



Projet d'établissement 2017-2021 Foyer du Moulin

Validé par le Conseil d'Administration en date du : 14 Décembre 2017

Soumis à l'avis du Conseil de la Vie Sociale en date du : 14 Mars 2018

Un établissement de



Les Papillons Blancs
Hénin - Carvin

SOMMAIRE

Préambule

I. Présentation de l' 	6
I.1. Son Histoire	6
I.2. Ses Valeurs	6
I.3. Ses Missions	6
I.4. Ses Principes d'action	7
I.5. La Fiche d'identité associative	7
I.6. Les Engagements d'association gestionnaire	8
I.7. Les Priorités et les Objectifs sur la période 2017 - 2021	8
II. Présentation de l'établissement	9
II.1. Histoire de l'établissement	9
II.2. Cadre juridique et agrément (loi, schémas, pacte des solidarités, PRS...)	10
II.3. Localisation et territoire	11
II.4. Zone d'intervention (zone de recrutement)	11
II.5. Missions	12
III. Le public et son entourage	12
III.1. Les caractéristiques du public accueilli au 01/01/2017 avec projection sur les 5 prochaines années	12
III.2. Besoins et attentes du public accueilli	14
III.3. Besoins et attentes de l'entourage familial	15
IV. Le parcours de vie	15
IV.1. De l'admission à la sortie	15
IV.2. Les modalités d'accompagnement	16
IV.3. Accompagnement de la personne	19
IV.4. Le parcours de soins	21
V. Les prestations de service	23
V.1. Les prestations hôtelières	23
V.2. Les prestations logistiques	24
VI. Partenariats, modalités de coopération et travail en réseau	26
VI.1. La carte partenariale	26
VI.2. Le travail en réseau	26
VI.3. Le conventionnement	27
VII. Organisation et fonctionnement de l'établissement	28
VII.1. Les ressources humaines	28
VII.2. Les ressources matérielles	34
VIII. Les modalités de participation et d'intervention de l'utilisateur et de sa famille – les dispositions propres à garantir les droits des usagers	36
VIII.1. Conseil de la Vie Sociale	36
VIII.2. Accès aux dossiers – accès au dossier papier-dossier informatisé IMAGO	37
VIII.3. Réunions d'utilisateurs – commissions menus-recueil de satisfaction des usagers	37
VIII.4. Participation de la famille-représentant légal-entourage-personne de confiance	39
VIII.5. Promotion de la bientraitance et lutte contre la maltraitance	39
IX. L'amélioration continue des pratiques et les moyens d'évaluation et de contrôle	40
IX.1. La démarche qualité associative	40
IX.2. La démarche d'évaluation interne	43
IX.3. La démarche d'évaluation externe	43
X. Le plan d'actions à 5 ans	43
X.1. Le plan d'actions	43
X.2. Les fiches actions	45
X.3. Les modalités d'évaluation, de suivi et de révision du projet	45

Préambule

Le projet d'établissement est un document spécifique qui s'inscrit dans le contexte territorial et temporel mais qui se veut également prospectif. Il a vocation à :

- constituer la pièce d'identité du foyer du Moulin
- lui servir de support de communication (aussi bien en interne auprès des professionnels, des usagers, qu'en externe auprès des familles et des partenaires.
- permettre le suivi et l'évaluation des prestations proposées (évaluations interne et externe)
- fédérer l'ensemble des professionnels
- outiller le management de l'établissement

Il répond également à une obligation légale et réglementaire de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 et du code de l'action sociale et des familles (art L-311-8).

Si le projet associatif a pour vocation de décliner les grandes orientations voulues par les membres de l'Association en indiquant le positionnement associatif quant à son avenir et son développement, le projet d'établissement constitue le support technique de l'Association pour mettre en œuvre ces orientations.

Le présent projet a été constitué en cohérence avec les lignes directrices du projet associatif.

Pour conduire les travaux de rédaction du projet d'établissement, les documents suivants ont été utilisés :

- Projet Associatif de l'APEI d'Hénin Carvin
- Schéma départemental et pacte des solidarités
- L'ancien projet d'établissement
- Recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM

Les salariés ont été consultés lors de l'élaboration de ce projet et associés lors de travaux de groupes. Les professionnels ont échangé sur le contenu de nos prestations, qu'elles soient spécifiques ou collectives, à la lumière d'un support de travail adapté, afin d'en dégager les lignes et valeurs directrices.

Dans le cadre de l'élaboration du projet, les familles ont été consultées et ont été soumises à un questionnaire qui a permis d'évaluer le précédent projet d'établissement et de se projeter sur les 5 prochaines années.

Les résidents ont tous été également soumis à un questionnaire individuel et accompagnés afin de garantir leur compréhension et leur participation effective. Il s'agissait également de faire le bilan du précédent PE et de recueillir les attentes du public.

En 2014, notre établissement a fêté les 30 ans de son agrément. Force est de constater que les personnes accueillies en 2017 sont bien différentes de celles hébergées en 1984.

Plus jeunes en proie à des problèmes d'ordre psychologique ou sociaux, confrontées à des difficultés d'insertion sociale, ces personnes sont à la fois plus exigeantes face au service rendu mais aussi plus réticentes à accepter un accompagnement médico-social.

Plus âgées, confrontées aux problèmes liés au vieillissement et aux difficultés de demeurer travailleur d'ESAT, souvent obligées de faire des choix impossibles comme celui de devoir quitter son lieu de vie, son travail et sa vie sociale.

Pour les salariés, l'enjeu est donc de taille, il leur faut être au plus près des attentes des résidents pour mieux répondre à leurs besoins. Dans le même temps, l'établissement doit adapter son organisation pour mieux répondre à l'évolution des politiques publiques qui impacte particulièrement les dispositifs d'hébergement. C'est le sens de notre future réorganisation.

Le Conseil de la Vie Sociale a été consulté au cours de l'élaboration de ce projet le 5 Juillet 2017 afin de donner son avis sur le contenu du présent projet. Le Conseil d'Administration de l'APEI a validé le présent projet en date du 14 Décembre 2017.

Ce document a été réalisé en plusieurs étapes de Mars 2017 à Octobre 2017 :

- Participation de l'équipe de direction à l'élaboration du Projet Associatif 2017-2021.
- Participation des référents qualité et bienveillance à la synthétisation des recommandations de bonnes pratiques
- Elaboration et distribution par la direction d'un support de travail planifié pour chaque groupe de travail
- Supervision des groupes de travail par le responsable hiérarchique N+1
- Réunions de l'équipe de direction afin de valider les différents travaux
- Mise en forme du projet par la direction
- Constitution d'un groupe de professionnels afin de former une commission lecture du projet

I. Présentation de l'



Association de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis

Affiliée à l' Unapei , Reconnue d'Utilité Publique

I.1. Son Histoire

60 ans d'Actions, de Solidarité, de Combats !

	1959 :	Création de l'Association
	1959-1967 :	L'ère fondatrice
	1967-1975 :	Emergence d'un secteur de l'enfance
	1975-1984 :	Développement progressif et maîtrisé en filière
	1984-2000 :	Consolidation des structures existantes
	Les années 2000 :	Modernisation et intégration
	Depuis 2010 :	Un nouveau développement



I.2. Ses Valeurs

L'Apei d'Hénin- Carvin s'inscrit pleinement dans la Charte des Droits et des Libertés de la personne accueillie issue de la loi de modernisation du secteur social et médico-social du 2 janvier 2002. En qualité de membre adhérent, l'Apei – Les Papillons Blancs d'Hénin-Carvin fait siennes les valeurs de l'Unapei.

Humanisme

Solidarité et Esprit d'entraide

Citoyenneté

Militantisme

I.3. Ses Missions

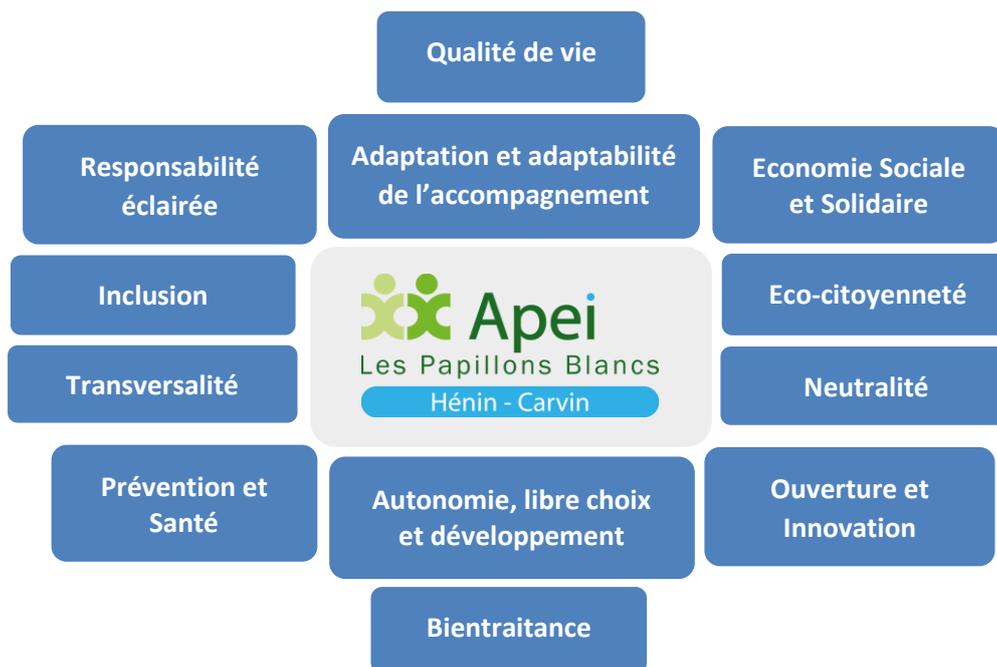
Défendre les intérêts moraux, matériels et financiers des personnes en situation de handicap.

Apporter aux personnes en situation de handicap et à leurs familles l'appui moral et matériel dont elles ont besoin, développer entre elles un esprit d'entraide et de solidarité et les amener à participer activement à la vie associative.

Promouvoir l'élaboration de réponses adaptées aux besoins des personnes en situation de handicap et de leurs familles, assurer la gestion des dispositifs et engager tout partenariat répondant à ces objectifs.

Promouvoir l'image des personnes en situation de handicap et favoriser leur inclusion dans la société par le biais de tout moyen approprié.

I.4. Ses Principes d'action



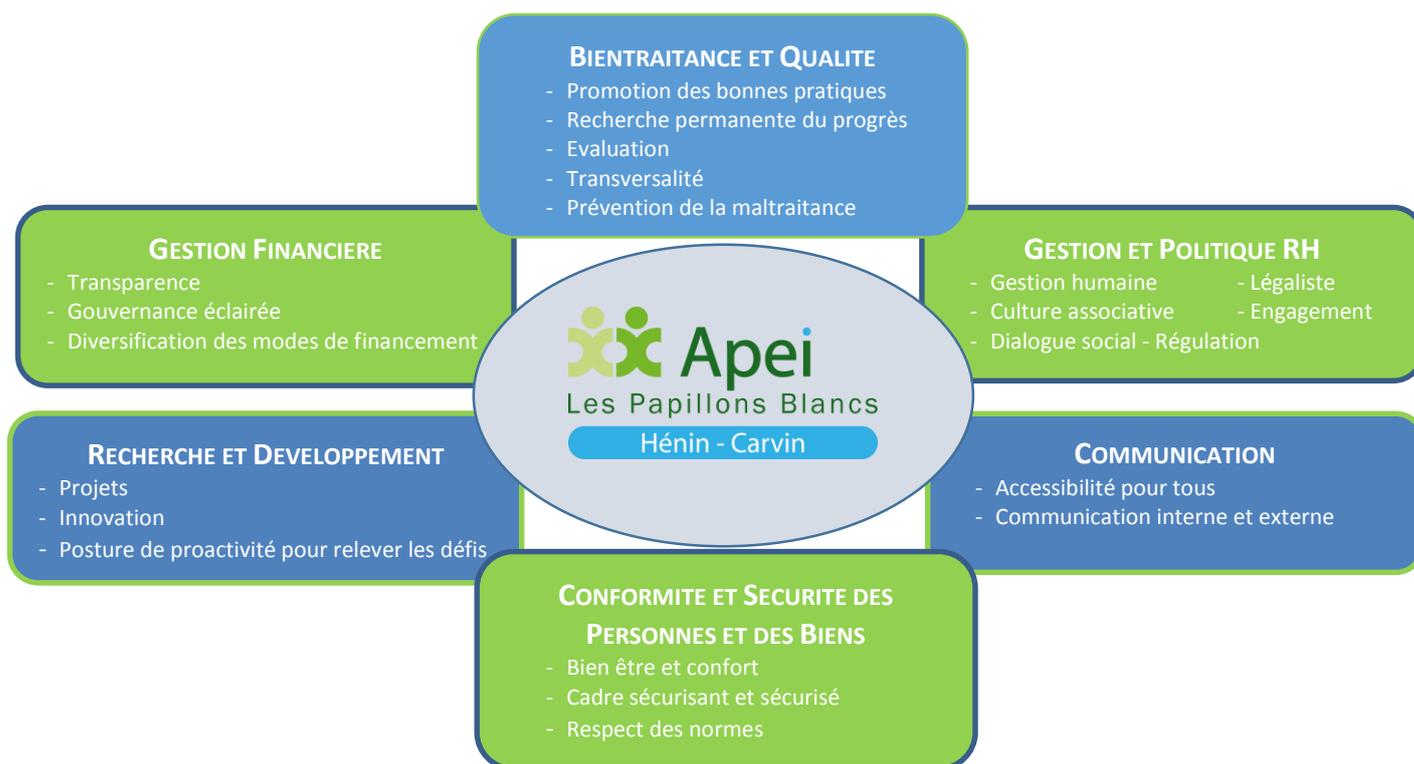
I.5. La Fiche d'identité associative



Un Siège Social et 4 Pôles d'Activités



I.6. Les Engagements d'association gestionnaire



I.7. Les Priorités et les Objectifs sur la période 2017 - 2021

5 PRIORITES ET 32 OBJECTIFS

Pour notre Action et notre Vie associative

- **Priorité 1 :** Développer la participation et la communication associative
 - Déclinée en 4 objectifs
- **Priorité 2 :** Développer des services nouveaux au regard des besoins des familles
 - Déclinée en 7 objectifs
- **Priorité 3 :** Développer des moyens en lien avec la place assumée dans le champ de l'Economie Sociale et Solidaire
 - Déclinée en 2 objectifs

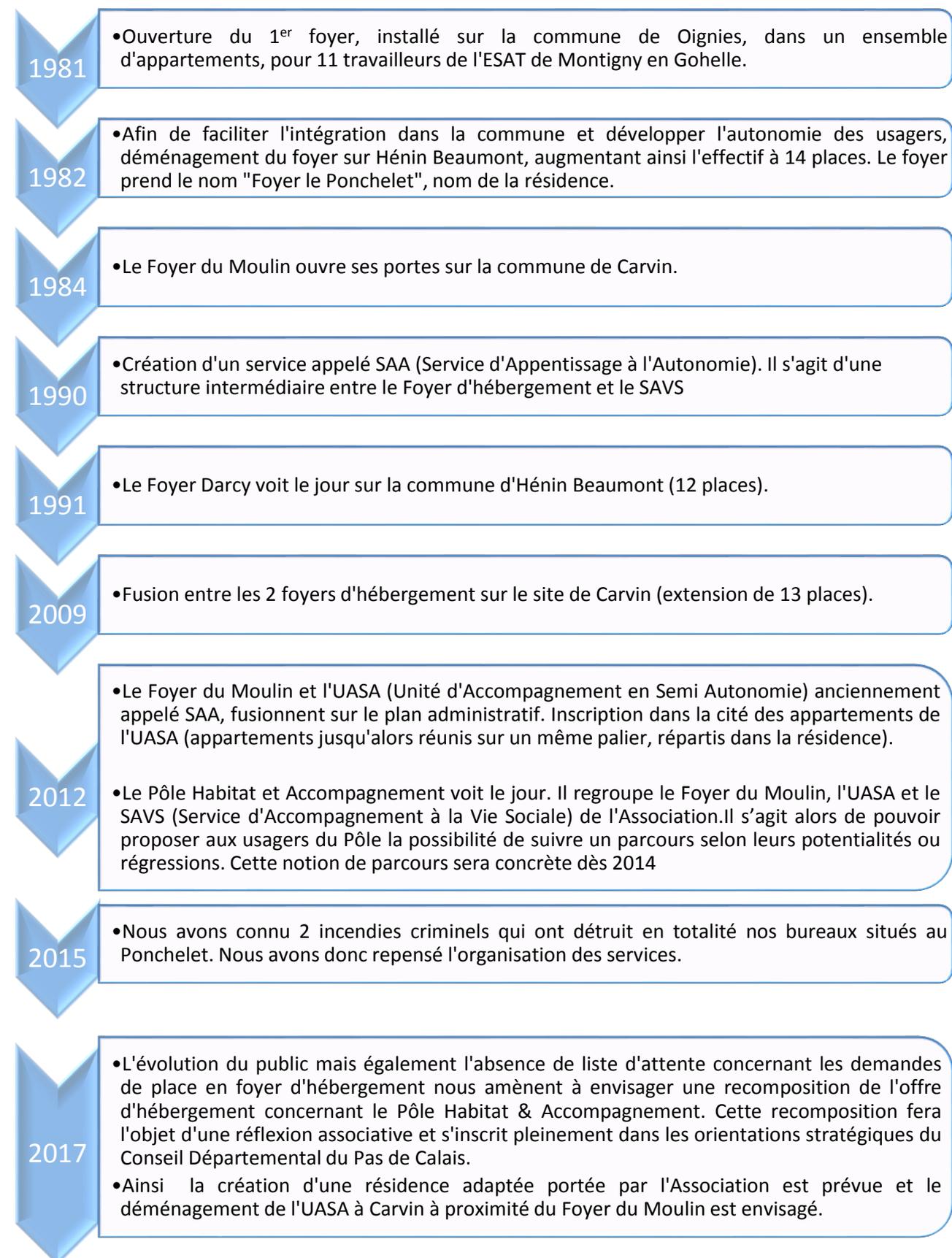
Pour nos Pôles d'activités

- **Priorité 4 :** Continuer à développer des réponses ajustées aux besoins au sein des structures dans une logique d'accompagnement des parcours permettant une réponse accompagnée pour tous
 - Déclinée en 6 objectifs
- **Priorité 5 :** Poursuivre la mise en œuvre de réponses aux besoins évolutifs des personnes en situation de handicap par la recherche permanente du progrès et de la qualité d'accompagnement
 - Déclinée en 13 objectifs

Retrouvez l'intégralité du Projet Associatif Global sur www.apei-henin.com !

II. Présentation de l'établissement

II.1. Histoire de l'établissement



II.2. Cadre juridique et agrément (loi, schémas, pacte des solidarités, PRS...)

Le Foyer du Moulin relève des dispositions réglementaires relatives aux établissements sociaux et médico-sociaux. Le financement de l'établissement est assuré par le Conseil Départemental du Pas de Calais.

La convention d'aide sociale du 16/02/1984 précise les dispositions qui régissent le fonctionnement du foyer. L'accueil temporaire est régi par la convention (n°2004-231 du 17/02/2004) avec le Conseil Départemental.

Le Foyer d'hébergement du Moulin est agréé pour accueillir des travailleurs d'ESAT et d'EA au travers de 52 places réparties comme suit :

- **40 places foyer d'hébergement (37 en accueil permanent et 3 places temporaires)**
- **12 places en Unité d'Accompagnement en Semi-Autonomie**

Renouvellement de l'agrément pour 15 ans à compter de Janvier 2017 par tacite reconduction.

Le Pacte des solidarités 2017-2021

En juin 2017 le Département du Pas de Calais a adopté son pacte des solidarités. Politiques, enfance, jeunesse, famille, autonomie et insertion, la réécriture de ce qui constitue le cœur même de l'engagement de la collectivité et l'essentiel de son budget est un enjeu majeur pour les usagers des solidarités du département.

Les priorités du schéma autonomie tiennent compte à la fois des actions menées dans le cadre des précédents schémas départementaux, du contexte du Pas de Calais, mais aussi de l'évolution des besoins et attentes des personnes.

Elles visent à :

- favoriser l'accès à la citoyenneté, maintenir le lien social, faciliter l'accès à l'offre culturelle et de loisirs et encourager le transfert de compétences
- aider les personnes à réaliser leur projet de vie à domicile, par le développement d'actions de prévention de la perte d'autonomie, l'optimisation de l'accès aux aides techniques et d'aménagement du logement
- accompagner les aidants, développer de nouvelles solutions d'appui, renforcer les palettes d'accompagnement à domicile et structurer les stratégies territoriales en la matière
- adapter les réponses aux besoins de chacun, aux différents âges de la vie ou aux difficultés particulières des personnes, et favoriser les parcours résidentiels entre domicile et institution

Le schéma autonomie se déclinera autour de 4 grandes orientations définies à partir des priorités énoncées :

- préserver l'autonomie et exercer sa citoyenneté
- aider les personnes à réaliser leur projet de vie à domicile
- diversifier et adapter les réponses pour accompagner l'évolution des besoins et attentes
- favoriser la continuité des parcours grâce à la coopération des acteurs

Le programme régional de santé

C'est la feuille de route de la politique de santé dans la région. C'est un document de référence pour les acteurs de santé (professionnels de santé et de prévention, intervenants en santé publique, en établissements sanitaires et médico-sociaux). Il porte l'ambition collective en associant l'ensemble des acteurs de santé.

Les objectifs du PRS ARS Hauts de France 2018-2022 nous concernant particulièrement :

- déployer la démarche Réponse accompagnée pour tous
- améliorer l'effectivité de l'accès à la prévention et aux soins des personnes en situation de handicap
- adapter et/ou développer l'offre d'accompagnement en établissements aux besoins des adultes en situation de handicap
- soutenir le choix des adultes en situation de handicap de vivre en milieu ordinaire

Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles

« Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles sont des repères, des orientations, des pistes pour l'action destinées à permettre aux professionnels de faire évoluer leurs pratiques pour améliorer la qualité des prestations rendues aux usagers et de mettre en œuvre la démarche d'évaluation interne . ».

A ce titre, elles doivent être intégrées dans le processus d'évaluation et la démarche d'amélioration continue de la qualité. Pour le Foyer du Moulin, elles s'inscrivent au sein de 8 programmes :

- valoriser les résultats de nos évaluations
- l'accompagnement à la santé de la personne handicapée
- les comportements problématiques
- les espaces de calme-retrait et d'apaisement
- accompagner l'accès aux droits dans les établissements ou services de l'inclusion sociale
- le soutien des aidants non professionnels
- l'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes
- spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques

II.3. Localisation et territoire

Le foyer d'hébergement est situé au 43 rue Salvador Allende à Carvin à 5 minutes à pieds du centre-ville et à proximité des commerces.

Les résidents, travailleurs d'ESAT utilisent pour la grande majorité les bus de la compagnie TADAO et les arrêts sont également situés à proximité du site de Carvin et d'Hénin Beaumont (Résidence le Ponchelet). Les autres peuvent être transportés en minibus ou utilisent leur propre moyen de locomotion.

La majorité des personnes accueillies est originaire du département du Pas de Calais et travaille dans les ESAT proches (Montigny en Gohelle, Seclin).

II.4. Zone d'intervention (zone de recrutement)

Le territoire d'intervention de l'APEI d'Henin Carvin couvre la Communauté d'Agglomération d'Hénin-Carvin (CAHC) à laquelle s'ajoutent 4 communes limitrophes : Quiery la Motte, Izel Les Equerchin, Billy Montigny et Neuvireuil.

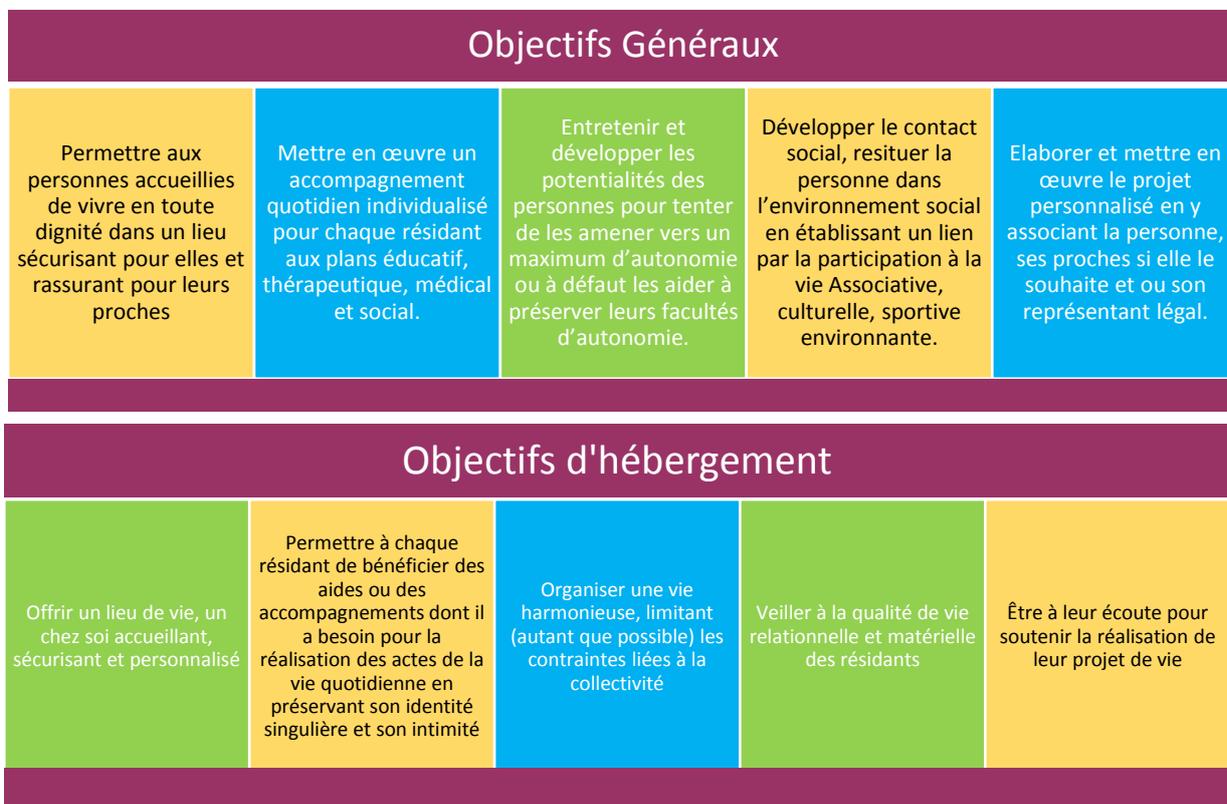
Pour notre foyer, la zone d'intervention est un peu plus large, l'accueil des usagers étant conditionné à l'obtention d'une place en ESAT, il est possible que les adultes proviennent de l'ensemble du Département ou parfois même du Département du Nord étant donné notre proximité avec l'ESAT de Seclin.

II.5. Missions

Le foyer d'hébergement du Moulin a pour mission d'accueillir des personnes présentant un handicap mental, travailleurs d'ESAT et EA. Leur autonomie leur permet d'assumer par elles-mêmes les actes essentiels de la vie quotidienne et leur état est compatible avec une vie en collectivité.

Les personnes accueillies sont âgées d'au moins vingt ans, elles sont orientées par la CDAPH.

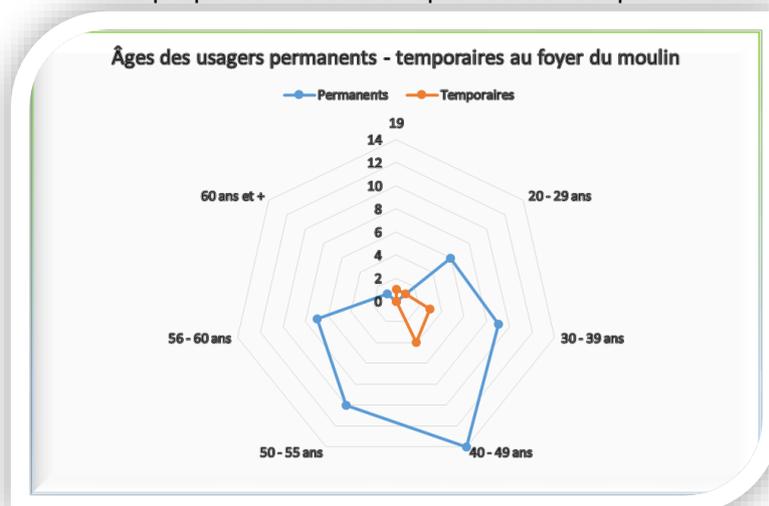
Elles peuvent être maintenues tant que leur état de santé physique et mental le permet et que l'accueil répond à leurs attentes.



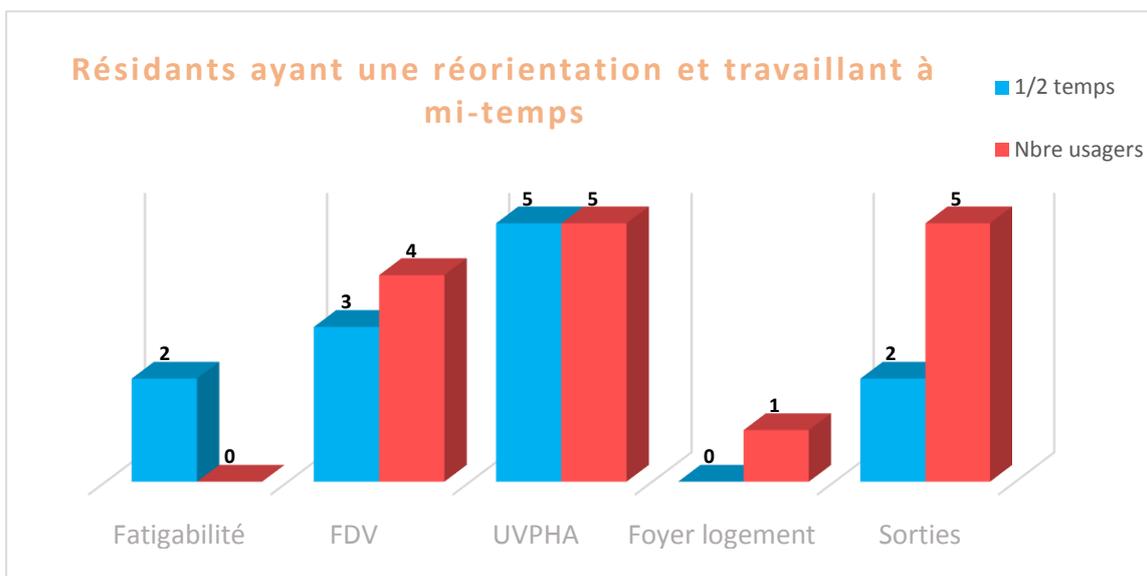
III. Le public et son entourage

III.1. Les caractéristiques du public accueilli au 01/01/2017 avec projection sur les 5 prochaines années

Le Foyer du Moulin accueille, depuis son ouverture, des personnes présentant une déficience intellectuelle qui travaillent en ESAT. Certains usagers fréquentent l'établissement depuis sa création, si bien que le vieillissement de ces usagers commence à se faire sentir. La proportion « Hommes – Femmes » et inversement est proportionnelle selon que l'accueil est permanent ou temporaire.

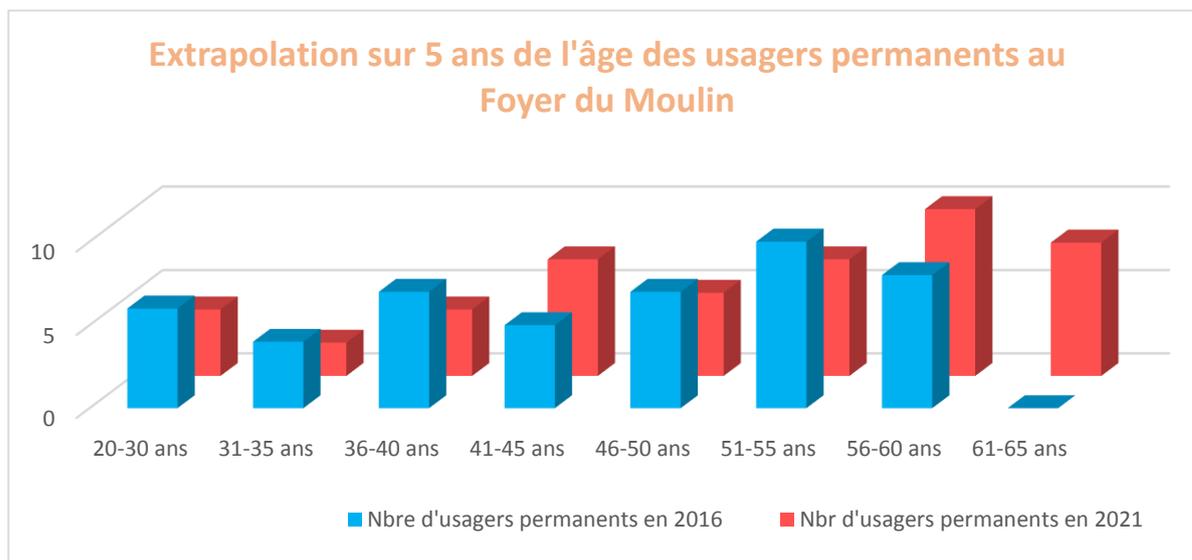


L'accompagnement de ces usagers évolue compte tenu de l'hétérogénéité de la population et est adapté en fonction du projet personnalisé de chacun. Les réorientations sont envisagées en collaboration avec les usagers et les partenaires du secteur tant internes qu'externes. Au 31 décembre 2016, les réorientations sont diversifiées, elles respectent les attentes et capacités des usagers et tentent de maintenir un vecteur d'intégration sociale.



PERSPECTIVES SUR 5 ANS

Les réorientations vers des maintiens à mi-temps, en attente de places en foyer de vie, voir en UVPHA ou EHPAH se multiplient afin de répondre aux attentes et à la fatigabilité des usagers.



Avec le maintien des usagers au Foyer, l'étude de l'évolution de l'âge sur 5 ans confirme ces faits avec une moyenne qui passe de 45 à 49 ans.

Par ailleurs, la présence d'usagers de 60 ans et plus est aujourd'hui une donnée à prendre en considération et il est important de considérer ce vieillissement en tant qu'axe d'accompagnement où le maintien dans le travail devient de plus en plus compliqué.

L'évolution d'une telle situation nécessite une révision du projet d'établissement en vue de répondre au mieux aux différentes orientations et aux perspectives de travail.

Il reste important que l'utilisateur soit proche de son milieu socio culturel, de sa famille et de ses racines.

Afin d'être en cohérence avec l'évolution de l'environnement, la structure doit s'adapter aux besoins des personnes accueillies, créer des partenariats en ce sens et se mettre en conformité avec les normes en vigueur.

Comme abordé supra et au regard de l'évolution économique, le contexte des ESAT est tendu, l'embauche des travailleurs tient compte de cette évolution et de l'adaptation au marché, le recrutement des personnes accueillies en foyer se faisant dans les ESAT, le Foyer du Moulin vit donc les mutations du public avec une baisse significative de la demande d'hébergement.

Par ailleurs le vieillissement notoire du public accueilli nous oblige à envisager également de nous inscrire davantage dans l'offre en rapport au vieillissement en transformant à terme une de nos unités.

Néanmoins, la structure accueille également des jeunes adultes sortant des IME qui disposent pour certains de capacités d'autonomie importantes et qui sollicitent davantage des solutions d'hébergement en logement individuel. Dès lors, nous envisageons le déménagement de l'UASA à proximité du site de Carvin pour répondre aussi à cette demande mais également la transformation de l'UASA site d'Hénin Beaumont en résidence adaptée pour les usagers ne souhaitant pas déménager. En effet, il demeure important que nous puissions maintenir notre présence sur les communes d'Hénin et Carvin puisque nous sommes à proximité du lieu d'apprentissage des jeunes majeurs (IME de Carvin) et du lieu de travail d'une partie de notre public (ESAT de Seclin et Montigny).

III.2. Besoins et attentes du public accueilli

Ma sœur est de plus en plus autonome. Elle se plait au sein du foyer.

Dans le cadre de l'élaboration du projet, les familles ont été consultées et ont été soumises à un questionnaire qui a permis d'évaluer le précédent projet d'établissement et de se projeter sur les 5 prochaines années.

Je pense que les résidents comprennent ces projets, pour moi c'est plus difficile.

Je voudrais partir en appartement, je vais faire mes preuves au foyer pour montrer ce que je sais faire et vivre avec ma copine.

Les résidents ont pu répondre à questionnaire individuel et accompagnés afin de garantir leur compréhension et leur participation effective. Il s'agissait également de faire le bilan du précédent PE et de recueillir les attentes du public.

Je voudrais qu'il y ait plus de fêtes

Comme tout à chacun, les besoins et attentes de la personne en situation de handicap sont singuliers et nécessitent un projet personnalisé. Il est basé sur la recherche d'autonomisation personnelle pour mener une existence aussi ordinaire que possible, en prenant en compte l'histoire, la personnalité et les capacités reconnues. Si nécessaire, la stimulation éducative au quotidien permettra le maintien des acquis et respectera également la régression possible en adaptant son accompagnement. Le projet personnalisé évoluera en fonction des apprentissages, acquisitions et/ou compétences de l'utilisateur.

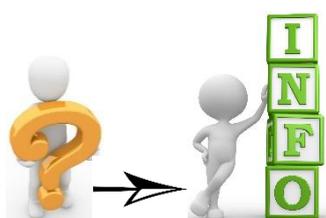
Pour ce faire, il y a nécessité :

- d'un accueil chaleureux dans un lieu de vie source d'épanouissement
- d'un cadre repérant et sécurisant avec mise en place de repères simples
- de réponses aux attentes de la personne dans la limite des missions de la structure
- du respect du rythme de chacun tout en favorisant le contact à autrui, éviter l'isolement, et se sentir utile
- de développer et améliorer l'autonomie dans tous les actes de la vie courante, renforcer la sécurité
- de favoriser l'autonomie sociale, la verbalisation des attentes, l'expression de choix personnel

- de permettre l'accès à la culture, aux loisirs et aux vacances
- de bénéficier de soins corporels, médicaux...
- de préserver, de maintenir ou de renouer des liens avec la famille
- d'une écoute éducative attentive et de développer l'estime de soi, favoriser l'accomplissement personnel
- d'un accompagnement empathique
- du respect de la vie privée, intime, affective et sexuelle de la personne accueillie

Chacun a droit à une qualité de vie dans toutes ses composantes.

III.3. Besoins et attentes de l'entourage familial



Une collaboration constructive avec les familles est recherchée : il s'agit de travailler à un maintien du lien qui préserve au résident sa place d'acteur de son projet de vie. Ainsi, si l'usager le souhaite, les familles sont associées à l'élaboration du projet personnalisé. Écoutées et accompagnées face aux difficultés que peuvent poser la prise en charge d'une personne en situation de handicap dans une famille, dans une démarche qui laisse place à l'autonomie maximale du résident.

Les familles souhaitent être associées à la mise en œuvre du projet personnalisé de leur proche. Il nous faut alors maintenir le lien avec elles pour que l'usager puisse construire son projet de vie. Une organisation permet de maintenir la place des familles auprès des résidents qui le souhaitent.

Les visites des proches qui sont sollicitées se font afin de garantir la confidentialité et le côté privé des échanges dans les chambres ou dans des espaces aménagés. Des propositions de rencontres régulières autour de moments conviviaux favorisent le lien souvent sollicité par les familles.



Enfin, les courriers d'invitation à la signature des projets personnalisés, à la participation lors de réunions de projet et pour des rencontres exceptionnelles en fonction des besoins font partie des moyens utilisés pour augmenter la participation des familles qui le souhaitent et qui en expriment le désir.

IV. Le parcours de vie

IV.1. De l'admission à la sortie

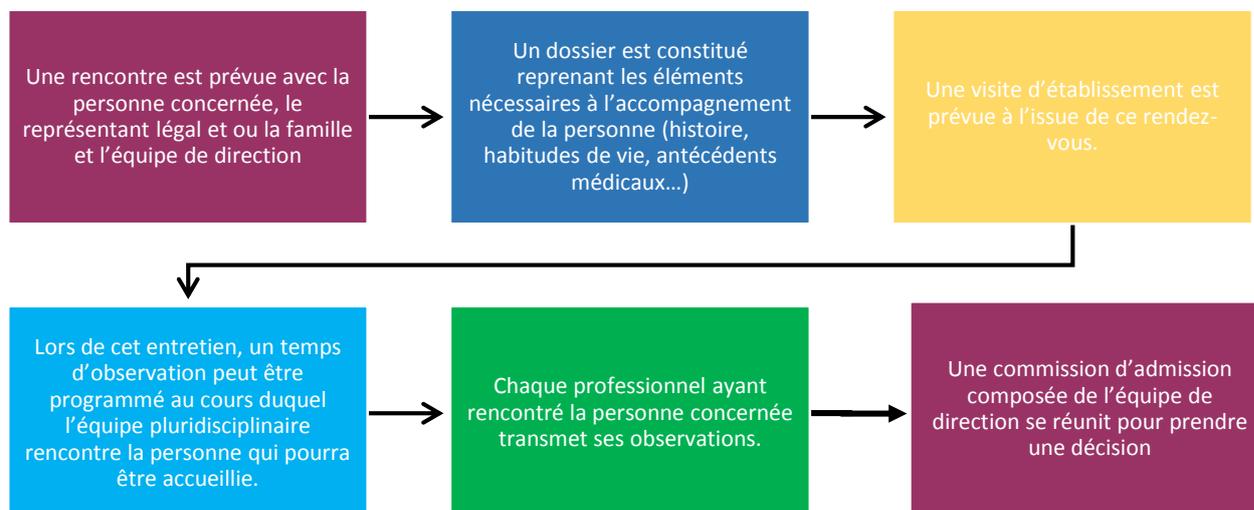
1) Procédure d'admission



Si ces deux conditions sont réunies, la demande d'admission devient possible. Une première rencontre est organisée pour faire connaissance et évoquer la constitution du dossier. La personne est inscrite sur la liste d'attente.

2) Conditions d'admission

Dès qu'une place est disponible, l'étude de la candidature d'admission est lancée au travers de l'utilisation de l'outil OSMOSE et des procédures qui en découlent.



Les raisons d'un éventuel refus sont la présence chez la personne de troubles associés, de difficultés voire d'une incompatibilité à la vie en collectivité ou une prise en charge trop médicalisée.

3) Sortie

Le résidant, en fonction de ses attentes, de son évolution (ex : accueil devenu inadapté) et de son parcours de vie, peut être amené à avoir un projet de sortie de l'établissement en lien avec la décision MDPH ou sur décision personnelle (changement d'établissement, retraite...). Une fois encore l'outil mis en place en 2017 avec la MDPH du Pas de Calais (OSMOSE) facilite cette étape et les procédures inhérentes à cet accompagnement sont clairement définies et respectées par l'établissement.

IV.2. Les modalités d'accompagnement

Il s'agit d'être à l'écoute du résidant, de l'accompagner selon son rythme, ses besoins, ses attentes, ses désirs, ses potentialités, tout en respectant le principe de libre adhésion de la personne.

En fonction du projet de la personne, les encadrants sont là pour l'accompagner, mettre en place des activités, la faire progresser, favoriser la citoyenneté ainsi que l'inclusion de la personne. L'accompagnement est basé sur la relation de confiance, sur le respect de la dignité de la personne en collaboration avec les familles. En effet, La famille est une personne ressource, qui connaît son parcours et son histoire. L'éducateur travaille avec les mandataires judiciaires et les familles. Le professionnel accompagne la personne dans les actes de la vie quotidienne, lors des rendez-vous (médicaux...), dans son suivi médical, lors des activités et sorties, des achats... L'utilisateur est accompagné individuellement ainsi qu'en groupe. Il s'agit aussi de le rassurer, de le mettre en confiance, de l'aider dans son intégration, de le faire participer à la vie du foyer, de le valoriser, de lui laisser le temps de s'approprier les lieux et de prendre ses repères.

1) Les modes d'accueil

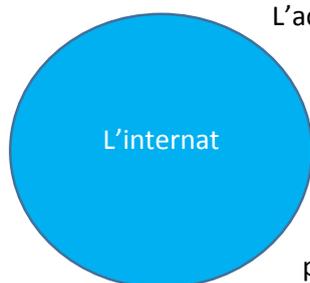
Plusieurs types d'accueil sont proposés dans le cadre de l'internat :

- ↳ l'accueil permanent

- ↳ l'accueil temporaire (à la hauteur de 90 jours par an) les séjours sont modulables : 1 semaine, 2 semaines en accord avec les familles et la direction.
- ↳ l'accueil d'urgence, considéré comme temporaire dans le cas de graves difficultés sociales.

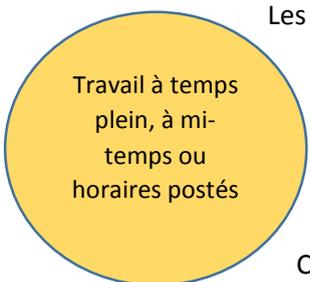
Après notification MDPH et selon les places disponibles, les résidents en accueil temporaire peuvent intégrer le foyer en tant que permanent. Il est à préciser ici que le logiciel SARAH déployé dans le Pas de Calais facilite pour les familles ou les usagers eux-mêmes la possibilité de bénéficier de cette modalité d'accueil.

Certains ont pour projet de vivre en foyer, d'autres en autonomie (appartement), d'acquérir diverses compétences (cuisine éducative, gestion budgétaire, suivi médical, tâches domestiques...). Dans ce cas-là, le foyer est une passerelle pour la vie en appartement à l'UASA. Un temps d'évaluation est prévu avec l'équipe pluridisciplinaire.



L'accueil en internat se fait toute l'année même si lors des périodes d'hiver et d'été les résidents peuvent être en séjour vacances ou familles, le résident est accueilli 24h/24. Le résident est accompagné par les encadrants, les surveillants de nuit prennent le relais à partir de 21h30 jusqu'à 7h30, l'équipe de jour arrive à 6h30.

Chaque séjour au Foyer est discuté avec la famille dans l'intérêt de la personne.



Les travailleurs à mi-temps travaillent le matin à l'ESAT et sont l'après-midi au foyer, un professionnel du foyer les récupère après le repas à l'ESAT. Des activités leur sont proposées ou ils peuvent choisir de se reposer. Ils organisent leur temps libre selon leurs envies. Les travailleurs peuvent avoir des horaires postés (une semaine du matin et une semaine de l'après-midi).

Certaines personnes prennent les transports en commun, d'autres empruntent la navette de l'ESAT.



Le résident peut avoir pour projet de vivre en autonomie (appartement). Si ses capacités lui permettent d'y prétendre, l'équipe mettra en œuvre tous les moyens nécessaires pour y parvenir.

Cette unité, née de l'évolution du foyer, s'adresse à des adultes présentant une déficience intellectuelle, sans troubles importants associés compatibles avec une vie en location. Il concerne 12 personnes vivant seules, en couple avec ou sans enfant, travaillant en ESAT ou entreprise adaptée, nécessitant un apprentissage au quotidien mais pour qui la présence éducative permanente peut s'estomper. C'est un service complémentaire du SAVS.

Les usagers de l'UASA ont acquis un certain nombre de repères et sont accessibles à un soutien à la fois proche mais discontinu qui les amène à assurer progressivement différents actes de la vie quotidienne. Cette prise en charge est facilitée par le fait que les appartements soient disséminés au sein de la résidence le Ponchelet et que les usagers aient pu développer un esprit d'entraide que les encadrants entretiennent au travers d'activités collectives.

L'objectif est d'acquérir une autonomie suffisante pour accéder au SAVS et de vivre dans un logement indépendant. Il s'agit donc d'une unité intermédiaire entre le foyer du Moulin et le SAVS. Toutefois

pour certaines personnes, il s'agit d'un mode d'accompagnement souple qui répond à leur problématique et qui pourra difficilement évoluer vers une autonomie totale.

Dès lors la possibilité de transformer l'UASA actuelle en résidence adaptée prend tout son sens pour ces personnes qui ne souhaitent plus déménager et pour qui la perte de repères serait synonyme de retour en foyer. La réflexion quant à l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes est également au centre de nos préoccupations et en ce sens la création d'une résidence adaptée nous permettrait de répondre à ce type de public sans activité professionnelle. L'implantation de ce dispositif serait une alternative pertinente à l'hébergement en foyer.

Par ailleurs, le rapatriement de l'UASA à proximité du foyer du Moulin offrirait au public la possibilité d'expérimenter plus facilement l'autonomie car se sentant rassuré par la proximité immédiate du Foyer du Moulin.

Le public de jeunes adultes sortant d'IME, peu enclin à vivre en foyer d'hébergement se sent davantage intéressé pour expérimenter l'autonomie dans des appartements. Il nous apparaît donc opportun de proposer cette solution au regard de l'évolution du public quand on sait que cette demande existe pour les jeunes majeurs que nous rencontrons au sein de l'IME du Carembault et à l'ESAT de Montigny.

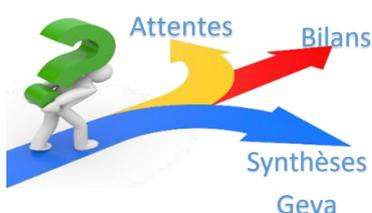
2) Le projet personnalisé

Une procédure sur les pôles « Travail protégé » et « Habitat et Accompagnement » formalise les étapes du projet personnalisé de l'utilisateur.

Le projet personnalisé sert de référence pour élaborer et mettre en œuvre l'accompagnement de la personne en situation de handicap, il permet d'harmoniser les actions quotidiennes. C'est une façon de concevoir l'approche de la personne, le projet construit est un projet qui a pour but de promouvoir le résident.

Ce projet est la clef de voûte de la personnalisation de l'accompagnement, c'est une adaptation à la singularité de chaque adulte accueilli. Il permet de poser une vision de l'avenir pour le résident. Le projet personnalisé prend en compte les spécificités de la personne accueillie tout en s'inscrivant dans le cadre général posé par le projet d'établissement et la loi en général.

Projet Personnalisé



Les temps d'écoute et d'observation sont des étapes primordiales dans l'écriture des différents constats et diagnostics. Ces informations sont recueillies par l'équipe éducative et notamment par le référent éducatif et le référent coordinateur. Ils ont pour mission d'établir l'ensemble des besoins, des choix et des attentes de la personne accompagnée. C'est un consensus entre les attentes de la personne et les moyens qu'il est possible de mettre en œuvre pour la réussite du projet personnalisé. L'élaboration du PP est issue d'une co-construction entre l'utilisateur et les professionnels.

Nous sommes en charge d'impulser une dynamique éducative en fonction du rythme de la personne. Afin de toujours placer l'utilisateur au centre de son projet, chaque professionnel a pour mission de mettre en place des conditions favorisant son expression (consentement éclairé, loi 2002-2). Par exemple : un résident qui a pour objectif de partir dans un appartement en autonomie type UASA devra acquérir des compétences pratiques et sociales (Entretien des locaux, ne pas se mettre en danger, socialisation quotidienne).

Pour chaque résident, le projet personnalisé est unique et réalisé conjointement avec l'ESAT. Il est élaboré en réunion pluridisciplinaire où sont analysées les données recueillies à l'aide de l'outil GEVA revisité par l'APEI, et où sont réfléchis les objectifs de travail. A la suite du consensus entre l'utilisateur et le professionnel, les objectifs et les moyens (financier, matériel et humain) sont établis. Un temps d'échange est prévu pour les clarifier. On l'appelle l'analyse partagée. Elle regroupe



l'utilisateur, au moins un chef de service, l'éducateur référent ou le référent coordinateur, le moniteur d'atelier, le mandataire judiciaire et la famille si le résidant le souhaite. L'écriture du PP est faite en étroite collaboration avec l'ESAT. Elle a pour but d'analyser les différents objectifs afin de proposer un PP plus adapté à l'utilisateur.



Après l'étape de « l'écriture » du projet personnalisé, l'analyse partagée vient formaliser et concrétiser le projet. Si le résidant est d'accord, il peut le signer. Selon les critères définis par l'équipe pluridisciplinaire, l'évaluation du projet personnalisé peut atteindre trois ans. Le dispositif institutionnel de prise en charge des résidants se doit d'être adapté à leurs caractéristiques et à leurs problématiques. C'est pourquoi l'accompagnement est individualisé, tant au niveau éducatif que thérapeutique. Il se concrétise dans les actes de la vie quotidienne.

« Le projet personnel vient d'une personne, le projet personnalisé est destiné à une personne »

Les personnes accueillies sont considérées et reconnues comme personne adulte à part entière, principaux acteurs de leur projet de vie, leur parole est écoutée, favorisée et valorisée dans le respect d'une expression citoyenne. Elles ont des droits et des devoirs qui doivent être connus et respectés par chacun, les notions d'équité, de probité et de confidentialité sont appliquées. Pour le résidant, être acteur de son projet de vie est réalisable dans la mesure où il a la possibilité de faire valoir à la fois ses forces d'individualisation (ses besoins, ses désirs) et ses forces de cohésion avec son groupe d'appartenance (être reconnu, estimé).



Le résidant est une personne dont l'existence tire son sens de son inscription dans une histoire familiale particulière. Les modes de relations se discutent et s'ajustent pour apporter au fonctionnement une dimension familiale sans pour autant se substituer aux résidants et à leur famille. Il importe de rester dans un cadre professionnel, de reconnaître la personne accueillie dans son autonomie d'adulte.

Ce projet personnalisé est présenté au résidant qui le valide, à sa famille si le résidant le souhaite et à son tuteur le cas échéant pour validation. Il est important ici de rappeler que le résidant peut éventuellement revoir sa position et résilier le cas échéant son maintien en hébergement au Foyer du Moulin.

*« Puisque l'homme est projet, son bonheur comme ses plaisirs ne peuvent être que projets. »
Simone De Beauvoir, Philosophe romancière.*

IV.3. Accompagnement de la personne

Permettre aux personnes accueillies de vivre (en dehors des horaires de travail) en toute dignité dans un lieu sécurisant pour elles et rassurant pour leurs proches

Permettre à chaque résidant de bénéficier des aides dont il a besoin dans la réalisation des actes de la vie quotidienne, de préserver son identité singulière et son intimité

Offrir un lieu de vie, un chez soi accueillant, sécurisant et personnalisé

Préserver et veiller à la santé

Travailler au niveau de l'image de soi, du bien-être et de la qualité de vie

Respecter l'intimité et l'intégrité de la personne, son cadre de vie et la collectivité

1) Accompagnement éducatif

Nous basons notre accompagnement au prisme de l'éthique et de la déontologie en référence aux définitions suivantes :

Accompagner une personne, c'est cheminer à ses côtés, ce n'est pas la contrôler, ni vouloir tout savoir d'elle. C'est permettre à la personne d'être actrice de sa vie et de ses choix. C'est aussi savoir reconnaître quand le handicap ou la maladie s'exprime, identifier les symptômes et en tenir compte pour rechercher une réponse adaptée.

Accompagner des personnes en situation de handicap, c'est avoir conscience de son pouvoir sur l'autre, de la dépendance dans laquelle il se trouve et de ne pas en abuser.

C'est reconnaître le rôle de modèle inhérent à la fonction d'accompagnement et penser ses actes et attitudes en conséquence.

Accompagner c'est respecter l'intimité de la personne, recueillir son assentiment avant d'agir en son nom (avant d'entrer dans sa chambre par exemple), veiller à protéger intimité et pudeur.

Notre établissement vise à accompagner nos résidents dans leur quotidien. Il priorise le bien-être, le développement des capacités d'autonomie et la socialisation. A défaut, il propose des actions permettant le maintien des acquis. Respect, bienveillance et solidarité sont des valeurs fondamentales qui définissent l'ensemble de nos actions éducatives. Tenant compte des principes de bientraitance, il convient à chaque encadrant d'impulser une dynamique conviviale dans un environnement sécurisé. Ainsi, nous proposons un panel varié d'activités et de sorties, nous facilitons la relation à l'autre, et nous adoptons de façon systématique une attitude valorisante évitant les risques d'exclusion. Nous priorisons et favorisons les sorties hors institution dans un but intra-cité où l'inclusion et les interactions sociales sont les maîtres-mots.

Exemples d'activités sportives, de loisirs et culturelles :

Activités sportives : Randonnées pédestres avec le club de Libercourt (Route du Louvre, Marche rose, piscine, gymnastique et fitness à Libercourt, activité zumba...

Activités de loisirs : Sorties football Stade Bollaert, Snoezelen, cinéma, bowling, participation à la Braderie de Carvin, sorties vêtements, feux d'artifices, zoo de Lille,

Activités culturelles : Le « Ciné soupe » du Centre Eiffel, Journée de la femme du SAJ, Weekend « ACED Metalia, soirée débat Handicap & citoyenneté », Journée du patrimoine « Art thérapie », Lecture de contes, Initiation au djembé, Expositions temporaires du Louvre

2) Accompagnement concernant l'hygiène

Sens de la prestation/finalité en lien avec les missions

- permettre aux personnes accueillies de vivre (en dehors des horaires de travail) en toute dignité dans un lieu sécurisant pour elles et rassurant pour leurs proches
- permettre à chaque résident de bénéficier des aides dont il a besoin dans la réalisation des actes de la vie quotidienne, de préserver son identité singulière et son intimité
- offrir un lieu de vie, un chez soi accueillant, sécurisant et personnalisé
- préserver et veiller à la santé
- travailler au niveau de l'image de soi, du bien-être et de la qualité de vie
- respecter l'intimité et l'intégrité de la personne, son cadre de vie et la collectivité

Description générale de la prestation

- au niveau de l'hygiène personnelle pour une prévention des maladies, des problèmes de peau
- aider à la socialisation et à l'intégration de la personne dans la structure et dans la société
- valoriser et souligner son importance dans les différentes dimensions de la vie (santé, bien-être, intégration)
- favoriser l'autonomie de la personne même lorsqu'un accompagnement est nécessaire
- hygiène des lieux de vie personnels et collectifs

Organisation et moyens utilisés

Hygiène personnelle

- accompagnement à la toilette dont la fréquence varie selon le projet personnalisé avec de la sollicitation, un accompagnement dans la chambre, un accompagnement verbal et une aide pour les parties inaccessibles si besoin, tel est le cas, dans le respect des besoins et du niveau de chacun
- valoriser la personne : l'accent est mis sur l'importance du prendre soin de soi à travers le dialogue, les explications et une prise en charge synthétique
- l'utilisation des salles de bains communes est aussi un moyen : c'est un moment de détente en prenant un bain, avec des produits relaxants, de la musique, des jets d'eau...
- un travail de partenariat avec les coiffeurs, les pédicures, les esthéticiennes est mis en œuvre

IV.4. Le parcours de soins

1) Accompagnement sur la santé

Sens de la prestation/finalité en lien avec les missions

- attention constante sur l'état de santé et sur les soins nécessaires
- permettre une évolution ou une involution dans les meilleures conditions
- l'établissement n'étant pas médicalisé, si les soins dépassent les capacités mobilisables en son sein ou d'un service de soins à domicile, une réorientation temporaire ou définitive est envisagée
- mettre en œuvre un accompagnement quotidien personnalisé pour chaque résidant aux plans éducatif, thérapeutique, médical et social

Description générale de la prestation

- les modalités de soins sont définies dans le projet personnalisé
- l'équipe exerce un regard pointu afin d'interpeler si besoin les partenaires médicaux et paramédicaux
- certaines démarches de soins peuvent être confiées à l'établissement en fonction du projet personnalisé
- chaque résidant a un médecin traitant choisi par lui ou son représentant légal, de préférence proche de l'établissement
- le résidant est informé par l'équipe éducative et ou son représentant légal le cas échéant. Son consentement éclairé est systématiquement recherché par le professionnel de santé

Organisation et moyens utilisés

- réunion de projet personnalisé
- transmission d'informations avec les surveillants de nuit en cas de problèmes constatés
- existence d'une infirmerie pour déposer les ordonnances ou les messages des résidents directement adressés à l'infirmière
- partenariat avec des médecins généralistes et spécialistes
- partenariat avec l'HAD de Lens et le SSIAD PH de Dourges
- réunion d'équipes pluridisciplinaires hebdomadaires
- salle de soins sur le foyer d'hébergement
- préparation et vérification des piluliers sécurisés par une pharmacie partenaire
- dossier médical pour chaque résident mis à jour par l'infirmière
- vérification quantitative et distribution des médicaments par l'équipe éducative selon la procédure associative
- accompagnements médicaux assurés par l'équipe en soutien à l'infirmière et aux familles
- contacts réguliers avec les familles pour un suivi
- accompagnements paramédicaux par des partenaires libéraux
- boîte à pharmacie dans chaque véhicule
- visites durant les séjours dans les hôpitaux ou les maisons de repos afin de maintenir le lien avec l'établissement
- action d'éducation à la santé pour ce qui concerne le tabac, l'alcool, drogues, alimentation et vie affective

2) Accompagnement en fin de vie

L'accompagnement en institution ou au domicile relève d'initiatives et de procédures adaptées aux attentes et besoins de la personne ainsi que de ses proches mais aussi au regard des possibilités offertes par le projet d'établissement ou de service.

La démarche d'accompagnement en fin de vie est une composante du projet d'établissement. Les options envisagées justifieront des dispositifs d'écoute, de concertation, d'analyse, de négociation ainsi qu'une évaluation quotidienne tout au long de cette démarche.

Même si chaque situation est unique et spécifique, c'est autour d'un projet coordonné, pertinent, efficace et transparent, que nous pourrons, ensemble, anticiper les prises de décisions autour de la qualité de l'accueil, de l'information et de la communication.

Les conditions de réussite pour cet accompagnement spécifique :

- Reconnaître et respecter les attentes, les demandes et les droits des personnes en fin de vie
- Favoriser la place et les fonctions de la famille et de l'entourage dans la démarche d'accompagnement en institution et à domicile
- Porter une attention particulière aux dimensions et à la spécificité de la place des bénévoles et des équipes externes spécialisées
- Organiser la démarche d'accompagnement par :
 - des formations accessibles à tous les acteurs
 - une coordination (« pass-confort » et plaquette « soins de support »)
 - l'accueil
 - l'écoute
 - des crédits ponctuels pour des CDD
 - le passage de relais

- bien identifier la situation à chaque hospitalisation par une concertation
- l'accompagnement des familles et des équipes après le décès

V. Les prestations de service

Les prestations proposées par le foyer d'hébergement sont les suivantes :

V.1. Les prestations hôtelières

1) Prestation Accompagnement Alimentation

Sens de la prestation/finalité en lien avec les missions

- entretenir et développer l'autonomie des personnes en sollicitant leur potentiel physique, intellectuel et créatif de manière adaptée, selon les possibilités de chacun
- l'alimentation répond au double enjeu de la notion de plaisir et de santé dans le mode d'alimentation, en référence à la loi 2002, elle répond aussi à la notion de libre choix

Description générale de la prestation

Deux formes de repas : les livrés et les éducatifs

- veiller à une alimentation équilibrée et en quantité nécessaire
- régimes adaptés (santé et croyances personnelles et religieuses)
- permettre aux repas d'être un temps d'échange et de convivialité
- travail sur la prévention (diabète, cholestérol, surpoids)
- favoriser la notion de plaisir
- favoriser l'autonomie et mettre en avant les savoirs faire de chacun
- accompagner en fonction du projet personnalisé

Organisation et moyens utilisés

- repas préparés par la cuisine collective et livrés tous les soirs et week-ends dans des caissons de maintien en température
- repas éducatifs préparés occasionnellement par les éducateurs et les personnes accueillies dans les cuisines des ailes
- sorties restaurant ou pique-nique, en partenariat avec les commerçants et les restaurants
- les salles communes des ailes sont aménagées dans le sens de la convivialité et du bien-être, chaque groupe prend son repas sur son aile
- un encadrant veille à donner du sens au repas (animation, respect des demandes, des capacités, des besoins)
- des repas régimes sont possibles pour des raisons médicales (diabète, hypocalorique...) ou pour des raisons religieuses
- partenariat avec la cuisine centrale pour les commandes de repas, les envois des menus, les commissions repas

2) Prestation Accompagnement matériel

Sens de la prestation/finalité en lien avec les missions

- favoriser le confort et la qualité de séjour des personnes accueillies
- offrir un lieu de vie accueillant, personnalisé et sécurisé
- veiller à la qualité de vie matérielle de la personne
- veiller à son droit d'exercer sa vie privée et sa propriété
- veiller à l'installation confortable de la personne, à la propreté et au caractère agréable du domicile et des espaces collectifs

Description générale de la prestation

- mobilier adapté et personnalisé selon le choix et les moyens du résidant
- utilisation d'espaces collectifs répondant aux besoins
- utilisation d'espaces privatifs
- respect de l'intimité de chacun
- adaptation aux goûts et aux choix de la personne pour les achats personnels et de groupe (dans le consensus et la participation de tous)
- entretien des effets personnels (meubles, vêtements, produits d'hygiène)

Organisation et moyens utilisés

- chambre individuelle fermant à clé avec salle de bain
- personnel d'entretien vigilant (entretien des parties privatives et nettoyage des parties communes)
- salle informatique, salle d'activités, salon d'accueil des familles, salles de bains communes, jardin, terrasse, terrain de pétanque...
- mise en place de cartes de retrait ou argent en lien avec les familles ou tuteurs
- travail avec la blanchisserie de l'ESAT de Montigny
- partenariats multiples
- formations PSCI et de sécurité pour le personnel

V.2. Les prestations logistiques

1) Prestation entretien des locaux

Sens de la prestation/finalité en lien avec les missions

- l'ensemble du personnel ASI et la maîtresse de maison concourent à la propreté des locaux (parties communes et privatives)
- les agents ASI font en sorte que l'hygiène donne satisfaction à tous (usagers, professionnels, familles...)
- cette fonction, loin d'être secondaire est essentielle et permet à l'établissement d'assumer sa mission; Cela doit être propre, beau et sentir bon.
- ces personnels participent à la qualité de l'accompagnement des résidents
- ils sont parfois en relation directe avec les personnes accueillies et peuvent être confrontés à des demandes à des situations complexes

Sens de la prestation/finalité en lien avec les missions

Hygiène des locaux

- pour le privatif :
 - dépend du projet personnalisé de la personne, capacité à gérer l'entretien
 - accompagnement au rangement des chambres et armoires
 - passage de la personne de ménage en fonction des besoins
 - une buanderie/lingerie permet l'apprentissage de certaines tâches avec accompagnement par la maîtresse de maison
- pour le collectif :
 - participation aux tâches ménagères en soirée et en week-end pour la personne accueillie en fonction de son projet
 - ménage réalisé quotidiennement par le personnel d'entretien
 - partenariat avec la blanchisserie de l'ESAT
 - formation prévention bucco-dentaire du personnel

Description générale de la prestation

- les agents ASI et la maîtresse de maison assurent une bonne hygiène dans tout l'établissement dans le respect du résidant (distance, discrétion professionnelle, respect de l'intimité, de la vie privée, de la tranquillité)
- ils appliquent les protocoles relatifs à l'entretien des chambres, des locaux communs
- ils veillent à ce que les produits dangereux soient en sécurité

Organisation et moyens utilisés

- les agents interviennent du lundi au vendredi selon un planning défini
- chaque personnel a son propre chariot de ménage équipé
- il y a à disposition un aspirateur et une monobrosse
deux fois par an, le nettoyage de fond de chaque chambre est assuré ainsi que les lieux de vie des différents groupes

2) Prestation Blanchisserie

Sens de la prestation/finalité en lien avec les missions

- favoriser le bien-être et l'hygiène individuelle des personnes tout en promouvant sa dignité et son image
- veiller au bien-être physique, psychique et moral de la personne au sein de la collectivité, ainsi qu'en société
- favoriser l'hygiène et la prévention en matière de santé

Description générale de la prestation

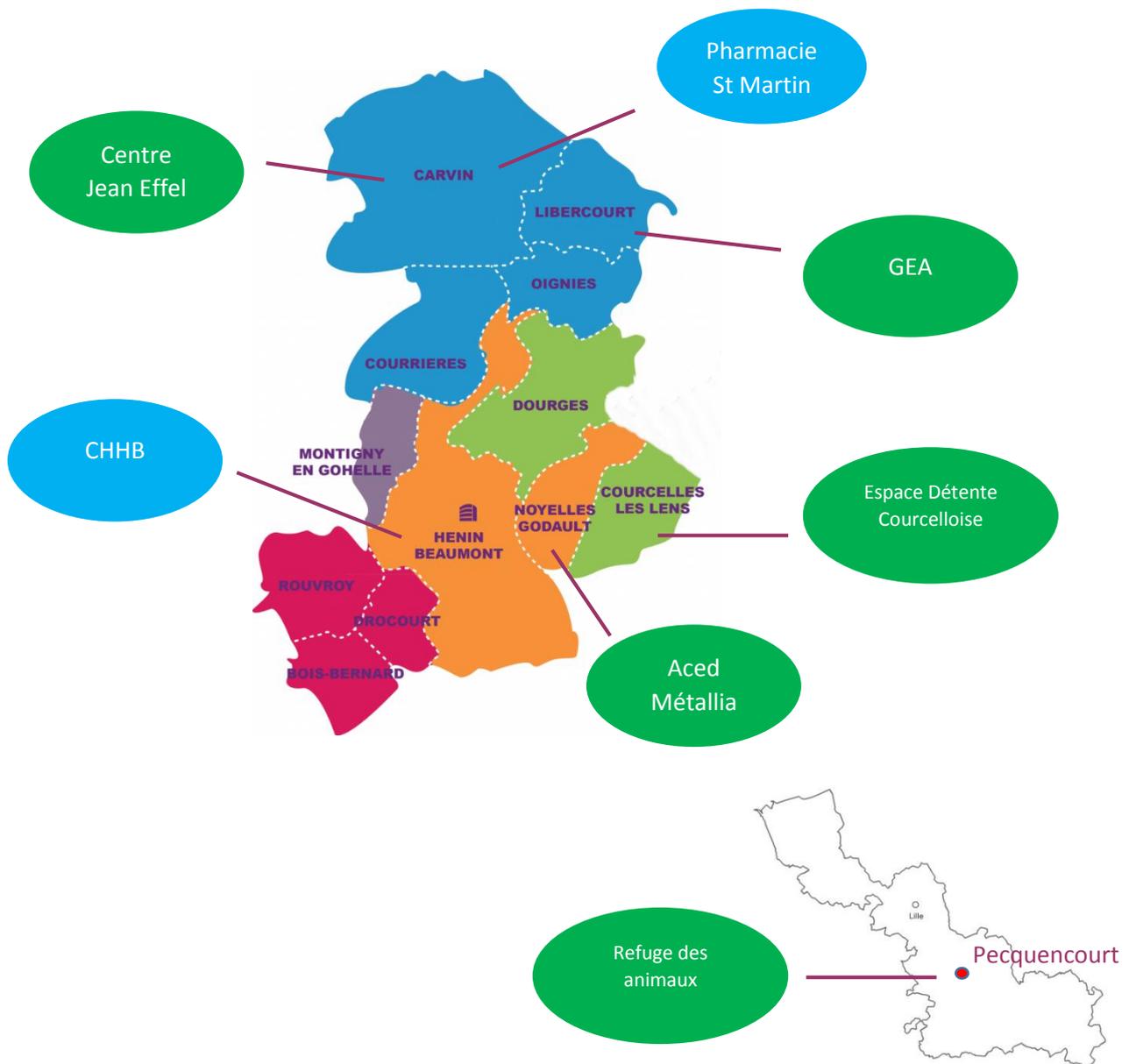
- proposer un service de blanchisserie industrielle hebdomadaire
- proposer une buanderie sur le foyer d'hébergement pour les résidants qui sont dans l'apprentissage de l'entretien de leur linge en atelier avec la maîtresse de maison
- proposer un service de lingerie sur le foyer pour les urgences, le repassage et les petites réparations (raccommodage, marquage du linge)

Organisation et moyens utilisés

- intervention d'une blanchisserie industrielle (ESAT) toutes les semaines
- transport du linge dans des armoires de stockages adaptées
- personnel spécialisé à la lingerie avec machines à laver, sèches-linge, fers et tables à repasser, machines à coudre

VI. Partenariats, modalités de coopération et travail en réseau

VI.1. La carte partenariale



VI.2. Le travail en réseau

Privilégier l'ouverture sur la cité et notamment les démarches partenariales avec l'ensemble des établissements et services permet de mobiliser des ressources hors des murs de l'établissement. Cette mise en réseau et ces liens sont nécessaires pour la socialisation des résidents accueillis, cela amène du mouvement (entre le dedans et le dehors).

Le partenariat a pour action « le travail ensemble », la construction d'une action commune où la place de chaque participant peut être différente, chacun apportant des compétences, des moyens en fonction de ses capacités.

VI.3. Le conventionnement

Nous considérons que les modalités de coopération nécessitent des relations de différents types. Pour ce qui concerne les relations partenariales, nous pouvons évoquer notre participation aux différentes instances de l'Union départementale.

Sur le plan médical

Avec les Hôpitaux du secteur et notamment le CHHB une convention de partenariat nous permet d'améliorer nos relations professionnelles. Différents échanges entre les professionnels se sont mis en place afin de permettre l'approfondissement des connaissances de chacun quant aux spécificités de nos structures et tenant compte des différentes difficultés rencontrées.

Une convention a été signée avec une Pharmacie de la Ville afin d'assurer aux résidents une prestation pharmaceutique qualifiée en visant à la sécurisation du parcours du médicament au sein du Foyer.

De plus, une convention avec le HAD de Lens et une autre avec le SSIAD PH de Dourges de l'Association La Vie Active ont été signées et nous permettent d'envisager les partenariats futurs.

Il en est de même pour ce qui concerne le SAMSAH relais « le Cheval Bleu » qui de par son expertise nous aide dans l'accompagnement spécifique de personnes en situation de handicap psychique.

Sur le plan pédagogique

Etant un lieu d'accueil de stagiaires, nous avons procédé à la signature de conventions de site qualifiant avec différents centres de formation permettant de cadrer les attentes de uns et des autres dans le respect du public accueilli.

Sur le plan culturel – sportif et activités de loisirs

La proximité avec différents organismes et/ou associations est venue compléter notre palette de partenaires. Ainsi, il est proposé aux usagers des activités axées sur la culture par le biais du Centre Jean Effel de Carvin.

Il leur est possible de s'essayer à la zumba avec l'Espace Détente Courcelloise ou de s'exercer aux différentes activités sportives (gymnastique, randonnées) grâce au GEA de Libercourt ou encore de faire preuve d'altruisme à l'égard des animaux accueillis à la SPA de Pecquencourt en leur accordant un peu d'attention et de soins.

A noter également, les échanges riches avec ACED Métaillia par la participation mutuelle aux différentes festivités organisées.

Les établissements et services qui ont, ou continuent, à accompagner les résidents du foyer d'hébergement du Moulin constituent un partenariat incontournable d'autant plus que nous sommes engagés dans le processus du projet personnalisé. Les familles contribuent au maintien de l'équilibre entre le dedans et le dehors et à ce titre sont les partenaires de qualité que nous souhaitons mettre en exergue également.

Par rapport aux prestations proposées aux résidents certaines se déroulent à l'interne de l'établissement et sont encadrées par les professionnels de la structure, d'autres sont menées à l'extérieur de la structure et nécessitent le développement d'un partenariat. Il s'agit des lieux d'activités (piscine...), mais aussi de lieux de soins qui permettent la prise en charge médicale des résidents (dentistes, spécialistes, CMP ...).

La différence entre tous doit permettre une complémentarité au service du résident. Des temps d'ouverture du foyer du Moulin sont organisés chaque année : le marché de Noël avec l'ouverture sur l'extérieur et sur le quartier, les après-midis dansants, les soirées à thèmes avec les familles, amis et administrateurs... Ces événements qui ponctuent la vie du foyer, créent une dynamique et permettent de valoriser l'image de la personne en situation de handicap, de montrer ses compétences et de faire valoir sa place dans la cité.

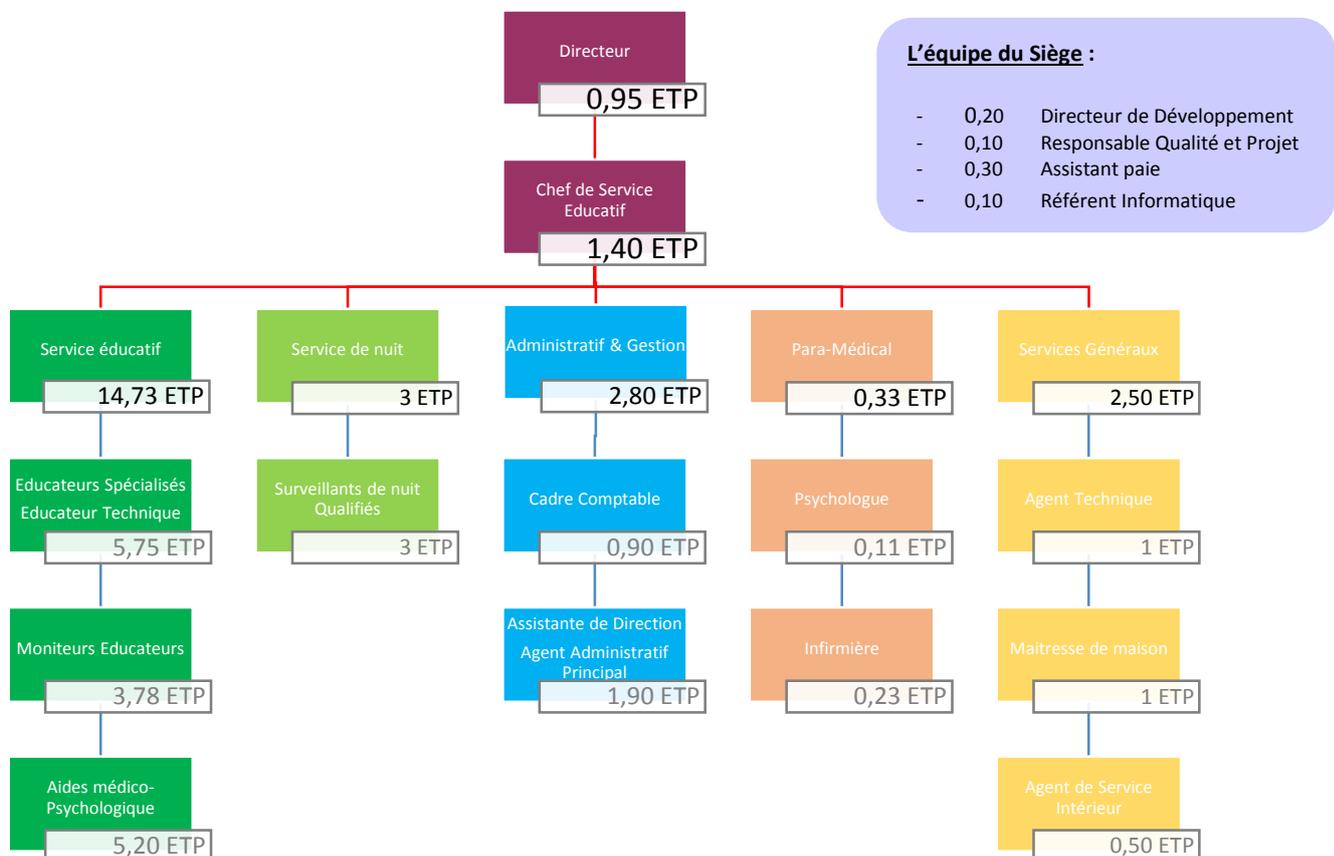
Sur le plan administratif

Ces dernières années, les compétences des structures sont mises en évidence par les autorités et il n'est pas rare que le personnel des ESMS soit mis à contribution dans différentes réflexions à mener ou travail à réaliser conjointement, amenant à certains moments la signature de conventions (exemple : GRATH dans le cadre de l'accueil temporaire).

VII. Organisation et fonctionnement de l'établissement

VII.1 Les ressources humaines

1) Les organigrammes hiérarchiques et fonctionnels, les ratios d'encadrement



Ratios d'encadrement : 0,561

2) Les compétences mobilisées - les qualifications

Directeur de Pôle	0,95
<p>Le Directeur du Pôle gère l'établissement, via le document unique de délégation délivré par la Directrice Générale, dans ses dimensions humaines, financières, administratives, logistiques... Il coordonne les activités afin d'assurer l'hébergement et l'accompagnement du public. Ses principales missions sont :</p> <ul style="list-style-type: none">- organiser et mettre en place les modalités de fonctionnement de la structure- effectuer la gestion des ressources financières de la structure- assurer la gestion des ressources humaines- contrôler l'entretien du patrimoine de la structure (bâtiments, équipements...) et organiser les interventions (maintenance, suivi des travaux...)- coordonner l'activité- organiser les prestations de service (restauration, nettoyage...) et contrôler l'application des procédures- établir le bilan d'activité de la structure et identifier les axes d'évolution- communiquer et échanger les informations sur les évolutions réglementaires, techniques, les résultats d'activité... lors de différentes instances- mener des actions de communication, de représentation auprès des acteurs de l'environnement socio-économique	
Chef de service éducatif	1,40
<p>Le chef de service, en collaboration et sous l'autorité du Directeur de Pôle, supervise les équipes éducatives dans le respect des valeurs portées par les projets associatif, d'établissement et de service en vigueur au sein de l'APEI. Développement du partenariat et du réseau. Il a pour mission principale l'encadrement des équipes et la coordination des actions socio-éducatives directement engagées auprès des personnes accompagnées. Il s'assure que ses collaborateurs déclinent les valeurs associatives dans leurs accompagnements quotidiens en développant une animation des équipes de proximité. Il est l'intermédiaire entre la Direction et les équipes socio-éducatives dans :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'élaboration, l'application et l'évaluation du projet d'établissement ou de service- la gestion administrative et financière- la gestion et le management des ressources humaines <p>Pour cela, il relaye les orientations de la Direction auprès des équipes et s'assure de leurs applications effectives. Inversement, il rapporte à la Direction les besoins des équipes.</p>	
Psychologue	0,11
<p>Il est à l'écoute des résidents, il soutient les équipes dans :</p> <ul style="list-style-type: none">- la compréhension des difficultés des résidents sur l'hébergement et au travail- la recherche des modalités d'accompagnement adapté- il réalise des actions d'analyse, d'évaluation psychologique et de conseil, selon les besoins des personnes, afin de leur apporter un soutien ou une aide psychologique. <p>Il peut réaliser des bilans psychologiques</p>	
Cadre Comptable	0,90
<p>Le Cadre Comptable du Pôle, hiérarchiquement placé sous la responsabilité du Directeur. Le Cadre assure la tenue des états comptables, réalise les budgets, comptes de résultats et bilans pour le compte des établissements et service du Pôle. La facturation, la conception et la tenue de tableaux de bords de gestion font parties intégrantes de ses missions. Une fonction d'analyse de gestion est développée avec notamment la production de différents états financiers.</p>	

Educateur Spécialisé, Educateur Technique, Moniteur Educateur, Aide Médico-Psychologique	14,75
<p>Les équipes d'accompagnement sont composées de professionnels de qualifications différentes qui apportent et conjuguent la diversité de leurs connaissances et compétences en faveur d'un pilotage du projet personnalisé respectueux des droits de l'utilisateur, de ses besoins et de ses capacités.</p> <p>Sans que cette liste soit limitative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'éducateur spécialisé constitue un appui pour les écrits et la pratique de l'analyse réflexive mais aussi la coordination d'une unité - l'éducateur technique accompagne les résidents dans des projets d'activités techniques et manuelles - le moniteur éducateur s'inscrit dans une démarche stimulante pour l'utilisateur par les activités (épanouissement des potentialités) - l'aide médico-psychologique complètera l'équipe avec la vision du « prendre soin », de par une formation plus approfondie en lien avec les actes de la vie quotidienne <p>Ils sont engagés aux côtés des résidents assumant un accompagnement matériel, psychosocial et l'animation de la vie collective. Leurs interventions sont déclinées au travers les prestations d'accompagnement.</p> <p>Afin d'assurer une continuité de service, toute l'équipe d'une même aile, voire même d'autres ailes, peuvent être appelés à accompagner les usagers dans les actes de la vie courante : la notion de référent se limite au rôle d'interlocuteur privilégié et « sachant » dans le pilotage du projet personnalisé.</p>	
Surveillants de Nuit Qualifiés	3
<p>Ils assurent la surveillance et la sécurité des usagers et des biens durant la nuit, en lien avec la personne responsable (Cadre d'astreinte, Chef de service, Directeur), et dans le respect des personnes accueillies, en conformité avec le projet d'établissement.</p> <p>Ils accueillent les résidents et répondent, dans la mesure de leurs possibilités et de leur professionnalité, à leurs demandes et besoins.</p> <p>Ils articulent leur intervention à celle des équipes d'encadrement.</p>	
Infirmier	0,23
<p>En lien avec les médecins généralistes et spécialistes, il accompagne les résidents dans les démarches que nécessite leur état de santé. Il vérifie les piluliers et les met à jour si besoin. Il exécute les actes de soins qui relèvent de son rôle propre.</p> <p>Il promeut, met en place et coordonne des actions de prévention.</p> <p>Il collabore avec les équipes d'accompagnement qui prennent le relais afin d'assurer la continuité des soins dans la limite des compétences de chacun.</p>	
Assistante de Direction	1
<p>Elle assiste l'équipe de Direction du Pôle afin d'optimiser la gestion de ses activités (gestion de plannings, organisation de réunions, communication, accueil...).</p> <p>Elle organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure.</p> <p>Elle prend en charge le suivi complet des dossiers des salariés. Elle coordonne l'équipe des SNQ et assure le suivi des contrôles maintenance et sécurité en lien avec le Directeur.</p>	
Agent Administratif Principal	0,90
<p>Réalise le traitement administratif de dossiers et transmet les informations pour le compte des établissements et service du Pôle.</p> <p>Prend en charge le suivi complet des dossiers résidents du Pôle.</p> <p>Elle accueille physiquement les familles, résidents, fournisseurs, visiteurs, les oriente, prend les messages et assure l'accueil téléphonique.</p>	

Maitresse de maison	1
<p>Elle effectue l'entretien des parties administratives de l'établissement, assure en coordination avec la Cadre comptable l'approvisionnement des fournitures d'hygiène.</p> <p>Elle effectue le nettoyage d'articles spécifiques non pris en charge par l'ESAT, repasse les vêtements et supervise le marquage du linge.</p> <p>Elle anime des ateliers techniques avec les résidents en individuel pour les évaluations dans le domaine de la cuisine, de l'entretien des locaux et du linge.</p>	
Agent de service intérieur	0,50
<p>Elle effectue l'entretien des locaux privés et des espaces collectifs conformément aux règles de sécurité.</p> <p>En relation avec la maîtresse de maison, elle contribue au maintien de la qualité de l'établissement.</p>	
Agent Technique	1
<p>Il effectue la maintenance et l'entretien des locaux privés et espaces à usage collectif, conformément aux règles de sécurité.</p> <p>Il gère l'approvisionnement d'outils et de consommables.</p> <p>Il accompagne les interventions de contrôle et de maintenance en lien avec les prestataires.</p> <p>Il suit l'état des stocks, identifie les besoins en approvisionnement et établie les commandes</p>	

3) La formation - les entretiens individuel et professionnel

La formation professionnelle demeure pour nous un des investissements les plus fondamentaux pour favoriser l'évolution et l'adaptabilité des réponses institutionnelles. Elle contribue également à la promotion des acteurs professionnels.

Nous souhaitons à chaque fois que possible enrichir les responsabilités et les champs d'action professionnels des salariés de l'Association car nous pensons que cet enrichissement est mobilisateur et que les potentialités des acteurs d'un établissement sont des variables dignes d'investissement.

Les entretiens individuels sont des échanges organisés, tous les deux ans, entre les professionnels et leur supérieur hiérarchique direct. Ils sont préparés par les deux interlocuteurs sur la base d'une fiche d'entretien préétablie. Ils donnent lieu à un compte-rendu rédigé au cours de l'entretien et co-signé par les acteurs.

Les entretiens individuels sont des moments forts pour les Cadres qui peuvent ainsi mieux fonder leurs décisions managériales et jeter ainsi les bases d'un management participatif. Pour les professionnels, savoir ce que l'on attend d'eux et de ce que l'on pense de leur travail leur offre la possibilité d'envisager l'avenir et de formuler des propositions d'amélioration.

Les entretiens professionnels pour les non-Cadres sont menés tous les deux ans par la Responsable Ressources Humaines de l'Association et par le Directeur pour les Cadres. Les contenus de ces entretiens portent sur les besoins de formation, les perspectives d'évolution en termes de carrière et de mobilité en lien avec le poste occupé ou sur le projet professionnel du salarié.

4) Organisation-Réunions-la régulation des pratiques professionnelles



REUNION GENERALE DU POLE	COMITE DE DIRECTION ASSOCIATIF
<p><u>Animateur</u> : Directeur du Pôle <u>Participants</u> : Tous les salariés <u>Fréquence</u> : semestrielle <u>Objectif</u> : Diffusion des informations générales, l'organisation de la vie du Pôle, la réflexion sur les projets particuliers</p>	<p><u>Animateur</u> : Directrice Générale <u>Participants</u> : les Directeurs et les Cadres du siège <u>Fréquence</u> : mensuelle <u>Objectif</u> : Informer, décider des projets associatifs et de la gestion des établissements et services</p>
COMITE DE DIRECTION DU POLE	REUNION DE SERVICE EDUCATIF
<p><u>Animateur</u> : Directeur du Pôle <u>Participants</u> : les Chefs de service, le Cadre Comptable <u>Fréquence</u> : bimensuelle <u>Objectif</u> : Analyser le fonctionnement institutionnel, examiner les priorités, organiser, gérer et envisager les améliorations</p>	<p><u>Animateur</u> : Chef de service <u>Participants</u> : Encadrants <u>Fréquence</u> : bimensuelle <u>Objectif</u> : Affiner les méthodes de travail</p>
REUNION DE COORDINATION	REUNION DE PROJETS
<p><u>Animateur</u> : Chef de service <u>Participants</u> : Educateurs coordinateurs <u>Fréquence</u> : mensuelle <u>Objectif</u> : Coordonner les actions.</p>	<p><u>Animateurs</u> : Chef de service et Psychologue <u>Participants</u> : Encadrants <u>Fréquence</u> : bimensuelle <u>Objectif</u> : Elaborer et actualiser le projet de chaque résidant</p>
REUNION D'ANALYSES PARTAGEES AVEC RESTITUTIONS DU PROJET PERSONNALISEE COORDINATION	REUNION D'AILES
<p><u>Animateur</u> : Chefs de service hébergement et travail <u>Participants</u> : Encadrants - usagers <u>Fréquence</u> : variable <u>Objectif</u> : Elaborer le projet personnalisé en lien</p>	<p><u>Animateur</u> : Coordinateur <u>Participants</u> : Encadrants et résidents <u>Fréquence</u> : mensuelle <u>Objectif</u> : Explorer les situations générées par les résidents</p>
REUNION SNQ	REUNION D'ANALYSE DE LA PRATIQUE
<p><u>Animateur</u> : Directeur <u>Participants</u> : Surveillants de nuit qualifiés – Assistante de Direction <u>Fréquence</u> : 3 fois/an <u>Objectif</u> : Informer les SNQ des évolutions du Pôle, faire un point sécurité, réguler l'équipe de nuit</p>	<p><u>Animateur</u> : Psychothérapeute extérieur <u>Participants</u> : Encadrants, SNQ, maitresse de maison <u>Fréquence</u> : mensuelle <u>Objectif</u> : Travail de réflexion sur la pratique professionnelle</p>
REUNIONS DE PROJETS D'ANIMATION	COPIL D'ETABLISSEMENT
<p><u>Animateur</u> : Chef de Service <u>Participants</u> : Coordinateurs et ME <u>Fréquence</u> : trimestrielle <u>Objectif</u> : Elaborer, coordonner les activités festives</p>	<p><u>Animateur</u> : Directeur <u>Participants</u> : Référents Qualité et Bienveillance du Pôle – CSE ponctuellement <u>Fréquence</u> : 8 à 10/an <u>Objectif</u> : Aborder et traiter les sujets relatifs à la démarche qualité et à la bienveillance au sein du pôle</p>

Animateur : Responsable Qualité Projet

Participants : DG, DDO, Directeurs, Administrateurs

Fréquence : 4/an

Objectif : Définir, organiser et coordonner et suivre les démarches QB Associative

5) Accueil des stagiaires et bénévoles

Les principes de base des professions en travail social et médico-social requièrent de la part de tout intervenant, respect mutuel, compréhension, acceptation de la liberté d'autrui et principe général de non-discrimination.

L'accueil des stagiaires et bénévoles implique donc :

- l'acceptation des autres, le temps partagé avec un groupe et en collectivité avec les contraintes personnelles que cela comporte,
- la volonté d'une participation active aux différents temps du foyer,
- le respect d'une obligation de réserve et de discrétion (anonymat par exemple) envers les situations et les personnes qui peuvent être évoquées. Un respect de confidentialité relatif au public est donc exigé.

Toute personne accueillie dans le cadre d'un stage de formation est tenue de prendre connaissance des projets, de suivre scrupuleusement les règlements associatifs et institutionnels et de respecter la convention de stage qui aura été signée préalablement à tout démarrage. D'une manière générale, le stagiaire devra respecter les lois et règlements en vigueur, notamment en matière de sécurité.

Un Référent pédagogique est nommé et le choix se fait en adéquation avec le diplôme préparé par le stagiaire. A son arrivée, le stagiaire bénéficie d'un accueil individualisé par le référent pédagogique : visite du foyer, présentation des résidents, des personnels, mise à disposition des outils de la loi 2002-2 et remise du livret d'accueil à destination des stagiaires ainsi que la Charte de Bienveillance.

Il est important de souligner que l'accueil est adapté selon le service où sera affecté le stagiaire (éducatif, administratif...). S'il s'agit d'un stage d'ordre administratif, une sensibilisation du public accueilli sera effectuée. S'il s'agit d'un stage dans le cadre de la préparation d'un diplôme médico-social, il sera demandé au stagiaire de respecter un temps d'observation avant t'entamer toute intervention. En effet, de par les troubles associés que présentent certains usagers, il est primordial qu'un temps d'observation soit priorisé dès le début du stage afin de bien cerner le public accueilli et le fonctionnement.

Un stagiaire ne sera jamais laissé seul sans encadrement car il ne peut se substituer à un professionnel. Une fois que le stagiaire a pris ses marques, il lui sera possible de prendre des initiatives encadrées par son référent pédagogique.

Conformément à la convention de stage, seront accordés au stagiaire des temps dédiés à des travaux personnels en lien avec les dossiers à constituer. Il est indispensable de souligner que ces écrits préserveront l'anonymat des résidents et professionnels.

Il est important de préciser que les stagiaires et les bénévoles engagent leur responsabilité individuelle dans la recherche, la diffusion ou l'échange de toute information, image ou opinion.

L'accueil des bénévoles passe nécessairement par la mise en place d'une convention et nécessite au préalable l'adhésion pleine et entière aux valeurs associatives. Les bénévoles sont soumis aux mêmes règles de confidentialité concernant les résidents et s'ils ne sont pas nécessairement issus du champ social ou médico-social, doivent faire preuve d'empathie et de bienveillance à l'endroit des adultes accueillis au foyer.

Le fait de signaler un acte qui peut être qualifié de délit ou de crime, ne constitue pas une faute et les stagiaires et les bénévoles sont tenus de signaler à la direction tout fait.

7.2. Les ressources matérielles

1) Le cadre bâti

L'établissement est construit sur un terrain entretenu par l'ESAT de Montigny, il comporte :

- des studios d'habitation pour les résidants en régime d'internat : 4 unités de 9 à 13 chambres privatives chacune pour l'accueil des 40 résidants dont 3 accueils temporaires qui bénéficient des mêmes prestations. Chaque chambre offre une superficie de 20 mètres carrés
- 4 espaces restauration constitués d'une cuisine équipée, de tables de restauration et d'un espace détente
- une salle d'activités polyvalente
- une cuisine centrale entièrement aménagée et répondant aux normes HACCP
- un bâtiment central constitué d'une salle d'activités et d'accueil, d'un espace secteur administratif, un espace secteur direction
- un local infirmerie
- un bureau aménagé pour les éducateurs
- des locaux en sous-sol permettant le stockage des matériels, des archives, des produits d'entretien et des denrées sèches
- un espace chaufferie et TGBT
- parking de 13 places dont une place handicapée
- des espaces verts
- un espace barbecue
- un terrain de pétanque
- un terrain d'activités sportives
- 5 garages permettant le stockage des véhicules de service
- un espace permettant les activités techniques
- 2 lingerie

Des espaces extérieurs :

Il est à noter que le site est entièrement accessible et sécurisé par la pose d'une alarme périmétrique afin de garantir la non intrusion d'individus extérieurs. Une clôture permet de sécuriser également l'établissement et un dispositif adapté aux résidants a été mis en place afin de contrôler la circulation.

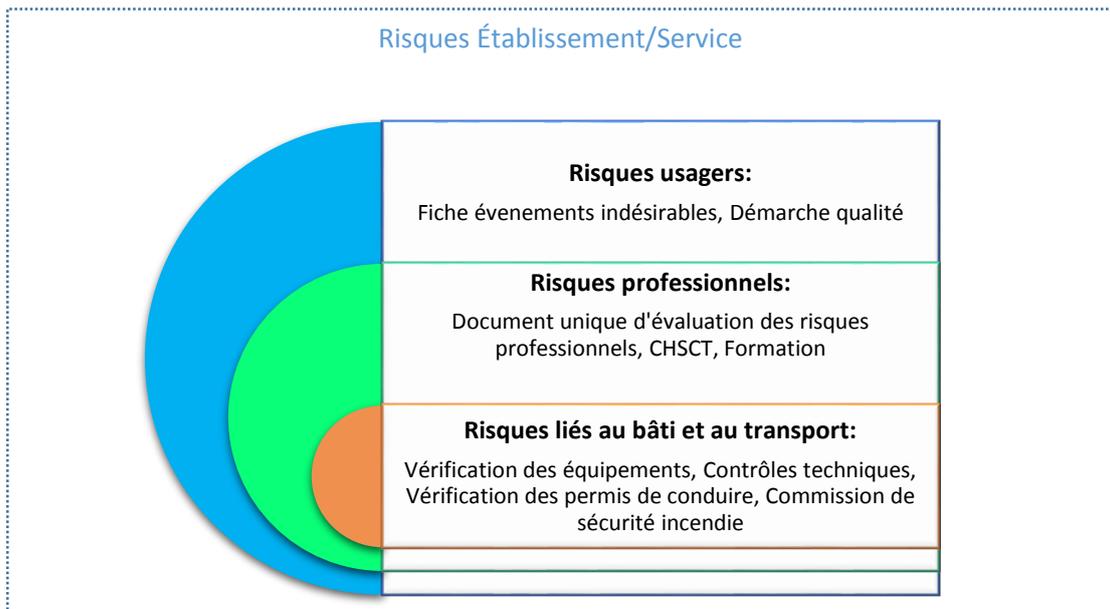
A Hénin Beaumont, Résidence le Ponchelet, notre Unité d'Accompagnement en Semi-Autonomie est implantée au cœur de la cité. 8 appartements permettent l'accueil de 12 adultes en accueil permanent en couple ou individuellement.

Les encadrants assurant le suivi et le soutien des adultes accueillis disposent de bureaux d'accueil et de travail au rez-de-chaussée de la résidence. Une salle de réunion et d'activités permet la mise en place d'activités individuelles ou collectives et un espace dédié aux réunions permet leurs tenues.

2) La sécurité, la prévention et la gestion des risques

Définition

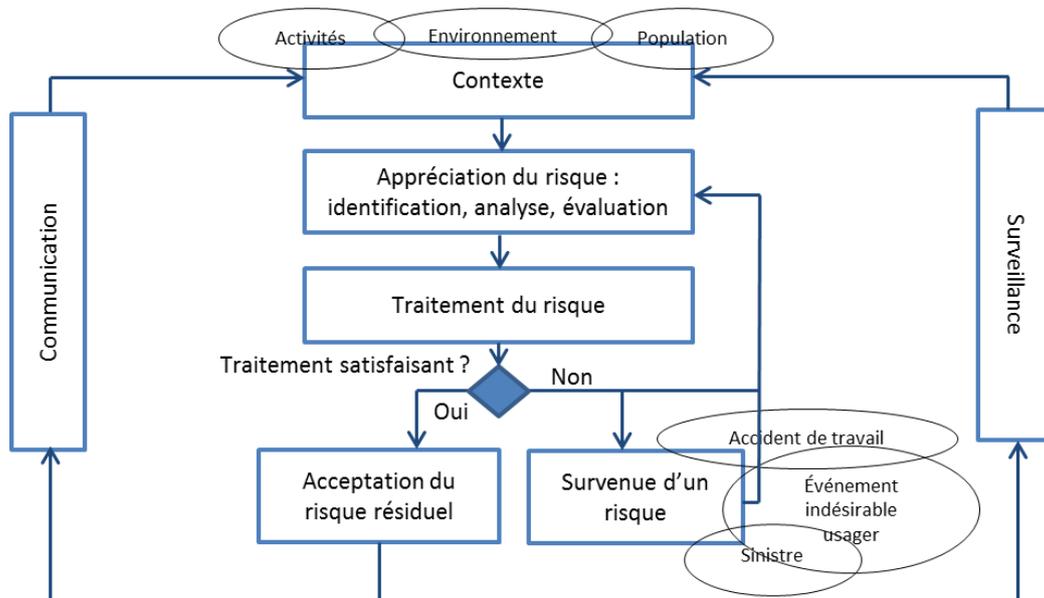
La sécurité des usagers comme celle des professionnels constitue une priorité stratégique de l'Association. Compte tenu des incitations réglementaires et de la recherche permanente d'un accompagnement de qualité, l'établissement, en étroite collaboration avec le siège de l'association, s'est engagé à instaurer une démarche globale et coordonnée de gestion des risques.



Pour assurer le déploiement et l'efficacité de la démarche, le Responsable QHSE (Qualité Hygiène Sécurité et Développement) sous la supervision du DDQ (Directeur du Développement et de la Qualité) coordonne la gestion des risques globale et propre à chaque établissement. Il bénéficie de relais opérationnels au sein de l'établissement qui sont le directeur, les responsables hiérarchiques et l'équipe technique.

Méthodologie de gestion des risques

La gestion du risque de l'APEI Hénin Carvin repose sur l'identification et le traitement des risques. Le schéma ci-dessous (basé sur l'ISO 31000 management du risque) détaille les étapes que nous appliquons :



3) Les moyens de transport

Au Foyer du Moulin et à l'UASA, le parc de véhicules est important puisqu'il est constitué de 9 véhicules permettant le transport des résidents ou des professionnels. L'entretien de ces véhicules est assuré par l'ESAT sous la responsabilité du Directeur du Foyer du Moulin.

Les véhicules sont nettoyés par les encadrants avec les résidents dans le cadre d'une activité.
Les visites des contrôles techniques sont également assurées par le foyer et le suivi en est confié à l'Agent Technique.

Les chauffeurs sont responsables de la sécurité à bord des véhicules et doivent veiller à ce qu'ils aient toujours à disposition dans la pochette prévue à cet effet : les papiers du véhicule, une trousse de secours, un gilet, un triangle, un téléphone portable...

Un guide associatif concernant les transports est remis à chaque conducteur de l'Association et il reprend l'ensemble des règles et consignes à appliquer.

VIII. Les modalités de participation et d'intervention de l'utilisateur et de sa famille – les dispositions propres à garantir les droits des usagers

VIII.1. Conseil de la Vie Sociale

L'utilisateur bénéficie de lieux et temps d'expression au travers de réunions intra groupe avec l'équipe éducative, le conseil de vie sociale et les enquêtes de satisfaction. Là encore l'utilisateur adulte peut réclamer ou non la collaboration de sa famille et/ou tuteur légal, il peut également être accompagné de la personne de confiance qu'il aura désigné.



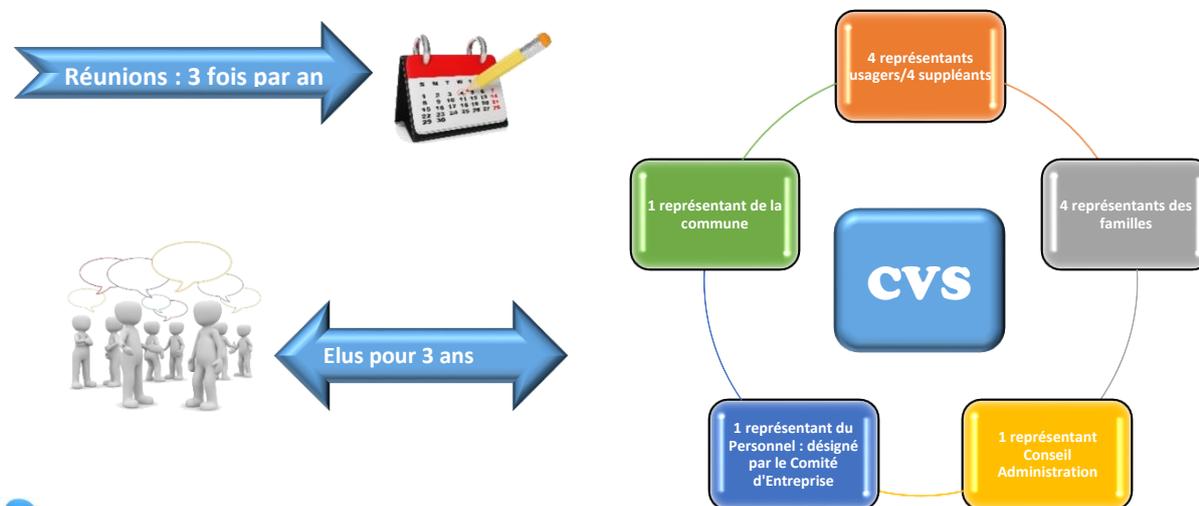
A travers les lieux d'expression peuvent émerger des demandes qui dès lors viennent augmenter nos possibilités de prestations.

Tenant compte des obligations légales relatives à la loi du 02 janvier 2002 et au décret N°2005-1367 du 2 novembre 2005, le Foyer du Moulin favorise la participation et l'expression des résidents accueillis dans le respect de leurs droits et étend cette disposition aux familles.

Au-delà de répondre à une obligation de la loi du 2 janvier 2002, le Conseil de Vie Sociale (CVS) est une instance collégiale qui permet l'expression de questions relatives au fonctionnement de l'établissement.

Participer est un droit pour tous. Il permet de prendre part à la vie collective et citoyenne, d'être inclus, connu et reconnu, de donner son avis et proposer des idées.

Il favorise l'apprentissage du « Vivre ensemble », facilite le sentiment d'appartenance institutionnelle et permet de co-construire par le biais d'une dynamique de groupe cohérente et efficace.



L'élection se fait en toute légalité et dépend d'une procédure bien spécifique.

Chaque personne, en tant qu'individu, peut s'exprimer librement :

- actualité,
- violence,
- désaccord (où l'encadrant peut jouer le rôle de médiateur)

Cette démarche a pour objectif d'éviter le cloisonnement professionnel.

Le Foyer du Moulin favorise donc le « travailler ensemble » en dynamisant la communication et les actions autour d'une cohérence s'appuyant sur des règles communes connues de tous.



⇒ **Groupe d'éducation à la vie affective et sexuelle :**

L'objectif est de mettre en place des groupes de résidents traitant de cette thématique. Ces groupes sont animés en binôme par le Psychologue et un encadrant de sexe opposé.

Sont considérés comme prioritaires : l'hygiène, les facteurs de risques et le consentement mutuel. Cette liste, non exhaustive, a possibilité d'être étendue en fonction des besoins.

⇒ **Commission menu :**

Sa composition :

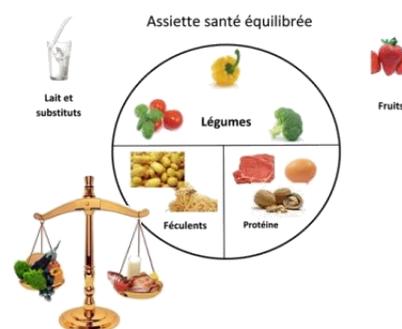
- ☞ un membre de la Direction
- ☞ un membre de l'équipe éducative
- ☞ le chef de secteur «restauration»
- ☞ le cuisinier responsable
- ☞ les représentants d'usagers (ou suppléant)
- ☞ une diététicienne



La Commission menu se réunit à raison de  4 fois l'année et se positionne sur la sphère alimentaire en répondant aux souhaits des résidents, aux obligations qualitatives et normatives.

Afin de préparer la réunion, le membre responsable de l'équipe éducative s'informe auprès des professionnels et du Chef de Service, des remarques et questionnements à apporter, sollicite l'ensemble des résidents et recueille les avis et suggestions de chacun.

La commission traite les remontées relatives aux repas servis les derniers mois, approuve les repas prévus pour les mois à venir, en tenant compte de la prestation ESAT, en intégrant les souhaits des résidents (soirées à thème planifiées sur l'année), veille au respect des normes qualité, à l'équilibre diététique et accorde une attention toute particulière aux éventuelles allergies, aux régimes médicalement suivis, et aux religions de chacun. Des modifications peuvent être accordées, via la Direction, pour des besoins de service : projet cuisine éducative, repas extérieur...



La réunion s'achève dès que l'ordre du jour est épuisé.



L'envoi des menus approuvés et signés par le responsable restauration et la diététicienne est effectué dans la semaine. Le prestataire se doit de remonter ces éléments au Chef de Service de l'établissement. Ceux-ci seront alors mis à l'affichage après contrôle.

Avec le prestataire restauration nous mettons en place tous les ans une enquête dans le but d'améliorer la prestation délivrée. Un outil adapté à l'aide de pictogrammes et de **smileys** offre la possibilité aux résidents de pouvoir répondre de façon autonome. L'usage des enquêtes de satisfaction avec des supports adaptés aux résidents est développé aussi souvent que possible lorsque nous souhaitons le retour des usagers. C'est d'ailleurs ce mode de recueil qui a été choisi lorsque nous avons retravaillé le projet d'établissement 2017-2021.



La restitution est faite aux résidents soit en traduisant en langage adapté les supports soient au cours de réunions avec eux.

VIII.4. Participation de la famille-représentant légal-entourage-personne de confiance

L'accompagnement éducatif ne saurait se faire sans une étroite collaboration avec la famille et/ou le représentant légal du résident. En effet dès lors que les proches constituent des interlocuteurs essentiels, leur collaboration est précieuse mais il convient de rappeler que l'usager majeur est libre d'accepter qu'une tierce personne soit associée à son accompagnement. De fait il n'est pas rare de voir des proches du résident répondre présents aux invitations d'analyse partagée et de restitution du projet personnalisé ou lors de réunions de projets. Cela permet d'étoffer les échanges, de connaître la démarche éducative mise en place, de participer aux prises de décisions.

Dès les phases de préadmission et d'admission, le foyer du Moulin est en contact direct avec les services tutélaires et représentants légaux s'il y a.

Le foyer s'attèle à informer le représentant légal sur les éventuels besoins du résident, les difficultés rencontrées et fait un point régulier sur la démarche éducative mise en place et les éventuels progrès constatés.

Afin de renforcer les droits et libertés des personnes, la loi du 28 décembre 2015 donne la possibilité aux personnes résidant dans des ESMS de désigner une personne de confiance.

Toute personne majeure peut désigner une personne de confiance. Il en est ainsi pour les résidents du Foyer du Moulin.

Dès leur admission au sein du foyer, si les adultes souhaitent être aidés dans leurs démarches pour comprendre et faire valoir leurs droits, ils peuvent à l'aide d'un formulaire qui leur est remis, désigner une personne de confiance.

Par ailleurs, en tant que patient, si les résidents souhaitent être soutenus et accompagnés dans les décisions à prendre concernant leur santé, ils peuvent également désigner une personne de confiance. Il peut s'agir de la même personne ou de deux personnes différentes. La personne que le résident désignera pourra aussi être celle qu'il aura désigné comme personne à prévenir en cas de nécessité.

Pour les résidents qui bénéficient d'une mesure de protection juridique pour les actes relatifs à leur personne, ils ne peuvent désigner une personne de confiance qu'avec l'autorisation du juge des tutelles ou du conseil de familles s'il est constitué.

VIII.5. Promotion de la bientraitance et lutte contre la maltraitance

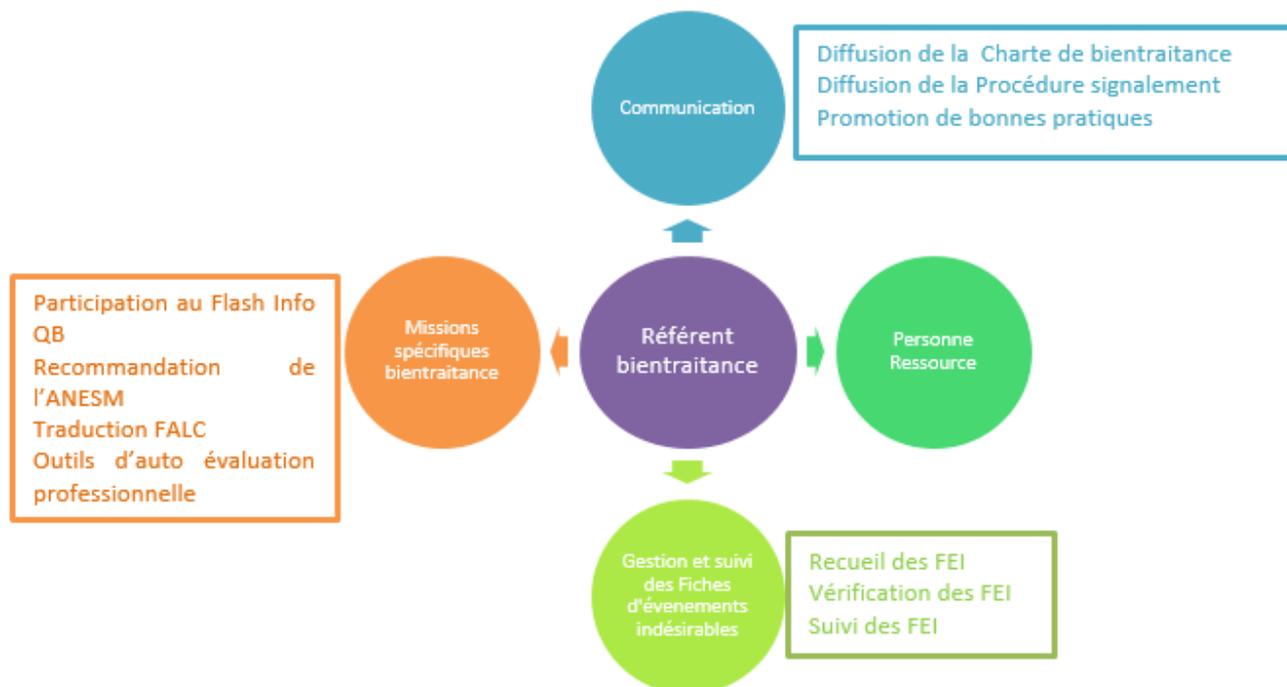
L'établissement/service accueil des personnes vulnérables. Il met alors tout en œuvre pour promouvoir la bientraitance et pour lutter contre le risque de maltraitance sur les usagers.

Méthodologie

La promotion de la bientraitance et la lutte contre la maltraitance font parties des objectifs de la démarche qualité décrites dans le paragraphe « Démarche qualité associative ». Ainsi la méthodologie, les instances et outils de la démarche qualité concourent à leur mise en œuvre.

Acteurs de la bientraitance

Un référent bientraitance est nommé pour 5 ans parmi les professionnels de l'établissement/service. En lien avec le Directeur, la Responsable QHSE et les autres Référents de l'association, il a un rôle central sur le sujet.



Les outils :

La charte de bientraitance et la procédure de signalement régulièrement actualisée sont diffusées à chaque nouveau salarié qui signe une attestation.

Tout salarié peut rédiger une fiche d'évènement indésirable. La fiche est ensuite analysée, traitée et tracée dans un tableau de bord. Le suivi est communiqué en COPIL QB ESMS (Etablissement/Service Médico Social) puis en COPIL QB Asso.

IX. L'amélioration continue des pratiques et les moyens d'évaluation et de contrôle

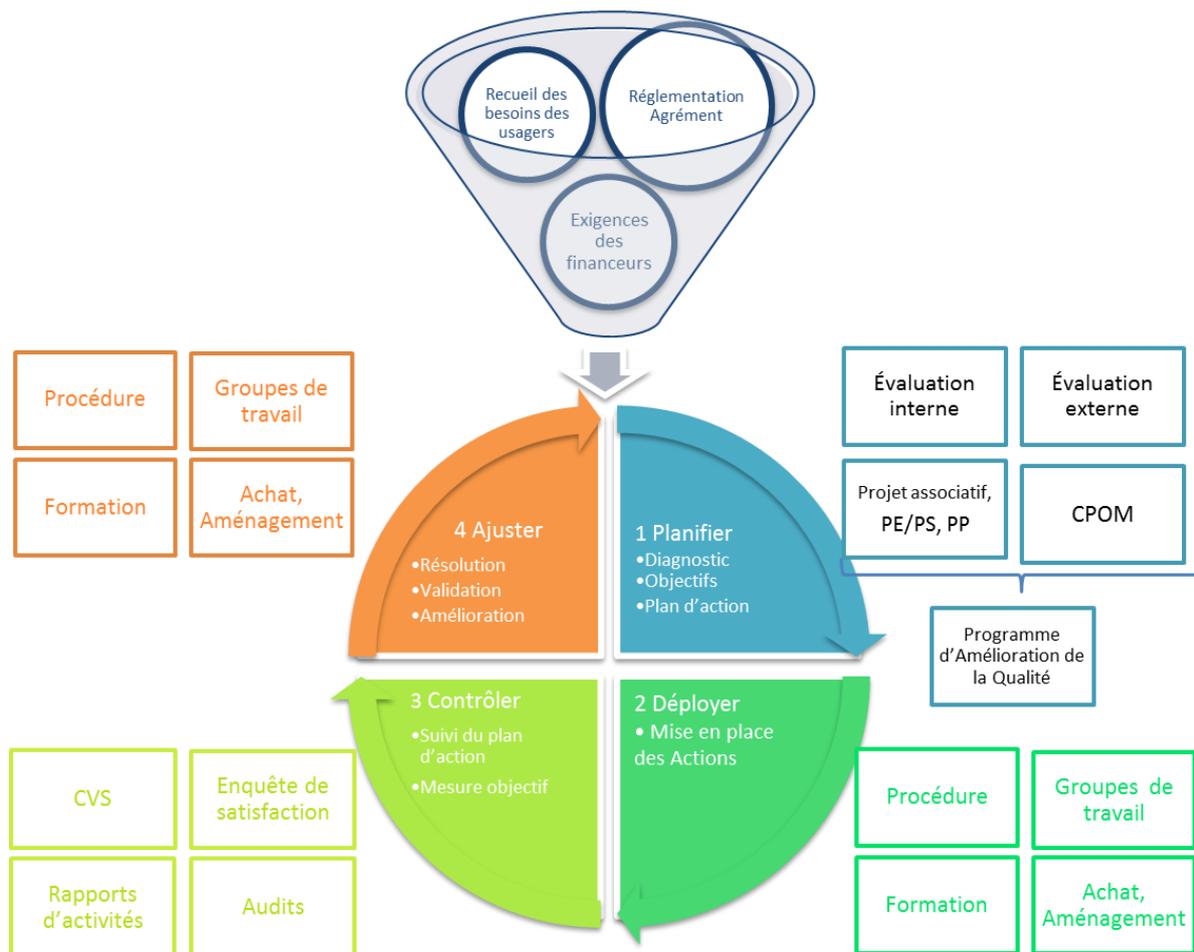
IX.1. La démarche qualité associative

Définition

Depuis plusieurs années, l'APEI Hénin Carvin s'est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la qualité des prestations fournies aux usagers, appelée démarche qualité. C'est une démarche volontaire et collective permettant de vérifier l'atteinte de ses objectifs, conforter ses points forts et envisager des pistes d'amélioration.

Méthodologie

La roue de Deming ci-dessous illustre les étapes constitutives de la démarche qualité de l'APEI Hénin Carvin :



-Étape 1 : Un état des lieux issu des évaluations ou des projets est réalisé. Son analyse aboutit à la formalisation de plans d'actions. Avec le logiciel en ligne Human Fusion, l'ensemble des plans d'actions est réuni sous une seule et même interface : le PAQ (Programme d'Amélioration continue de la Qualité)

-Étape 2 : Les actions sont déployées et réalisées.

-Étape 3 : Les objectifs des plans d'action sont vérifiés au travers d'outils internes (audit, rapport d'activité) et au travers de la mesure de la satisfaction des usagers (CVS, enquêtes).

-Étape 4 : Les actions mises en place sont validées ou des pistes d'amélioration sont identifiées, on planifiera alors de nouvelles actions.

Et ainsi de suite...

Acteurs de la Qualité et de la bientraitance

Le Service Qualité du Siège (Directeur du Développement et de la Qualité, Responsable QHSE) et les professionnels des établissements/services nommés Référents Qualité et Référents Bientraitance ont un rôle déterminant dans la démarche qualité :

Directeur du Développement et de la Qualité

- Définit et supervise la démarche Qualité associative en lien avec la Directrice Générale
- Valide les étapes de la démarche
- Participe aux instances de la Qualité associative

Responsable Qualité HSE

- Anime, assure le suivi et déploie la démarche qualité et la politique de promotion de la bientraitance, de lutte de la maltraitance de l'association
- Pilote, coordonne et suit la mise en œuvre de la démarche d'évaluation interne et externe des ESMS (Etablissement/Service Médico Social)
- Suit l'avancement du PAQ associatif
- Supervise, soutient et conseille les Référents Qualité et Bientraitance

Référents Qualité ESMS

- Conduit l'évaluation interne de l'ESMS et Prépare l'ESMS à l'évaluation externe en lien avec le Directeur
- Suit l'avancement du PAQ ESMS
- Participe au COPIL QB ESMS et à la réunion RQ RB
- Participe à la rédaction du Flash info QB
- Participe prioritairement à la mise en place d'actions qualité et à la rédaction de procédures qualité ESMS
- Participe aux audits qualité et suit la mise en place des actions correctives
- Diffuse les procédures qualité et communique sur la démarche qualité

Référents Bientraitance ESMS

- Communique les outils de la bientraitance et la charte de bientraitance aux nouveaux salariés
- Gère le circuits des événements indésirables et alimente le tableau de bord
- Participe aux COPIL QB ESMS et à la réunion RQ RB
- Participe à la rédaction du Flash info QB
- Participe aux actions sur la bientraitance et lutte de la maltraitance
- Propose des sujets de réflexions et des actions pour la bientraitance des usagers

Instances de la Qualité

Des instances spécifiques mettent en œuvre la démarche qualité et soutiennent la politique qualité.

Niveau	Instances	Acteurs	Rôle	Fréquence
Asso.	COPIL QB Asso	Administrateur, DG, DDQ, RQHSE Directeurs	Définit, organise, coordonne et suit la démarche QB associative.	4/an
Asso.	Réunion RQ RB	RQHSE RQ, RB	Lieu d'échanges sur la démarche qualité et bientraitance et le suivi des travaux associatifs des RQ, RB.	4/an
Asso. , ESMS	Groupe de travail	Tout salarié	Lieu de réflexion et d'échange visant à décider de bonnes pratiques	selon
Asso. , ESMS	CODIR	Directeurs, Cadres	Lieu d'information et de décision des projets	10/an
ESMS	COPIL QB ESMS	Directeurs RQ, RB	Définit, organise, coordonne et suit la démarche QB établissement.	10/ an
Établissement	CVS	Directeur, Représentants des usagers, familles et personnel	Lieu d'échange et d'expression sur la vie et le fonctionnement de l'établissement, lieu de recueil de l'avis et des propositions des usagers et familles.	4/an

IX.2. La démarche d'évaluation interne

Définition

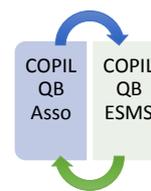
L'évaluation interne, obligation légale issue de la loi du 2 janvier 2002, est une démarche d'autoévaluation des pratiques au regard des recommandations de l'ANESM menée par les professionnels des établissements et services. Elle se fait grâce à un outil permettant d'identifier les écarts entre la pratique et les références du secteur. L'association fait le choix d'un outil suite à un appel d'offres pour lequel un cahier des charges est défini. Tous les 5 ans, elle est réalisée pour les ESMS de l'Association sur une même période. La dernière évaluation a été réalisée en 2013. La prochaine sera réalisée en 2018.

Méthodologie

La démarche d'évaluation interne est organisée selon la roue de Deming, précitée, en mode projet. Une lettre de cadrage définit les objectifs et l'organisation de l'évaluation interne selon les principales phases suivantes :



Le COPIL QB associatif est l'instance d'organisation et de suivi associatifs de la démarche d'évaluation interne, le COPIL QB ESMS est l'instance de recueil et d'évaluation de l'établissement ou du service.



IX.3. La démarche d'évaluation externe

Définition

Tout comme l'évaluation interne, l'évaluation externe a été introduite par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. Elle a lieu tous les 7 ans et porte sur les activités et la qualité des prestations des établissements et services. Elle est réalisée par un évaluateur ou groupe d'évaluateurs externe à l'association et agréé par l'ANESM.

Méthodologie

Les champs des évaluations externe et interne sont les mêmes afin d'assurer la complémentarité des analyses portées sur un même établissement ou service et de fait, pouvoir apprécier les évolutions et les effets des mesures prises pour l'amélioration continue du service rendu.

La première évaluation externe de l'ensemble des établissements et services de l'APEI d'Hénin-Carvin a été réalisée en 2014. La seconde sera réalisée en 2021 par un prestataire extérieur choisi suite à un appel d'offres, pour lequel un cahier des charges sera défini.

X. Le plan d'actions à 5 ans

« L'avenir n'est pas ce qui va arriver mais ce que nous allons faire » - H. Bergson

X.1. Le plan d'actions

Le Foyer du Moulin doit poursuivre l'adaptation de son accompagnement en lien avec les évolutions constatées chez les personnes accompagnées ou orientées, notamment en ce qui concerne le

vieillessement des personnes d'une part et les difficultés sociales et comportementales rencontrées par les jeunes adultes d'autre part. Cette adaptation comprend plusieurs dimensions :

- architecturale
- organisationnelle
- expertise et technicité

Il s'agit essentiellement pour l'établissement d'envisager une diversification de son offre d'accompagnement et d'hébergement afin de répondre aux enjeux :

- de fluidité, de transition, de prévention des ruptures dans le cadre des parcours de vie des personnes
- de soutien à l'environnement familial et aux aidants au sens large
- d'apporter des solutions dans le cadre de la réponse accompagnée pour tous

Ainsi, plusieurs perspectives se présentent pour le Foyer du Moulin :

- la mise en œuvre du projet d'établissement ainsi que la finalisation du projet de déménagement de l'UASA
- le suivi d'un programme, traduit en fiches action et structuré par les axes suivants

Priorité n°1

L'avancée en âge des personnes accueillies

- Respecter le rythme de chacun, dans son aspect évolutif, vigilance quant à l'apparition de signes régressifs
- Créer des espaces ponctuels d'interaction favorisant le contact entre les plus jeunes afin de mettre à profit cette diversité et maintenir la dynamisation
- Former les professionnels aux accompagnements et aux accompagnements fin de vie. Formalisation par convention de l'étayage d'organismes spécialisés
- En corrélation, réflexion sur le vieillissement de l'entourage familial

Priorité n°2

L'accompagnement des jeunes adultes

- Adaptation des modalités d'accompagnement en lien avec les enjeux relatifs au passage à l'âge adulte
- Former les professionnels aux accompagnements spécifiques liés à ce nouveau public accueilli
- Etre partie prenante de la démarche « une réponse accompagnée pour tous » en étant force de proposition

Priorité n°3

Projet architectural

- Poursuivre l'adaptation de l'établissement en améliorant :
 - La fonction accueillante
 - L'adaptation des espaces de vie
 - L'articulation et la distribution des espaces collectifs
 - Le déménagement de l'UASA d'Hénin sur Carvin

Priorité n°4

L'amélioration du processus de co-construction du projet personnalisé

- Elaborer des stratégies innovantes et des méthodes personnalisées en vue de favoriser la participation de l'utilisateur
- Former les usagers à l'usage des nouvelles technologies de l'information et la communication
- Fluidifier les parcours de vie au sein de l'APEI
- Développer l'accès à la santé des personnes accompagnées

Priorité n°5**L'adaptabilité de l'accompagnement**

- Participer au projet NTIC / Habitat
- Participer au projet Ma S@nté 2.0
- Mener un projet de recomposition de l'offre
- S'approprier l'outil Imago et le mettre en œuvre

X.2. Les fiches actions

Les fiches actions sont déclinées dans l'outil FUSION.

X.3. Les modalités d'évaluation, de suivi et de révision du projet

Le projet d'établissement ou de service n'est pas un simple document. Document de référence, c'est une ambition partagée qui réunit des équipes pour sa mise en œuvre et dont on rend compte et se rend compte régulièrement.

Ainsi, le PE ou le PS est à évaluer chaque année pour permettre de le dynamiser et de toujours mieux appréhender l'action éducative.

Cette démarche d'évaluation, intégrée comme instrument permanent du pilotage de l'action, s'élabore entre autres par la remontée des données issues des projets personnalisés et donc de l'évolution des besoins des personnes accompagnées.

L'objet de l'évaluation est de mesurer les écarts entre les plans d'action prévisionnels et la réalisation des objectifs et, de définir les éventuels ajustements à mettre en œuvre.

