échéance : 2019**

Axe Stratégique	2. Pilotage de la démarche d'amélioration continue de la qualité					
Description/Contexte	La réécriture de notre projet d'établissement implique celle de tous nos outils réglementaires.					
Objectif(s)	Réécriture de notre livret d'accueil : de notre règlement intérieur de notre contrat de séjour					
Pilote	Directeur, CDS					
Équipe	Tous					
Modalités de réalisation	Calendrier	N	N+1	N+2	N+3	N+4
Volet RH	néant	2019				
Volet Financier	néant					
Volet Patrimoine	néant					

N° 9 – Nouveaux besoins en ressources humaines Échéance : 2019

Axe Stratégique	3. Mise en place d'une organisation efficiente					
Description/Contexte	Le doublement du nombre de résidents nous amène à renforcer notre équipe malgré les mutualisations possibles avec le foyer d'hébergement					
Objectif(s)	Le recrutement d'un personnel de soin et l'augmentation du temps de lingère sont prévus					
Pilote	Directeur, CDS					
Équipe	Équipe éducative et services généraux					
Modalités de réalisation	Calendrier	N	N+1	N+2	N+3	N+4
Volet RH	recrutements	2019				
Volet Financier	Obtention du budget	2019				
Volet Patrimoine	néant					

N° 10 – Réorganisation des activités Échéance : 2019

Axe Stratégique	3. Mise en place d'une organisation efficiente					
Description/Contexte	Le maintien des acquis constituera notre objectif principal. Compte tenu du vieillissement et de la dégradation prévisible des capacités, cet enjeu sera prioritaire					
Objectif(s)	Multiplier et adapter les activités en lien avec l'âge des résidents Favoriser le maintien des acquis intellectuels et physiques Rythmer le quotidien des résidents					
Pilote	CDS, équipe éducative					
Équipe	Équipe éducative					
Modalités de réalisation	Calendrier	N	N+1	N+2	N+3	N+4
Volet RH	Former le personnel		2020			
Volet Financier	Disposer d'un budget activités conséquent	2019				
Volet Patrimoine	Disposer de locaux adaptés					2023

N° 11 – Réorganisation des équipes éducatives Échéance : 2019

Axe Stratégique	3. Mise en place d'une organisation efficiente					
Description/Contexte	Un accompagnement 24H/24H nécessite une présence continue de personnels					
Objectif(s)	Organiser la complémentarité avec le foyer d'hébergement Travailler sur les roulements du personnel Travailler sur les plages horaires de présence du personnel					
Pilote	Directeur, CDS					
Équipe	Équipe éducative					
Modalités de réalisation	Calendrier	N	N+1	N+2	N+3	N+4
Volet RH	Changement d'horaires et de roulements	2019				
Volet Financier	Adapter le budget à ces modifications si besoin	2019				
Volet Patrimoine	Création d'espaces de travail et de réunions pour le personnel					2023

N° 12 – Mobilisation des équipes Échéance : 2023

Axe Stratégique	3. Mise en place d'une organisation efficiente					
Description/Contexte	Tout changement nécessite un accompagnement. Seul un personnel motivé peut proposer une prestation de qualité.					
Objectif(s)	Développer et valoriser les compétences Prévenir l'usure professionnelle Optimiser l'organisation du travail et de la coordination					
Pilote	Directeur, CDS					
Équipe	Tous					
Modalités de réalisation	Calendrier	N	N+1	N+2	N+3	N+4
Volet RH	Formations, délégations, entretien professionnel	2019				
Volet Financier	Budgets correspondants	2019				
Volet Patrimoine	Meilleures conditions de travail					2023

N° 13 – Renforcer nos partenariats Échéance : 2023

Axe Stratégique	4. Inscription de la structure dans la dynamique territoriale					
Description/Contexte	Seule une bonne inclusion dans le réseau territorial peut nous permettre de construire un travail en complémentarité. Seuls nous ne pourrions que répondre à une partie des besoins exprimés par les résidents					
Objectif(s)	Améliorer notre visibilité Renforcer et entretenir notre collaboration avec l'extérieur Établir des conventions Participer à la vie du réseau (adhésion à des associations, colloques, réunions, actions communes ...) Développer la complémentarité avec les familles et les tuteurs ou organismes de tutelles.					
Pilote	Directeur, CDS.					
Équipe	Tous					
Modalités de réalisation	Calendrier	N	N+1	N+2	N+3	N+4
Volet RH	disponibilité	2019				
Volet Financier	Budget pour entretien de ce réseau					2023
Volet Patrimoine	néant					

XVII. LE PLAN PLURIANNUEL D'INVESTISSEMENT ET DE FINANCEMENT (PPIF)⁴

Ce plan, commun aux deux foyers reflète nos prévisions d'investissements pour les 5 prochaines années. Il ne tient pas compte du projet de restructuration immobilière que nous envisageons. En effet celui-ci nécessitera l'obtention de budgets spécifiques. Nous ne pouvons donc pas les intégrer à ce stade à nos investissements prévisionnels.

XVIII. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE, SUIVI, ÉVALUATION ET ACTUALISATION

Afin de garantir la bonne mise en œuvre de notre projet institutionnel, nous prévoyons les dispositions suivantes :

- élaboration d'un tableau de bord récapitulatif qui reprendra l'ensemble de ces actions à entreprendre et qui permettra de définir les priorités, de répartir les tâches et responsabilités, de préciser les échéances et d'en suivre la réalisation ;
- conservation du COPIL, pour des réunions semestrielles de suivi et d'évaluation, sur la base du tableau de bord ;
- tenue de réunions annuelles de « bilan » faites avec les professionnels et les résidents
- présentation en CVS des conclusions de ces réunions, pour des prises de décisions concertées quant aux réajustements ;
- création d'un outil de recueil permanent des difficultés/succès par les salariés et par les résidents ;
- évaluation en profondeur dans quatre ans, pour anticiper la prochaine réactualisation.

Lien avec le PACQ :

Le plan d'amélioration de la qualité intégrera les objectifs définis dans ce projet et permettra de suivre leur évolution. Les fiches actions de notre projet donneront lieu à une évaluation régulière qui pourra être concomitante avec le suivi de notre PACQ. Un travail étroit entre les deux démarches se mettra en place

Modalités d'actualisation du PE-PS :

La réunion annuelle de suivi nous permettra d'éventuelles actualisations. En fin de période notre Projet fera l'objet d'une évaluation afin de permettre de préparer sa réactualisation pour 5 ans.

⁴ Annexe 4. Plan Pluriannuel d'Investissement et de Financement

XIX. MODALITÉS DE COMMUNICATION DU PE-PS

Pour que le projet vive, il faut qu'il soit connu, compris et approprié par les résidents, les professionnels et les partenaires.

Nous prévoyons donc :

- une présentation du projet en CVS et une information aux familles
- une présentation du document en réunion de résidents et la mise à disposition d'une version « plastifiée » dans le hall d'entrée
- une présentation aux salariés en réunion institutionnelle, et la distribution d'un exemplaire papier par unité éducative ou service, et d'un exemplaire électronique à chaque salarié
- une diffusion externe aux partenaires : DASES, MDPH, organismes tutélaire, ESAT..., soit sous sa forme complète, soit sous la forme d'une synthèse de quelques pages.

CONCLUSION

Ce projet constitue la feuille de route du foyer de vie pour les 5 prochaines années.

Il prend en compte notre volonté d'apporter le meilleur accompagnement possible auprès des résidents en construisant avec eux leurs projets individuels et en se donnant pour objectifs de le mettre en œuvre avec leur participation active.

Il prend également en compte les évolutions du profil et de l'âge des résidents qui nous portent à adapter de façon permanente nos pratiques, nos compétences, notre organisation.

C'est pourquoi ce projet apporte une perspective dynamique pour les équipes de professionnels qui interviennent. Un accompagnement au changement sera nécessaire, un apport de nouvelles connaissances permettra d'optimiser les compétences, une perspective d'amélioration des pratiques permettra de mener ce projet à terme dans des conditions favorables.

Toutes ces évolutions nous amèneront à construire une véritable démarche qualité afin de mesurer l'atteinte ou non de nos objectifs ce qui nous permettra d'apporter les corrections nécessaires à une amélioration tout au long de la vie de ce projet.

Ce projet repose sur la restructuration de l'ensemble de la résidence. Il est donc très lié au projet du foyer d'hébergement situé dans le même bâtiment. L'un ne peut pas se construire sans l'autre.

Cette situation nous permet de mutualiser des moyens logistiques et humains ce qui offre une véritable opportunité de restructuration avec des budgets optimisés.

La problématique du vieillissement des résidents du foyer d'hébergement nous amène à préparer leur retraite. C'est pourquoi l'augmentation du nombre de places au foyer de vie est une condition au maintien de ces résidents au sein de Barbanègre.

Notre volonté de proposer un accueil de qualité nous dirige vers une restructuration immobilière de la résidence afin de proposer des logements plus spacieux et disposant des commodités que chacun est en droit d'attendre. Le projet de restructuration fait partie intégrante des projets des deux foyers de la résidence BARBANEGRE.

Nous devons également prendre en compte le vieillissement des résidents du foyer de vie qui à terme seront peut être contraints d'intégrer des structures plus adaptées à leur situation. C'est donc un objectif que nous devons nous fixer dans la construction commune des projets individuels que d'accompagner ces personnes à préparer la suite de leurs parcours de façon à ce que leurs décisions soient choisies et non subies.

Ainsi l'esprit de la loi de 2005 sera respecté :

« Le libre choix du mode et du lieu de vie pour les personnes en situation de handicap ».



ANNEXES

- Annexe 1 : liste des sigles (p. 56)
- Annexe 2 : exemple de fiche de poste – veilleur de nuit (p. 58)
- Annexe 3 : PAUF simplifié (p. 60)
- Annexe 4 : compte de résultat 2017 (p. 62)
- Annexe 5 : programme d'investissement 2019-2023 (p. 64)

Annexe 1 : liste des sigles

ARS : Agence Régionale de Santé
ETP : Équivalent Temps Plein
DASES : Direction de l'Action Sociale, de l'Enfance et de la Santé
CESF : Conseillère en Économie Sociale et Familiale
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
ONU : Organisation des Nations Unies
ESAT : Établissement d'Aide et de Service par le Travail
SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
AMP : Aide Médico-Psychologique
CAFDES : Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de Service d'intervention sociale.
CAFERUIS : Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale
DEES : Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé
DEAMP : Diplôme d'État d'Aide Médico-Psychologique
BTS : Brevet de Technicien Supérieur
CAP : Certificat d'Aptitude professionnelle
DECESF : Diplôme d'État de Conseillère en Économie Sociale et Familiale
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience.
RTT : Réduction du Temps de Travail
RH : Ressources Humaines
GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences
CHSCT : Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
DP : Délégués du Personnel
CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CMP : Centre Médico-Psychologique
CAJ : Centre d'accueil de Jour
CVS : Conseil de la Vie Sociale
CDPH : Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées
DIPC : Document Individuel de Prise en Charge
CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles
ANESM : Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux
HAS : Haute Autorité de Santé
PE : Projet d'Établissement
PACQ : Plan d'Amélioration Continue de la Qualité

Annexe 2 : exemple de fiche de poste – veilleur de nuit

La présente fiche de poste s'inscrit dans les valeurs générales de l'entraide universitaire en respect avec ses statuts et son projet associatif. Dans le cadre de ses missions, le Directeur d'établissement, employeur mandaté par la Direction Générale est garant de ces engagements.

Missions générales :

Surveiller de nuit les personnes et les biens afin d'assurer la continuité dans la prise en charge et la sécurité des résidents et des biens, au sein de la résidence Barbanègre dans son ensemble, afin de garantir les conditions du repos et gérer les situations d'urgence et de tension.

Sous l'autorité du Directeur d'établissement, le veilleur de nuit assure :

- Une surveillance active des résidents
- Un accompagnement personnalisé des résidents
- La sécurité des locaux et des équipements
- La communication avec les équipes éducatives et la Direction

Missions essentielles :

- S'informe des transmissions éducatives et identifie l'astreinte à sa prise de service.
- Effectue un état des présences et signale toute absence non prévue.
- S'assure du bon fonctionnement des équipements liés à la sécurité y compris en cours de nuit.
- S'assure du clos de l'établissement et du bon fonctionnement des issues de secours ainsi que de la libre circulation extérieure.
- Met en œuvre l'ensemble des conditions favorables au repos en s'appuyant sur le règlement de fonctionnement de l'établissement
- Accompagne les résidents en situations particulières récurrentes ou ponctuelles par de l'écoute et du réconfort
- Procède à un accompagnement à l'hygiène si besoin
- Contribue à apaiser les situations d'angoisse et d'insomnie des résidents
- Assure une surveillance active des résidents tout au long de la nuit par des passages réguliers dans les chambres notamment auprès des résidents identifiés avec des problèmes particuliers tout en respectant leur intimité
- En cas d'urgence et selon le degré traite directement le problème, alerte les services de maintenance, alerte les secours puis l'astreinte
- Assure une fonction d'hôtellerie en préparant les petits déjeuners.
- Effectue une transmission orale et écrite auprès des équipes éducatives assurant le lever ainsi qu'auprès de la Direction.
- Participe à la mise en œuvre des projets individuels.
- Participe à la conception et à la mise en œuvre du projet d'établissement.
- Met en œuvre les protocoles de mise en sécurité et les procédures d'alerte.
- Met en œuvre une posture professionnelle bienveillante et bienveillante adaptée aux résidents.

Savoir-faire :

- Adapter son comportement, sa pratique professionnelle à des situations particulières.
- Créer et développer une relation de confiance avec les résidents.
- Identifier, analyser, et prévenir les risques relevant de son domaine, définir les actions correctives.
- Identifier, analyser les situations d'urgence spécifiques à son domaine et définir les actions.
- Rédiger et mettre en forme des notes, documents et/ou rapports relatif à son domaine de compétence.
- Traiter et résoudre des situations agressives ou conflictuelles
- Utiliser les procédures, protocoles, documents en vigueur dans l'établissement.
- Faire preuve d'empathie et de bienveillance envers les résidents.

Cette fiche de poste ne présente pas de caractère exhaustif, elle peut être complétée dans le temps, pour des nécessités de service, par d'autres tâches entrant dans le champ professionnel et la compétence du salarié.

Annexe 3 : PAUF simplifié

FORMATIONS DEMANDÉES SUR L'ANNÉE N											
Nom - Prénom	Fonction	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Lieu	Dates	Nombre d'heures	Frais pédagogiques	Transport	Hébergement et repas	Salaires + Charges	Coût total
	AMP	L'approche sensorielle dans l'accompagnement des personnes autistes ou psychotiques	CESAP Formation	Paris	Du 04/06/18 au 08/06/18	35	1 368 €		90 €		1 458 €
	CESF	La fonction coordination et animation dans une équipe : le management sans lien hiérarchique	CERF Formation	Paris	Du 12/03/18 au 16/03/18	35	1 385 €		90 €		1 475 €
Formation collective avec Jean Moulin	3 éducateurs ou AMP, 2 professionnels Services Généraux et 1 professionnel Administratif	Améliorer l'accompagnement éducatif des personnes souffrant de pathologies psychiatriques	CERF Formation	Paris	1 ^{er} trimestre	21	1 725 €		324 €		2 049 €
TOTAL											4 982 €

FORMATIONS DEMANDÉES SUR LE FOND MUTUALISÉ DE BRANCHE											
Nom - Prénom	Fonction	Intitulé de la formation	Organisme de formation	Lieu	Dates	Nombre d'heures	Frais pédagogiques	Transport	Hébergement et repas	Salaires + Charges	Coût total
	AMP/ES	CAFERUIS	ETSUP	Paris	Du 05/02/2018 au 31/11/2019	420 + 420	8000 €		1800 €	21 740,78 €	31 540,78 €
TOTAL											31 540,78 €

Annexe 4 : compte de résultat 2017

	N° Compte	Compte	Proposé	Retenu par l'autorité de tarification
Résultat comptable de l'exercice = classe 6 - classe 7 (A) (précédé du signe "-" pour un déficit)	120 ou 129 ⁽¹⁾	Excédent	10 344,15	
		Déficit		
Reprise des résultats des exercices antérieurs (B)	11510 ⁽¹⁾ ou 110	Excédents affectés à la réduction des charges d'exploitation		
	11511 ⁽¹⁾ ou 111	Excédents affectés au financement des mesures d'exploitation		
	11519 ⁽¹⁾ ou 119	Report à nouveau déficitaire		
Reprise sur la réserve de compensation des déficits (C)	10686 ⁽³⁾	Compensation des déficits d'exploitation		
Reprise sur les excédents affectés à la compensation des charges d'amortissement (D)	10687	Compensation des charges d'amortissement		
Mouvements <u>débiteurs ou créditeurs (- ou +)</u> de l'exercice comptes 116: dépenses non-opposables aux tiers financeurs (E)	1161	Amortissements comptables excédentaires différés		
	1162 ⁽¹⁾	Dépenses pour congés payés	1 076,36	
	1163 ⁽⁴⁾	Autres droits acquis par les salariés non provisionnés en application du 3° de l'article R 314-45		
	1168 ⁽¹⁾	Autres dépenses non opposables aux tiers financeurs		
RESULTAT A AFFECTER (précédé du signe "-" pour un déficit) (F) = (A)-(B+C+D+E)	Résultat administratif ou corrigé		9 267,79	

Affectation du résultat administratif

Réserves	10682	Excédents affectés à l'investissement		
	10683 ⁽¹⁾	Excédents affectés à l'investissement d'un CPOM		
	10685	Excédents affecté à la couverture du besoin en fonds de roulement (réserve de trésorerie)		
	10686	Compensation des déficits d'exploitation		
	10687	Compensation des charges d'amortissement	9 267,79	
Report à nouveau	11510 ⁽¹⁾ ou 110	Excédent affectés à la réduction des charges d'exploitation		
	11511 ⁽¹⁾ ou 111	Excédent affecté au financement des mesures d'exploitation		
	11519 ⁽¹⁾ ou 119	Report à nouveau déficitaire		
Dépenses refusées en application de l'article R.314-52 du CASF	114 ou 119 ⁽⁵⁾	Report à nouveau déficitaire		

(1) ESSMS privés uniquement.

(3) Après reprise sur le compte 10687 et mouvements de l'exercice au compte 116 ci-après.

(4) Et provisions pour congés à payer et charges sociales et fiscales afférentes relevant de l'article R. 314-26 du CASF (9°) pour les ESSMS publics.

(5) Compte 114 pour les ESSMS publics. Compte 114 dans les ESSMS privés, dans l'attente de la décision du juge de la tarification, puis 119 (en gestion non contrôlée) après décision du juge de la tarification ou en cas de non saisine du juge de la tarification.

Annexe 5 : programme d'investissement 2019-2013

2019											
Comptes	Libellé	Année	Date de mise en service	Durée d'amortissement (en années)	Valeur estimée de l'investissement	Date de fin d'amort.	Amort. 2019	Amort. 2020	Amort. 2021	Amort. 2022	Amort. 2023
218100	HUISSERIES 1ER ETAGE	2018	01/05/2019	10	20 820,00	30/04/2029	1 388,00	2 082,00	2 082,00	2 082,00	2 082,00
218100	PEINTURE CHAMBRES 1ER ETAGE (10)	2018	01/05/2019	5	11 000,00	30/04/2024	1 466,67	2 200,00	2 200,00	2 200,00	2 200,00
218100	PEINTURE CHAMBRES 2EME ETAGE (7)	2018	01/05/2019	5	7 700,00	30/04/2024	1 026,67	1 540,00	1 540,00	1 540,00	1 540,00
218100	PEINTURE BUREAU ADMINISTRATIFS	2018	01/05/2019	5	4 257,00	30/04/2024	567,60	851,40	851,40	851,40	851,40
218100	TOILETTES CHAMBRES 1ER ETAGE	2018	01/05/2019	5	22 475,00	30/04/2024	2 996,67	4 495,00	4 495,00	4 495,00	4 495,00
218100	CLIMATISATION BUREAUX ET LAVERIE	2018	01/05/2019	10	21 990,00	30/04/2029	1 466,00	2 199,00	2 199,00	2 199,00	2 199,00
218100	CLIMATISATION SALLE DE REPOS	2018	01/05/2019	10	49 180,00	30/04/2029	3 278,67	4 918,00	4 918,00	4 918,00	4 918,00
218300	5 ORDINATEURS	2018	01/05/2019	3	5 000,00	30/04/2022	1 111,11	1 666,67	1 666,67	555,55	
						Total des amortissements	13 301,39	19 952,07	19 952,07	18 840,95	18 285,40

2020											
Comptes	Libellé	Année	Date de mise en service	Durée d'amortissement (en années)	Valeur estimée de l'investissement	Date de fin d'amort.	Amort. 2019	Amort. 2020	Amort. 2021	Amort. 2022	Amort. 2023
218100	HUISSERIES 2EME ETAGE	2019	01/05/2020	10	20 820,00	30/04/2030		1 388,00	2 082,00	2 082,00	2 082,00
218100	PEINTURE CHAMBRES 2EME ETAGE (3)	2019	01/05/2020	5	3 300,00	30/04/2025		440,00	660,00	660,00	660,00
218100	PEINTURE CHAMBRES 3EME ETAGE (10)	2019	01/05/2020	5	11 000,00	30/04/2025		1 466,67	2 200,00	2 200,00	2 200,00
218100	PEINTURE CHAMBRES 4EME ETAGE (3)	2019	01/05/2020	5	3 300,00	30/04/2025		440,00	660,00	660,00	660,00
218100	PEINTURE COULOIRS 5 ETAGES	2019	01/05/2020	5	21 800,00	30/04/2025		2 906,67	4 360,00	4 360,00	4 360,00
218100	TOILETTES CHAMBRES 2EME ETAGE	2019	01/05/2020	5	22 475,00	30/04/2025		2 996,67	4 495,00	4 495,00	4 495,00
218100	CLIMATISATION 1ER ETAGE	2019	01/05/2020	10	40 470,00	30/04/2030		2 698,00	4 047,00	4 047,00	4 047,00
218300	5 ORDINATEURS	2019	01/05/2020	3	5 000,00	30/04/2023		1 111,11	1 666,67	1 666,67	555,55
						Total des amortissements		13 447,12	20 170,67	20 170,67	19 059,55

2021											
Comptes	Libellé	Année	Date de mise en service	Durée d'amortissement (en années)	Valeur estimée de l'investissement	Date de fin d'amort.	Amort. 2019	Amort. 2020	Amort. 2021	Amort. 2022	Amort. 2023
218100	HUISSERIES 3EME ETAGE	2020	01/05/2021	10	20 820,00	30/04/2031			1 388,00	2 082,00	2 082,00
218100	PEINTURE CHAMBRES 4EME ETAGE (7)	2020	01/05/2021	5	7 700,00	30/04/2026			1 026,67	1 540,00	1 540,00
218100	PEINTURE CHAMBRES 5EME ETAGE (9)	2020	01/05/2021	5	9 900,00	30/04/2026			1 320,00	1 980,00	1 980,00
218100	TOILETTES CHAMBRES 3EME ETAGE	2020	01/05/2021	5	22 475,00	30/04/2026			2 996,67	4 495,00	4 495,00
218100	CLIMATISATION 2EME ETAGE	2020	01/05/2021	10	46 299,00	30/04/2031			3 086,60	4 629,90	4 629,90
218300	3 ORDINATEURS	2020	01/05/2021	3	3 000,00	30/04/2024			666,67	1 000,00	1 000,00
218100	HUISSERIES 3EME ETAGE	2020	01/05/2021	10	20 820,00	30/04/2031			1 388,00	2 082,00	2 082,00
218100	PEINTURE CHAMBRES 4EME ETAGE (7)	2020	01/05/2021	5	7 700,00	30/04/2026			1 026,67	1 540,00	1 540,00
						Total des amortissements			10 484,61	15 726,90	15 726,90

2022											
Comptes	Libellé	Année	Date de mise en service	Durée d'amortissement (en années)	Valeur estimée de l'investissement	Date de fin d'amort.	Amort. 2019	Amort. 2020	Amort. 2021	Amort. 2022	Amort. 2023
218100	HUISSERIES 4EME ETAGE	2021	01/05/2022	10	20 820,00	30/04/2032				1 388,00	2 082,00
218100	PEINTURE CHAMBRES 1ER ETAGE (10)	2021	01/05/2022	5	11 000,00	30/04/2027				1 466,67	2 200,00
218100	PEINTURE CHAMBRES 2EME ETAGE (7)	2021	01/05/2022	5	7 700,00	30/04/2027				1 026,67	1 540,00
218100	TOILETTES CHAMBRES 4EME ETAGE	2021	01/05/2022	5	22 475,00	30/04/2027				2 996,67	4 495,00
218100	CLIMATISATION 3EME ETAGE	2021	01/05/2022	10	46 134,00	30/04/2032				3 075,60	4 613,40
218300	8 ORDINATEURS	2021	01/05/2022	3	8 000,00	30/04/2025				1 777,78	2 666,67
218100	HUISSERIES 4EME ETAGE	2021	01/05/2022	10	20 820,00	30/04/2032				1 388,00	2 082,00
218100	PEINTURE CHAMBRES 1ER ETAGE (10)	2021	01/05/2022	5	11 000,00	30/04/2027				1 466,67	2 200,00
						Total des amortissements				11 731,39	17 597,07

2023											
Comptes	Libellé	Année	Date de mise en service	Durée d'amortissement (en années)	Valeur estimée de l'investissement	Date de fin d'amort.	Amort. 2019	Amort. 2020	Amort. 2021	Amort. 2022	Amort. 2023
218100	HUISSERIES 5EME ETAGE	2022	01/05/2023	10	20 820,00	30/04/2033					1 388,00
218100	PEINTURE CHAMBRES 2EME ETAGE (3)	2022	01/05/2023	5	3 300,00	30/04/2028					440,00
218100	PEINTURE CHAMBRES 3EME ETAGE (10)	2022	01/05/2023	5	11 000,00	30/04/2028					1 466,67
218100	PEINTURE CHAMBRES 4EME ETAGE (3)	2022	01/05/2023	5	3 300,00	30/04/2028					440,00
218100	TOILETTES CHAMBRES 5EME ETAGE	2022	01/05/2023	5	22 475,00	30/04/2028					2 996,67
218100	CLIMATISATION 4EME ETAGE	2022	01/05/2023	10	45 969,00	30/04/2033					3 064,60
218100	CLIMATISATION 5EME ETAGE	2022	01/05/2023	10	36 654,00	30/04/2033					2 443,60
218300	5 ORDINATEURS	2022	01/05/2023	3	5 000,00	30/04/2026					1 111,11
						Total des amortissements					13 350,65

