

Projet d'établissement

2017-2021



RÉSIDENCE DES OLIVIERS

L'association gestionnaire	p 3
La présentation synthétique de l'établissement	p 6

Partie 1 **La photographie de l'établissement**

Les personnes accueillies ou accompagnées	p 10
Un accompagnement adapté au parcours de vie de chacun	p 15
Des principes d'intervention ancrés dans les pratiques professionnelles	p 16
Le parcours de la personne accompagnée	p 19
L'expression et la participation des personnes accueillies et de leur entourage	p 23
Présentation générale de l'organisation et du fonctionnement	p 26
Hébergement et hôtellerie	p 29
Accompagnement socio-éducatif	p 34
Accompagnement soignant	p 40
Coordination entre les professionnels par rapport aux personnes accueillies	p 44
Des professionnels et des compétences mobilisés	p 46
L'ancrage de l'établissement dans le territoire : partenariats et ouverture sur l'extérieur	p 51
La gestion globale de l'établissement en lien avec l'association gestionnaire	p 54
La démarche qualité et Gestion des risques	p 56
<i>En conclusion de cette photographie de la Résidence des Oliviers : les points forts et les points à améliorer</i>	p 58

Partie 2 **Analyse des évolutions de l'environnement**

<i>En conclusion de cette analyse de l'environnement : les impacts Pour la Résidence des Oliviers</i>	p 60
--	-------------

Partie 3 **Les orientations générales 2017-2021**

La vision à 5 ans et les axes stratégiques	p 62
La déclinaison des axes stratégiques en objectifs généraux	p 63

Partie 4 **Les plans d'actions**

Les 3 plans d'action du projet d'établissement 2017-2021	p 65
Des modalités de mise en œuvre, suivi et évaluation du projet d'établissement, définies selon les exigences d'un management par la Qualité	p 68
Lexique	p 69

L'AEDE, une association au service des personnes en situation de handicap

L'AEDE gère 27 établissements et services médico-sociaux dans les départements de Seine-et-Marne, de Seine-Saint-Denis et du Bas-Rhin.

Créée en 1954 à l'initiative de bénévoles protestants, l'association s'est développée au cours de ces dernières années, dans le respect de son histoire et de ses valeurs.

Notre mission et nos valeurs

L'AEDE accompagne des adultes et des enfants en situation de handicap et de vulnérabilité. Sa vocation est d'offrir à ces personnes **un accompagnement de qualité et des lieux d'accueil adaptés**, en prenant en compte leur parcours de vie et leurs spécificités.

Guidée par des valeurs chrétiennes, l'association reconnaît chaque personne comme étant unique et précieuse. Le **respect**, la **bienveillance**, la **solidarité** et **l'ouverture à la diversité des idées** sont au cœur de son projet et orientent son action.

Une dynamique de développement depuis 20 ans

Articulée au commencement autour d'un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) et d'un foyer d'hébergement, l'AEDE connaît, à partir de 1997, un développement rapide. En effet, elle crée d'autres établissements de type foyers d'accueil, pour apporter des réponses à de nouveaux besoins : le vieillissement des personnes accueillies et le handicap psychique notamment. Progressivement, l'association renforce son ancrage en Seine-et-Marne, avec en particulier l'ouverture de Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) et une Maison d'Accueil Spécialisée (MAS).

En 2009, elle s'implante en Seine-Saint-Denis, dans la ville du Bourget, avec l'ouverture d'un ESAT et d'un autre SAMSAH.

En 2012, l'AEDE connaît, pour la première fois, **une croissance externe** : elle reprend la gestion de quatre établissements déjà existants, issus d'une autre association, l'APEAAINE, par le biais d'une fusion-absorption.

Ayant la volonté d'être attentive aux besoins non satisfaits et de proposer des solutions adaptées et innovantes, l'association se positionne notamment sur des appels à projet.

C'est dans cette dynamique qu'a été ouvert début 2015, le premier foyer d'accueil médicalisé pour jeunes malades d'Alzheimer à Cesson (77). L'AEDE a également créé, en juillet 2015, un service Tiers Régulateur de l'accueil familial pour le nord de la Seine-et-Marne.

Après plusieurs années de collaboration par le biais d'un mandat de gestion, l'AEDE a absorbé, à sa demande, l'association Le Mont des Oiseaux fin 2016. Cette association a géré durant de nombreuses années deux établissements pour enfants et adultes handicapés en Alsace.

En 2016, l'AEDE a également eu la satisfaction de voir sa candidature retenue pour l'ouverture d'un foyer d'accueil médicalisé pour adultes autistes sur la ville de Coulommiers. Cette nouvelle structure devrait ouvrir ses portes courant 2019.

D'autres projets – d'extension notamment – sont en phase de réalisation ou en préparation, pour apporter des réponses aux besoins des territoires et en particulier dans le cas de situations urgentes ou complexes restées sans solution.



**Le Domaine Emmanuel à Hautefeuille
Premier foyer d'hébergement dans le château**



L'ESAT du Domaine Emmanuel (ancienne bergerie)

L'AEDE en action, à travers ses différents établissements

L'AEDE compte actuellement **27 établissements et services**, sur 18 lieux géographiques, en Seine-et-Marne (77) majoritairement. Deux structures sont installées dans la ville du Bourget, en Seine-Saint-Denis (93) et deux autres dans le Bas-Rhin (67).

Nous accompagnons des adultes en situation de handicap mental, psychique ou de polyhandicap. Par ailleurs, depuis 2015, nous accueillons aussi des adultes atteints de la maladie d'Alzheimer précoce ou présentant des lésions cérébrales. Parallèlement, l'IME l'Oasis et l'EAP du Mont des Oiseaux proposent un accompagnement pour des enfants avec troubles du spectre autistique.

L'accompagnement de personnes différentes de par leur handicap et leur âge nous oblige à réinterroger et adapter en permanence nos pratiques et nos dispositifs. Nous nous attachons à prendre en compte **le parcours de vie** de chaque personne pour lui apporter **une réponse cohérente**. De ce fait, l'AEDE propose plusieurs dispositifs pour adultes :

- **hébergement** avec ou sans médicalisation (et accueil de jour ou accueil temporaire)
- **aide par le travail**
- **suivi médico-social à domicile**

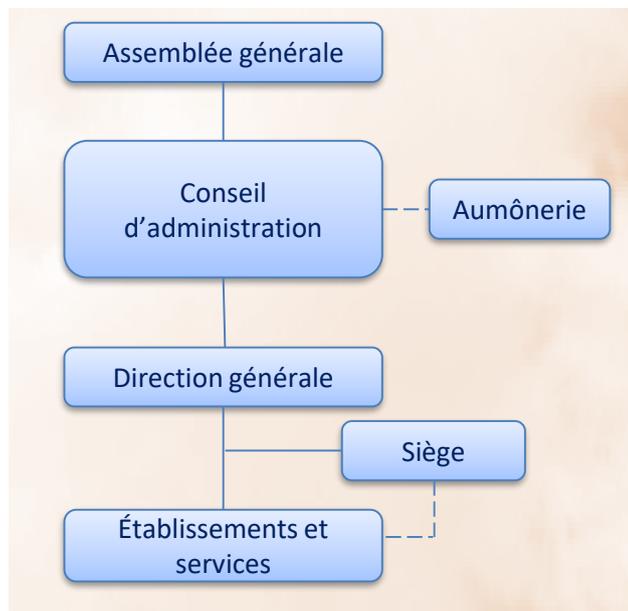
Et deux structures dédiées à **l'accompagnement d'enfants et d'adolescents**.

Certains établissements sont répartis **en territoires** : le territoire de Coulommiers, celui de Meaux, celui du Bourget et plus récemment ceux du Grand Est, de Melun et de Hautefeuille. Cette sectorisation encourage nos structures à travailler ensemble, à mutualiser les moyens, à mener des actions communes et à développer un positionnement et un langage communs vis-à-vis des partenaires sur leur zone d'implantation. Les directeurs de territoire assurent la coordination des établissements placés sous leur responsabilité et y déclinent la stratégie associative.



Le fonctionnement de la gouvernance associative

L'Assemblée générale est l'organe souverain de l'association. Son exécutif est le **Conseil d'administration** : celui-ci prend les décisions importantes. Il est formé de 6 membres au minimum, élus par l'Assemblée générale, qui se réunissent au moins trois fois par an. Le bureau est composé de la présidente, du vice-président, du secrétaire et du trésorier.



L'organigramme de l'association

Par délégation du Conseil d'administration, le **directeur général** a la responsabilité de l'ensemble de l'association. Entouré de deux directeurs généraux adjoints, il est garant des orientations qui sont prises.

Le **siège** de l'association, qui se trouve à Hautefeuille, est en lien de manière permanente avec les directions de territoire et d'établissement.

L'accès au sport et à la culture

L'AEDE s'est donnée pour mission de **faciliter l'accès au sport et à la culture** pour les personnes en situation de handicap. Car nous pensons que ces moments d'exercice physique, de découverte ou de détente contribuent à leur **intégration sociale et citoyenne**.



Les associations sportives de l'AEDE, **Sport Toi Bien 77 et Sport Toi Bien 93**, organisent des événements tout au long de l'année. Plusieurs personnes accueillies participent à des tournois d'envergure nationale en sport adapté et sont récompensées pour leurs excellents résultats.

La **marche annuelle de l'AEDE**, ouverte au grand public, est un exemple concret et même le symbole de cette volonté d'intégrer pleinement les personnes en situation de vulnérabilité. Elle rassemble, depuis 2003, plus de 500 randonneurs d'horizons différents.

Un comité propose des **manifestations culturelles** aux personnes accueillies, à ceux qui les accompagnent et aux personnes extérieures : concerts, comédies musicales, spectacles humoristiques...



Un **CPOM** (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) a été signé avec l'ARS Ile-de-France pour les établissements relevant de façon exclusive de cette autorité (ESAT, MAS et IME). Ceci permettra d'ajuster et de mutualiser au mieux les moyens alloués dans le but d'offrir un accueil et un accompagnement de qualité. Ce contrat concerne la période 2017-2021. Il est prévu, qu'à moyen terme, l'ensemble des établissements entre dans cette démarche.



Le siège de l'association situé à Hautefeuille

L'AEDE en 2017

Un effectif global de **900 salariés** (ETP)

Un total de **1 500 bénéficiaires**

Un budget de **65 millions d'euros**

Plusieurs sources de financement :

48 % par les Conseils départementaux 77 et 93

45 % par l'ARS Ile-de-France & Grand Est

7 % en gestion propre (BAPC)

Une architecture et une équipe au service des personnes accueillies

La Résidence des Oliviers accueille, depuis juin 2007, sur Coulommiers en Seine-et-Marne, des personnes adultes, polyhandicapées et des personnes handicapées mentales devenues lourdement dépendantes.

 **44 places en internat**
 **1 place en accueil de jour**

Missions et activités

L'établissement vise l'accompagnement de chaque personne accueillie dans toute sa dimension d'être humain, adulte et handicapé. Il a pour missions :

- D'offrir un lieu de vie adapté.
- D'offrir à la personne handicapée sécurité et bien-être et l'encourager à participer, dans la limite de ses possibilités, à des activités et à sa vie quotidienne. Cette démarche est indispensable au maintien des acquis et au développement de nouveaux apprentissages.
- De proposer à chaque personne un soutien médico-éducatif qui tienne compte de sa personnalité et de son histoire.
- De favoriser la socialisation (au sein de l'établissement et à l'extérieur) de la personne accueillie, par le développement personnel de conduites sociales et de modes de communication adaptés aux situations.
- De veiller au bien-être de la personne accueillie dans tous les aspects de sa vie. La Résidence des Oliviers assure une vigilance et une surveillance en matière de santé (physique et psychique) par le biais d'une équipe pluridisciplinaire.
- De tendre vers l'autonomie maximale de la personne en prenant en compte la spécificité de son handicap.

- D'accompagner la personne accueillie dans le processus de vieillissement le plus loin possible et jusqu'au bout de sa vie.
- L'accompagnement de fin de vie dans le respect et la dignité de la personne accueillie en lien avec la famille.

Une architecture au service de la personne accueillie

La Résidence des Oliviers dispose de salles d'activités, qui ont été volontairement implantées à l'extérieur des unités de vie pour permettre et offrir la possibilité, par l'architecture, aux personnes accueillies de sortir de leur lieu de vie.

Des activités au cœur du projet de la personne accueillie

La résidence propose un projet de soins, un accompagnement éducatif, socio-éducatif et pédagogique au travers d'activités. Tout cela, en lien avec le projet personnalisé de la personne accueillie et en associant sa famille.



Origine de la création de l'établissement

1er juin 2007

Ouverture de la Maison d'Accueil Spécialisée

La Résidence des Oliviers a été créée pour répondre aux besoins de places en Maison d'Accueil Spécialisée en Seine-et-Marne.

Elle avait pour objectif d'accueillir prioritairement des personnes polyhandicapées accueillies en Belgique, faute de place dans des établissements français adaptés et des personnes bénéficiant de l'amendement Creton.

Dès l'origine, avec le concours des financeurs, l'établissement s'est spécialisé dans la prise en charge des personnes très lourdement dépendantes avec une restriction extrême de leur autonomie et a pu obtenir les moyens humains en adéquation à ces prises en charge spécifiques.

Les arrêtés d'autorisation

- **24 juin 2004** : Avis favorable émis par le CROSMS
- **Arrêté d'autorisation n°016/2005 – DDASS du 17 mai 2005** «la création d'une Maison d'Accueil Spécialisée prenant en charge des adultes polyhandicapés et des personnes handicapées mentales devenues lourdement handicapées du fait du vieillissement...La capacité globale est de **44 places dont 4 places en accueil temporaire**.
- **Arrêté n°057/2007 du 24 mai 2007 rectificatif**
La capacité globale de **46 places** se décompose en :
 - 44 places dont 4 places en accueil temporaire
 - Extension de 2 places en accueil de jour.
- **Arrêté n°2016-54 du 9 mars 2016 rectificatif** : la capacité de la MAS Résidence des Oliviers est portée à **45 places** décomposées en 44 places en hébergement complet et 1 place en accueil de jour.

La vie de la Résidence des Oliviers n'est pas limitée à ses murs. Aussi, les activités ont lieu également en dehors de la structure.

Ces activités favorisent l'autonomie dans les déplacements et offrent une multitude de possibilités de rencontres, de partages, de découvertes :

- ✓ Sorties culturelles (concert, cinéma, théâtre...)
- ✓ Promenades (balades dans les parcs, randonnées en forêt...)

Toutes les activités sont organisées suivant un planning défini et établi à l'avance en concertation avec l'ensemble des personnes accueillies.

Une équipe pluridisciplinaire autour des personnes

L'équipe éducative est composée d'aides-soignants, d'accompagnants éducatifs et sociaux, de moniteurs-éducateurs. Elle accompagne la personne accueillie dans tous les actes de la vie quotidienne (levers, nursing, activités, prises des repas, accompagnements rendez-vous médicaux, couchers...).

Deux animatrices proposent quotidiennement un accompagnement socio-éducatif et pédagogique au travers d'activités de loisirs et d'activités culturelles.

L'équipe médicale est composée d'un médecin généraliste et coordonnateur et d'un médecin psychiatre. Le médecin généraliste est le médecin soignant de l'ensemble des personnes accueillies et peut être, à la demande des familles, le médecin traitant. Il supervise un ensemble de professionnels composant **l'équipe paramédicale** constituée de quatre infirmières, d'une kinésithérapeute et d'une psychomotricienne. En renfort de ces professionnels, une psychologue intervient dans des prises en charge avec les personnes accueillies et en soutien des équipes pluridisciplinaires.

L'équipe des services généraux, qui est composée d'un ouvrier hautement qualifié, est chargée de l'ensemble de la maintenance, du suivi des contrôles sécurité du site. Il est également le référent du système de sécurité incendie et assure, à ce titre, des formations annuelles à l'ensemble des salariés. De plus, **sept agents de service** assurent l'hygiène des locaux et **deux lingères** sont responsables de l'entretien du linge des personnes accueillies.

Une équipe de restauration, assurée par un prestataire qui réalise l'ensemble des repas dans l'enceinte de l'établissement, est composée d'un gérant, d'un chef cuisine, d'un second et d'une plongeuse. Ils assurent la totalité des repas dans le respect des prescriptions médicales tant sur le plan des régimes que des textures.

La Résidence des Oliviers est dirigée par un **directeur** placé sous l'autorité du directeur général de l'Association.

Il bénéficie de l'appui d'une **adjointe de direction** chargée de l'encadrement de l'équipe éducative et d'un **médecin coordonnateur** chargé de l'encadrement de l'équipe médicale et paramédicale.

L'équipe administrative est composée d'une cheffe de bureau, d'une secrétaire et d'une comptable qui assurent l'ensemble des tâches administratives et de gestion de l'établissement.

Extraits de la loi n°2009-879 du 21 juillet 2009

« **Art.L.6112-1.**- Les établissements de santé peuvent être appelés à assurer, en tout ou partie, une ou plusieurs des missions de service public suivantes :

- 1° La permanence des soins;
- 2° La prise en charge des soins palliatifs;(…) »

« **Art.L.6112-3.**- L'établissement de santé (...) garantit à tout patient accueilli dans le cadre de ces missions :

- 1° L'égal accès à des soins de qualité;
- 2° La permanence de l'accueil et de la prise en charge, ou l'orientation vers un autre établissement ou une autre institution, dans le cadre défini par l'agence régionale de santé;(…) »

Le cadre réglementaire applicable à la Résidence des Oliviers

♦ La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002

Rénovant l'action sociale et médico-sociale, qui place au centre des dispositifs et des réflexions, les droits de la personne handicapée, en lui conférant une pleine citoyenneté. Elle institue aussi l'évaluation interne et externe des établissements et services mentionnés à l'article L.312-1 du CASF (article L.321-8 du CASF).

♦ La loi n° 2002-303 du 4 mars 2002

Relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé.

♦ La loi n° 2005-102 du 11 février 2005

Relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

♦ La loi n° 2005-370 du 22 avril 2005

Relative aux droits des malades et à la fin de vie.

♦ Décret n°2009-322 du 20 mars 2009

relatif aux obligations des établissements et services accueillant ou accompagnant des personnes handicapées adultes n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie.

♦ La loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009

portant sur la réforme de l'Hôpital et relative aux Patients, à la Santé et aux Territoires.

♦ La loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016

relative à la modernisation de notre système de santé.

♦ La loi Claeys-Leonetti n° 2016-87 du 2 février 2016

créant de nouveaux droits en faveur des malades et des personnes en fin de vie.

Des locaux et des équipements conçus pour le public

La Résidence des Oliviers est située rue du Général Leclerc à Coulommiers (77), proche du centre-ville et de la gare ferroviaire (ligne Paris-Est). L'accès à Coulommiers peut se faire par la Route Départementale 934.

Les locaux sont accessibles aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR), conformément à la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le bâtiment d'une superficie de 4615 m² est construit en forme de H sur trois niveaux (R + 2 + combles techniques en terrasse) et il bénéficie de quatre ascenseurs.

Au rez-de-chaussée, se trouvent l'accueil et les bureaux administratifs.

Stratégiquement, le pôle médical, constitué de l'infirmerie, du bureau des médecins, de la salle de psychomotricité, de la salle de kinésithérapie, du bureau du psychologue, a volontairement été implanté sur une des ailes du bâtiment. En effet, même si une Maison d'Accueil Spécialisée se doit de proposer des soins constants, nous avons souhaité que cet espace soit spécifiquement dédié au médical et ce, afin d'éviter un renvoi de la maladie dans l'ensemble des lieux de vie de l'établissement.

On y trouve également la salle de Snoezelen et la balnéothérapie (bassin de 11m²). De l'autre côté, se situent la lingerie, les vestiaires, l'atelier d'entretien et la cuisine ; un restaurant permet également aux personnes accueillies, aux familles et aux professionnels de l'établissement, qui le souhaitent, de pouvoir y prendre leurs repas. Au centre, se trouve la salle de rencontres où les familles disposent d'un coin aménagé.

Sur les étages, la résidence est organisée en quatre unités de vie composées chacune de onze chambres individuelles climatisées équipées d'une salle de bain. Chaque unité dispose d'un salon de vie-salle à manger climatisé équipé d'une kitchenette. Elles bénéficient également d'une salle de bain commune pourvue d'une baignoire afin de permettre aux personnes accueillies de prendre des bains « plaisir ». Les unités sont situées de part et d'autre du bâtiment et sont reliées par l'aile comportant les salles d'activités.

La résidence est implantée sur un terrain de 7122m², entourée d'un parc agréable et verdoyant disposant d'un kiosque. L'ensemble des extérieurs a été aménagé pour permettre à des personnes en fauteuil de pouvoir circuler librement en toutes saisons. Elle possède également des parkings privatifs permettant à l'ensemble des visiteurs et des professionnels de pouvoir se stationner.

Les différentes équipes ont à leur disposition plusieurs outils permettant un accompagnement de qualité tels que : lève-personne, chaise-douche, chariot-douche, logiciels informatiques, matériels médicaux (tensiomètre, thermomètre, aspirateur médical portable, extracteur à oxygène...), dynamico, selle adaptée pour l'équithérapie... ■

Les chiffres clés 2016

44 personnes accueillies en **Hébergement**

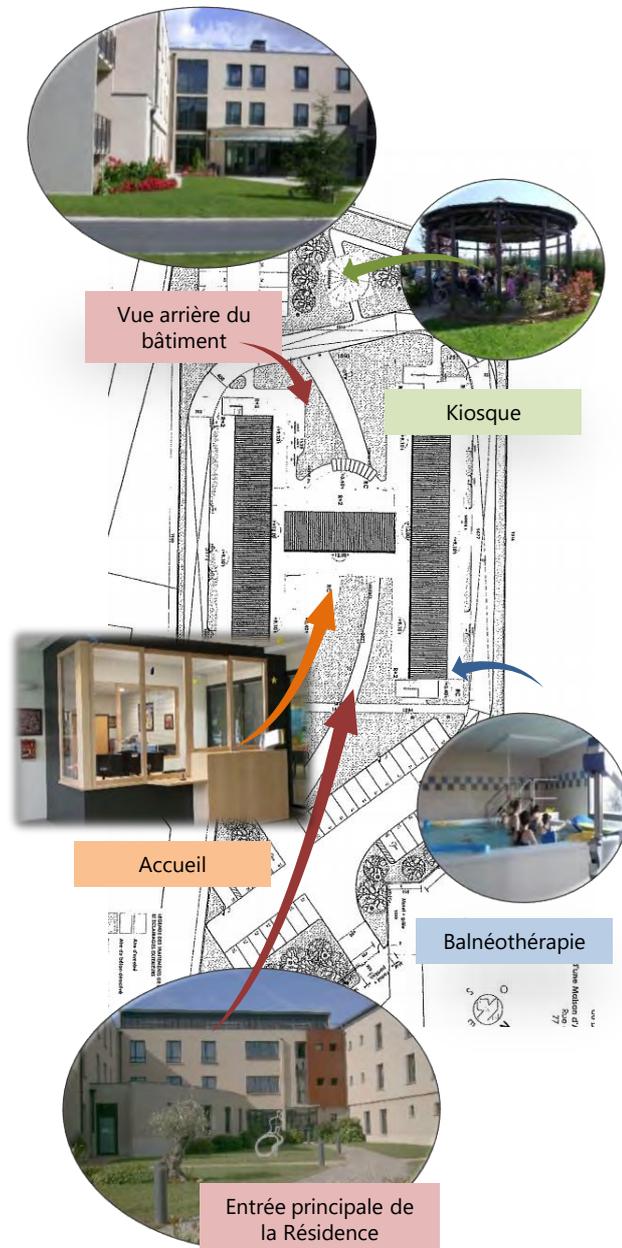
soit **14 897** journées réalisées

1 personne accueillie en **Accueil de jour**

soit **219** journées réalisées

Un budget de 4 257 760 €

La Résidence des Oliviers



1 Photographie de l'établissement

Les personnes accueillies ou accompagnées

Un accompagnement adapté au parcours de vie de chacun

Des principes d'intervention ancrés dans les pratiques professionnelles

Le parcours de la personne accompagnée

L'expression et la participation des personnes accueillies et de leur entourage

Présentation générale de l'organisation et du fonctionnement

Hébergement et hôtellerie

Accompagnement socio-éducatif

Accompagnement soignant

Coordination entre les professionnels par rapport aux personnes accueillies

Des professionnels et des compétences mobilisés

L'ancrage de l'établissement dans le territoire : partenariat et ouverture sur l'extérieur

La gestion globale de l'établissement en lien avec l'association gestionnaire

La démarche qualité et Gestion des risques

Les personnes accueillies ou accompagnées

La Résidence des Oliviers accompagne 45 résidents. A partir de l'analyse des caractéristiques des personnes accueillies jusqu'à aujourd'hui, se dégagent les principaux besoins actuels et à venir auxquels la structure devra répondre de façon appropriée.

Particularités des personnes accueillies

Nous comptons 45 personnes dans l'établissement, dont 1 en accueil de jour. Parmi elles, il y a 19 femmes et 26 hommes. Tous bénéficient d'une orientation de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

La résidence accueille des personnes polyhandicapées et des personnes handicapées mentales devenues lourdement dépendantes notamment pour des raisons liées au vieillissement.

Définition du Polyhandicap selon l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) :

« Handicap à expressions multiples associant toujours une déficience motrice à une déficience intellectuelle sévère ou profonde entraînant une restriction extrême de l'autonomie et des possibilités d'expression, de perception et de la relation ».



Leurs établissements d'origine sont divers :

- 76% des personnes accueillies sont issues d'établissements médico-sociaux et parmi elles :
 - ✓ 47% viennent d'IME, de MAS, d'EME ou de Foyers en Belgique⁽¹⁾
 - ✓ 22% viennent de Foyer d'Accueil Médicalisé
 - ✓ 7% de maisons de retraite
- 11% viennent d'hôpitaux généraux et psychiatriques (manque de places adaptées)
- 13% viennent de leur domicile. Pour certaines, un placement a été envisagé par leur famille en raison de leurs difficultés à les prendre en charge (lourdeurs des soins, des handicaps et à l'âge du résident ou de la famille...)

Actuellement :

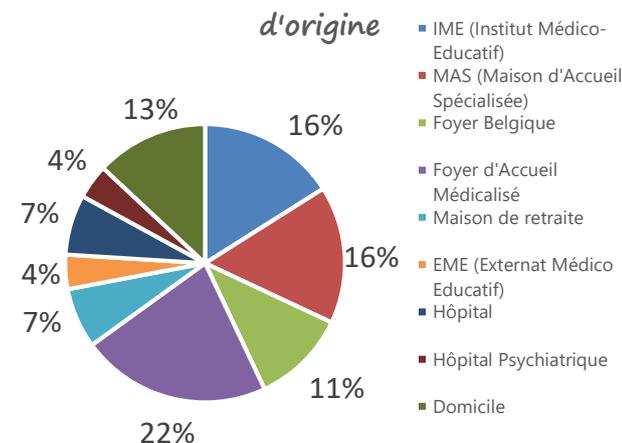
- 35,5% sont âgés de moins de 34 ans
- 37,8% sont âgés de 35 à 54 ans
- 26,7% sont âgés de plus de 55 ans

Nous constatons une certaine homogénéité au niveau de ces groupes. Lorsque nous effectuons une projection à 5 ans, nous constatons que :

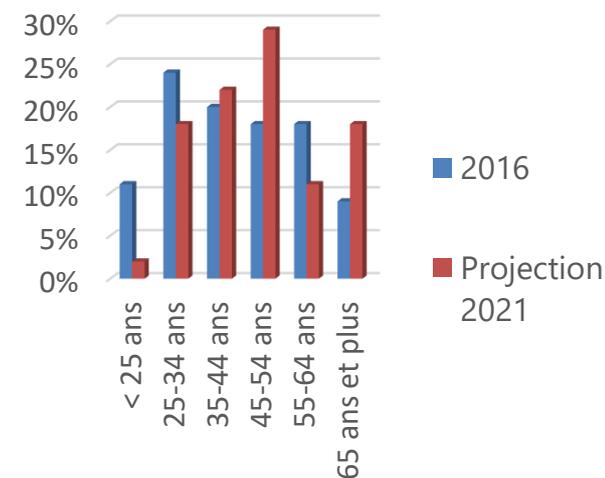
- 20% des résidents auront moins de 34 ans
- 51,1% auront de 35 à 54 ans
- Et 28,9% auront plus de 55 ans, nous pouvons alors observer **un doublement pour les personnes de plus de 65 ans.**

⁽¹⁾ Cela fait suite à une demande de l'ARS et du Conseil Départemental de Seine-et-Marne. En effet, du fait de la complexité de leur handicap, certains résidents ne trouvaient pas d'établissements pouvant les accueillir en France. Une priorité leur a donc été donnée à l'ouverture de la Résidence des Oliviers.

Répartition par établissement



Répartition par âge et projection à cinq ans



La typologie des personnes accueillies

Il est important de rappeler, qu'au-delà des caractéristiques propres des personnes accueillies, la prise en charge en termes de dépistage, de prévention et de traitements est d'abord celle que l'on retrouve dans la population générale.

En effet, il est important de considérer que le dépistage des cancers (mammaire, colorectal), de la douleur, de la souffrance psychologique, de la iatrogénie, des troubles trophiques et de la dénutrition concerne l'ensemble de la population. Ce dépistage est à renforcer chez la personne fragile en particulier.

Les personnes polyhandicapées

Sur les 44 personnes accueillies en internat, les 3/4 sont considérées comme polyhandicapées du fait d'une pathologie congénitale, néonatale ou acquise plus tard dans la vie (maladies neuro-dégénératives...). Certaines personnes, admises initialement pour une majoration de dépendance du fait d'un handicap vieillissant, sont d'ailleurs devenues polyhandicapées au cours du temps.

Les personnes polyhandicapées présentent des problématiques complexes liées à la dyscommunication et au polyhandicap en lui-même, il s'agit du «surhandicap». Ce «surhandicap» regroupe un certain nombre de pathologies et de symptômes spécifiques dont font partie :

- **Les troubles trophiques** (gestion escarre et point d'appui) ➔ 2%
- **Les problèmes orthopédiques, de positionnement** : dépistage, expertise en interne et via une équipe mobile de rééducation des Hôpitaux de St-Maurice ➔ 87%
- **Les troubles nutritionnels** :

Dépistage et traitement de la dénutrition afin de limiter le risque infectieux et les troubles trophiques : adaptation des repas, aide humaine,

aide technique, travail en collaboration avec l'équipe diététique de Forcilles et le prestataire assurant la restauration ➔ 22% :

- ✓ dépistage et prise en charge des troubles de la déglutition afin de limiter le risque de pneumopathie aigue infectieuse d'inhalation en lien avec l'équipe mobile de rééducation des Hôpitaux de Saint-Maurice.
- ✓ réflexion éthique collégiale avant la mise en place de GPE (Gastrostomie par voie endoscopique) lorsque les troubles sont devenus trop importants, travail en collaboration avec l'équipe de nutrition entérale de l'hôpital de Forcilles.
- **Les infections** : Prévention du risque infectieux par le biais de sensibilisation et formation de l'équipe de la résidence, traitement des pneumopathies d'inhalations, des surinfections (érysipèle par exemple), des infections urinaires...
- **Les troubles du comportement** : Expertise médicale et psychologique en interne, avis psychiatrique externe, si besoin.



Salle de Snoezelen

HISTOIRE DE VIE : **Maintenir son autonomie**

Mathieu est atteint d'une maladie génétique dégénérative. Il a été policier, s'est marié et a eu une fille avant que les premiers symptômes n'apparaissent.

Son père a souffert de la même pathologie, il en connaît donc parfaitement l'évolution.

Il est resté en famille plusieurs années avant le décès accidentel de son épouse, puis a séjourné en maison de retraite faute de place en établissement spécialisé.

Il a été admis à la Résidence des Oliviers début 2015.

Dans son précédent établissement, il avait pris l'habitude d'être assisté dans tous les actes de la vie quotidienne. Il ne participait plus à sa toilette. Par contre, il mangeait seul.

Comme il utilisait ses mains pour manger, nous avons estimé qu'il pouvait, au moins en partie, participer à sa toilette. Quand nous avons commencé à le solliciter, nous avons été confrontés à une opposition très ferme. Il refusait de faire quoique ce soit.

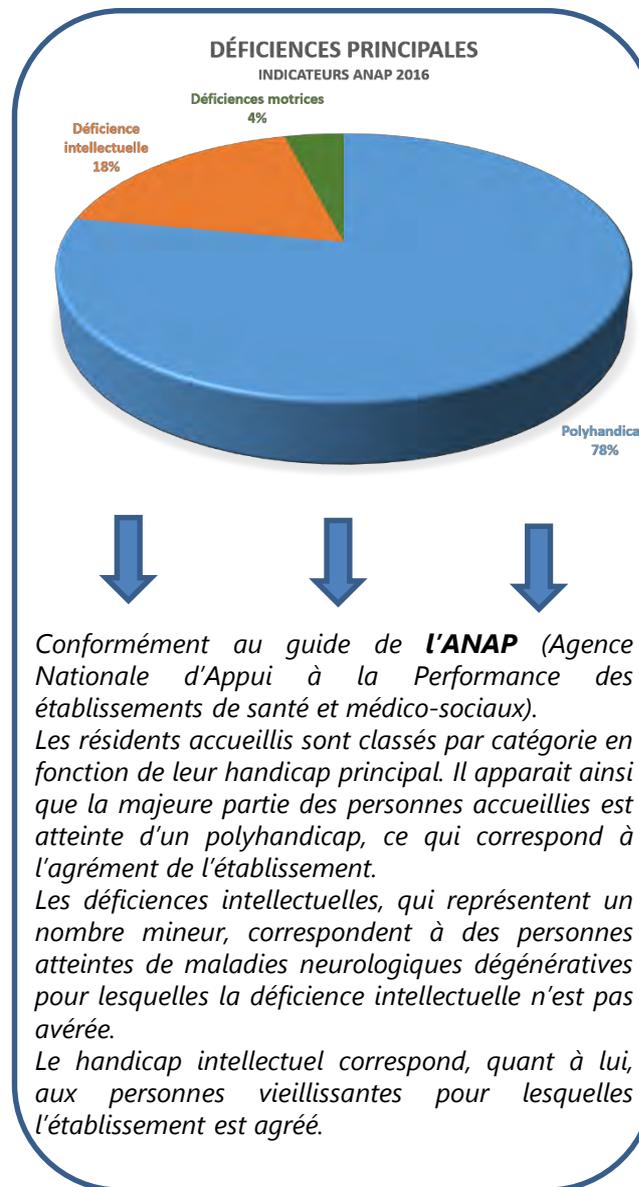
Notre travail a été principalement éducatif. Nous avons dû le stimuler et lui expliquer l'intérêt de conserver son autonomie, autant pour sa motricité que pour son amour-propre. Nous rencontrons encore régulièrement des difficultés mais il participe selon ses capacités. Il aurait tendance à anticiper sa perte d'autonomie, nous ne pouvons pas relâcher notre attention afin de reculer l'échéance.

- **Les pathologies et les prises en charge liées au vieillissement** : Dépistage cancers, troubles cognitifs, augmentation de la dépendance, grabatisation.
- **Les douleurs** : Inclus le dépistage et le traitement.
- **Les soins de support** : Adaptation des aides humaines et techniques pour permettre d'optimiser le confort.
- **Les suivis dentaires** : Dépistage et traitement des problèmes dentaires en partenariat avec le réseau RHAPSODIF.
- **Les suivis gynécologiques** : Dépistage et traitement des problèmes gynécologiques par l'intermédiaire d'une visite annuelle par un médecin gynécologue partenaire.
- **La gestion des urgences** : Compte tenu de la complexité du diagnostic et la grande fragilité des résidents, certaines pathologies ne peuvent être anticipées, ce qui conduit à des épisodes de décompensation aigue à l'origine de situation d'urgence médicale nécessitant l'appel du centre 15. Les conventions signées avec l'hôpital de Coulommiers permettent une prise en charge cohérente en relation avec l'équipe de la résidence.

En plus des symptômes en rapport avec le « surhandicap », les pathologies à l'origine du polyhandicap (il s'agit, par exemple, du syndrome de West, de la Leucodystrophie lié à l'X, de la leucodystrophie métachromatique, de la Chorée de Huntington), lorsqu'elles ont pu être identifiées, amènent parfois d'autres problématiques :

- ✓ Hypertonie, spasticité à l'origine de douleurs et de difficultés lors des soins de nursing.
- ✓ Dyskinésie motrice sévère.
- ✓ Epilepsie sévère.

- ✓ Trouble du comportement : idée obsessionnelle, agressivité, trouble autistique, anxiété, dépression.



HISTOIRE DE VIE :

Un parcours

Bernard a présenté un handicap d'origine néonatale qui a provoqué un retard mental puis une cécité progressive au cours de son enfance avec une perte de la vue vers 35 ans. Il a passé la majeure partie de sa vie au domicile de ses parents. A 53 ans, il est accueilli en Maison d'Accueil Spécialisée pour des séjours temporaires sur une année. Puis, il séjourne en maison de retraite durant 6 ans. Il entre à la Résidence des Oliviers en 2007, il a alors 60 ans.

A son arrivée, Bernard a besoin d'une aide totale pour les actes de nursing et ses déplacements. C'est un monsieur très angoissé qui a instauré un certain nombre de rituels servant à l'apaiser.

Au fil des années, grâce à l'établissement d'un environnement calme et rassurant, Bernard s'est beaucoup tranquilisé, ce qui lui a permis d'être plus disponible et de développer des capacités encore non exploitées.

Bernard est aujourd'hui le doyen de notre établissement, il a 70 ans et il est autonome pour les actes de la vie quotidienne comme : la toilette (seule notre présence est nécessaire sur un temps donné), les repas, les déplacements (la psychomotricienne a travaillé avec lui sur la mémorisation du chemin de sa chambre au salon de vie de l'unité), la gestion de son espace privé (il utilise sa clef de chambre seul).

L'évolution de Bernard a été possible grâce à un travail pluridisciplinaire, cohérent, journalier, d'encouragement et de mise en confiance.

Les personnes handicapées vieillissantes

Il s'agit de résidents de plus de 40 ans (moyenne d'âge : 60 ans) atteints de psychose, de Trisomie 21... dont l'évolution de la pathologie et le vieillissement ont conduit à une majoration de la dépendance nécessitant une prise en charge en Maison d'Accueil Spécialisée.

Pour les résidents de plus de 50 ans, il est nécessaire de mettre en place des dépistages :

- Des cancers : colorectaux, seins, prostate...
- Des facteurs de risques cardio-vasculaires : Hypertension artérielle, diabète, dyslipidémie.
- De la dénutrition.
- Des troubles sphinctériens.
- Des risques de chutes.
- Des troubles de la déglutition.
- Des troubles trophiques liés à la grabatisation.

Depuis l'ouverture de l'établissement, nous avons vécu 27 départs :

- ✓ 4 personnes sont reparties vers leur ancien centre suite à des troubles importants du comportement, ce qui n'était pas conciliable avec le projet à l'ouverture.
- ✓ 4 personnes ont eu comme projet, pour différentes raisons (rapprochement familial, changement d'orientation...), un changement d'établissement, ce qui a pu se concrétiser au fil des années.
- ✓ Nous avons accompagné 19 personnes jusqu'à la fin de leur vie.



Besoins actuels et futurs

Besoins d'identité et de considération

Nous estimons que tous les actes de la vie quotidienne sont, à eux seuls, des activités éducatives dans lesquelles, le fait d'inclure la personne accueillie, lui permet d'être actrice de sa vie, de ce qui se passe autour d'elle et pour elle.

Du fait de leur grande fragilité et de leur grande difficulté à communiquer, les personnes accueillies font l'objet d'une attention soutenue, d'une observation constante et fine de la part du personnel les accompagnant.

Elles ont besoin également d'être reconnues et respectées en tant qu'adultes en capacité d'émettre des choix et des demandes devant être prises en compte dans la mesure du possible. Grâce à la relation établie avec le personnel encadrant, ces demandes, bien que souvent non verbales, peuvent être comprises et considérées.

HISTOIRE DE VIE :

Un accompagnement de fin de vie

Annick a 60 ans, elle est trisomique et a intégré la résidence il y a trois ans après différents séjours en FAM et hôpital psychiatrique. Depuis quelques semaines, elle rencontre des troubles de la déglutition entraînant des pneumopathies d'inhalation. Son état général se dégrade progressivement et nous devons adapter notre prise en charge selon l'état du moment. Le médecin a déjà discuté avec sa sœur, également tutrice, dont elle est très proche sur ses souhaits quant à son accompagnement durant cette période qui s'annonce difficile.

Elle souhaite que l'on préserve Annick de toutes douleurs, que l'on maintienne son confort et sa tranquillité. Qu'on lui apporte tous les soins nécessaires à son bien-être et qu'elle soit entourée des gens qui comptent pour elle. Une réunion collégiale est organisée avec sa famille. Chacun peut y exprimer son ressenti, parler de la personne et exprimer librement sur ce qu'il pense être le mieux pour Annick. Elle est au cœur de la discussion et les émotions sont verbalisées.

Dès le lendemain matin, l'état général d'Annick se dégrade brutalement. Le médecin a appelé sa sœur aussitôt pour qu'elle puisse être à son chevet. Elle arrive dès qu'elle le peut à la résidence, vite suivie d'autres membres de la famille venus lui dire au revoir. Il a été permis à sa sœur de rester à ses côtés autant que nécessaire. Nous avons installé un fauteuil afin qu'elle puisse se reposer et même lui permettre de passer la nuit auprès d'Annick. Nous l'avons impliqué dans les soins que nous proposons à Annick. Nous avons partagé notre repas et beaucoup échangé durant les heures qui ont suivi. L'équipe de l'HAD est venue pour organiser l'administration régulière d'antalgiques. La direction, les infirmières et le médecin étaient disponibles à tout moment.

La participation active de la famille et cette cohésion d'équipe ont permis un accompagnement de fin de vie digne et serein. Annick est partie quelques heures plus tard bien entourée et sereine.

Il convient de prendre en compte les particularités des personnes accueillies. Pour cela, il est nécessaire de rentrer le plus possible dans une démarche d'accompagnement individuel s'adaptant au rythme, aux capacités et aux évolutions (amélioration, maintien ou régression) de chacun tout en respectant les impératifs de la collectivité.

Besoin de soins

Des actions ont déjà été menées pour améliorer la prise en charge, au sein de la structure, des situations palliatives, de la prévention des infections et de la dénutrition, ce qui a permis une baisse significative du nombre de jours d'hospitalisation annuel.

Continuer le travail sur la fin de vie : réflexion éthique en collaboration avec le réseau Gospel et l'HAD (Centre 77).

Optimiser la communication et le partenariat avec les centres hospitaliers de proximité pour améliorer la prise en charge de la personne en situation de handicap.

Besoins sociaux

Les liens familiaux étant essentiels pour tous, chacun veille à leur maintien, voire à leur consolidation.

Malgré leurs possibilités limitées, nous observons chez les personnes accueillies une soif de rencontre,

de relation, une recherche de contacts et de communication, tant avec leurs camarades qu'avec toutes personnes les côtoyant.

Nous remarquons également chez elles une vive curiosité concernant leur environnement, que ce soit dans l'unité, dans l'établissement où à l'extérieur de celui-ci et ce, malgré les problématiques des personnes accueillies. C'est pourquoi, la résidence met l'accent sur de nombreuses activités quotidiennes.

Besoins futurs

Le dépistage, la prévention et le diagnostic anténatal vont probablement permettre une diminution des enfants nés polyhandicapés.

Nous constatons que l'établissement prend en charge, de façon qualitative, des personnes atteintes de maladies neurologiques dégénératives qui ne trouvent que rarement des places dans des établissements médico-sociaux et ce, du fait de la lourdeur des soins qu'elles nécessitent quotidiennement.

Aussi, en relation avec les MDPH et la Direction Générale de l'ARS Ile-de-France, la réflexion de spécialiser une partie de la résidence, dans ce type de prise en charge, peut et doit être proposée. ■



La prise en charge en salle de kinésithérapie



La prise en charge en salle de psychomotricité

Un accompagnement adapté au parcours de vie de chacun

Notre démarche d'accompagnement s'adapte résolument à la personne accueillie et à son évolution. Ainsi, la variété de l'offre permet de répondre au plus près des besoins de chacun.

Des prestations au service d'un projet personnalisé investi

L'établissement offre des prestations dans quatre domaines :

- Socio-éducatif,
- Soins et bien-être,
- Hôtelier,
- Administratif.

Chaque domaine se décline en une multitude de services pour nous permettre de construire un projet personnalisé tenant compte des attentes, des goûts et des besoins de chaque personne accueillie, si différente soit-elle.

Chaque projet personnalisé est le résultat d'observations et d'actions investies par l'équipe pluridisciplinaire avec la participation de la personne accueillie et de sa famille. Dans la mesure du possible, les prestations sont choisies par la personne accueillie. Néanmoins, les besoins repérés sont réévalués régulièrement, ainsi que les objectifs, pour être en adéquation avec leur évolution.

Aux engagements inscrits dans le projet personnalisé s'ajoutent des temps spontanés. Ces derniers, seul ou en groupe, en fonction des dispositions et des capacités de chacun, permettent de découvrir d'autres centres d'intérêt. ■

Prestations socio-éducatives en lien avec les centres d'intérêt des personnes accueillies :

- Un accompagnement éducatif visant à renforcer l'acquisition et le maintien des savoir-faire.
- Des ateliers (cuisine, chant, esthétique...).
- Des séjours culturels et de détente.
- Des sorties culturelles et de loisirs (cinéma, piscine, balade...).
- Des activités artistiques et physiques adaptées, encadrées par des intervenants extérieurs (Chanbara, aquarelle, écoute instrumentale...).
- Le respect de la citoyenneté.
- Le respect de la pratique du culte.
- Un accompagnement à la socialisation en réponse à des besoins individualisés (coiffeur, courses, esthéticienne...).

Prestations hôtelières :

- La mise à disposition d'une chambre équipée et climatisée avec salle de bain et possibilité d'installer sa propre télévision.
- Des repas adaptés aux différentes textures et régimes prescrits 365 jours/an.
- L'entretien et la maintenance des espaces privés et collectifs.
- Le lavage et le repassage du linge personnel.
- L'accès à internet dans un bureau dédié à cet effet.

Prestations administratives :

- Un soutien possible aux tuteurs et familles dans les démarches administratives (dossiers MDPH, carte d'identité...).
- La transmission de courriers ou d'informations diverses aux familles et tuteurs.



Prestations de soins et de bien-être :

- Une prévention, un suivi et des soins médicaux.
- Des soins infirmiers (prises et suivis des traitements médicamenteux, soins relationnels, prises de sang, pansements...).
- Un accompagnement et un suivi des aides techniques (fauteuil roulant, appareillages, chaussures orthopédiques...).
- Une gestion et un suivi des consultations et examens y compris préventifs (bilans de santé trimestriels, prévention des soins bucco-dentaires...).
- Des activités thérapeutiques et de bien-être (Snoezelen et balnéothérapie).
- Des séances de psychomotricité et de kinésithérapie, sur prescriptions médicales.
- Un accompagnement individualisé dans tous les actes de la vie quotidienne.
- Un suivi psychologique possible.
- L'anticipation, la réflexion et l'accompagnement de la fin de vie en relation avec la personne, la famille et les représentants légaux.

Des principes d'intervention ancrés dans les pratiques professionnelles

Les principes d'intervention au sein de la Résidence des Oliviers s'appuient sur ceux inspirés par l'association. Au delà des mots soulignés par la charte de l'AEDE, les actions au quotidien auprès des résidents accueillis traduisent la mise en pratique de ces valeurs. Ces principes essentiels sont sans cesse évalués afin de garder leur validité dans le contexte institutionnel.

Le cadre référentiel commun à tous les établissements et services de l'AEDE

Le fonctionnement et l'organisation des structures de l'AEDE, ainsi que les interventions des équipes pluri-professionnelles, s'ancrent dans la réglementation en vigueur et dans les valeurs de l'association.

Tout en respectant les spécificités de chaque établissement, le public qu'il accueille, ainsi que la dynamique des équipes qui y travaillent, l'AEDE place son action dans un cadre bien défini.

En premier lieu, elle applique **la législation du secteur médico-social** : la loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, et la loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires.

L'association s'appuie également sur les **recommandations de bonnes pratiques** de l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANESM) pour améliorer continuellement son dispositif. La recommandation sur la bientraitance, notamment, éclaire et oriente son action.

De plus, c'est dans **ses propres valeurs** que l'AEDE trouve les fondements et les raisons de ses interventions.

Le respect de la différence, tout d'abord, est au centre de son projet. En effet, elle reconnaît l'unicité et la valeur de chaque personne, accompagnée ou accompagnante.

L'AEDE promeut également **la solidarité**. Sa mission est de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et/ou de vulnérabilité, notamment de proposer des solutions adaptées et innovantes aux besoins qui n'ont pas encore trouvé de réponse.

La **bienveillance**, qui est un état d'esprit positif et l'intention de faire bien et de faire du bien à celui qui est vulnérable, découle du respect et de la solidarité.

Enfin, **l'ouverture à la diversité des idées** est un principe qui est cher à l'association. Il s'agit de donner à chacun la possibilité d'exprimer ses opinions ; l'AEDE souhaite faire des différences une richesse.

La charte des salariés a été réécrite en mai 2015 et validée par l'ensemble des directeurs d'établissements. Elle a été transmise à chaque salarié ; elle est remise également aux nouveaux collaborateurs. Elle est en lien direct avec les valeurs de l'association et la réglementation. Elle développe **7 grands principes** qui décrivent ce que doit être l'état d'esprit du salarié qui se veut acteur du bien-être des personnes accompagnées : le respect, la bienveillance, la responsabilité/l'éco-responsabilité/la sécurité, l'ouverture au dialogue, l'esprit de partenariat, la confidentialité et l'adhésion au projet institutionnel.

Les 7 principes de la charte des salariés de l'AEDE



Respect



Bienveillance



(Eco) responsabilité et sécurité



Ouverture au dialogue



Esprit de partenariat



Confidentialité



Adhésion au projet institutionnel

Comment les valeurs des équipes émergent tout au long de l'accompagnement des personnes accueillies ...

Afin de recueillir ces valeurs, le groupe de travail réfléchissant sur les principes d'intervention a souhaité associer à cette réflexion **tout le personnel de l'établissement**.

Pour commencer, un message a été adressé à tout le personnel pour l'inviter à la réflexion sur ce thème via un message informatique ou papier.

Puis, le personnel a été consulté :

- lors des réunions d'équipe pluridisciplinaire,
- par interview sur leur poste de travail,
- par la messagerie interne pour laisser la plus grande liberté d'expression et le respect de la confidentialité.

La question posée était :

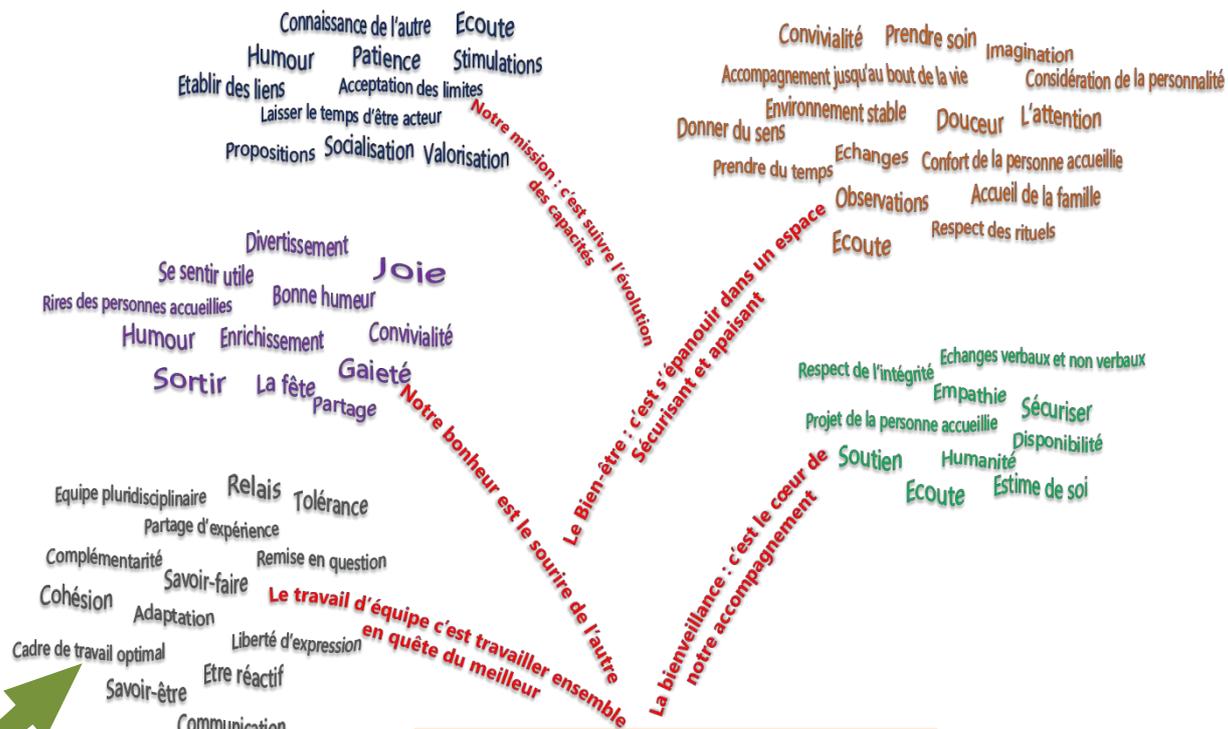
Qu'est-ce qui vous anime ?

Grâce à la participation active de tous les membres de l'établissement, de grandes pages ont été couvertes de mots sur nos valeurs.

Une synthèse a été élaborée par le groupe de travail, renforcé par des personnes volontaires de différents services.

Cette synthèse donnera naissance à une fresque **mise en valeur** dans l'établissement.

Il y a une reconnaissance des valeurs également par **les parents**.



Les valeurs des professionnels

Paroles de Mme D., mère de Cédric

« J'ai eu, dès le départ, une bonne impression. J'ai eu le coup de cœur pour cet établissement par rapport à d'autres que j'avais visités. Cédric bénéficie d'une bonne prise en charge, il sort beaucoup plus qu'avec son ancien lieu de vie. Il s'est épanoui à la Résidence. Avant, les sorties étaient peu envisageables car Cédric n'était pas à l'aise avec le regard des autres, il le manifestait par des cris. Ici, on l'a aidé à s'épanouir. Il a plaisir à rentrer à la Résidence après un week-end en famille. Nous sommes très contents et à l'aise avec tous les professionnels dont nous soulignons la disponibilité et l'écoute. »

Paroles de M. et Mme V., parents de William

« Nous avons « repéré » les lieux avant même de savoir si William aurait une place parmi vous. Nous avons aimé la disposition et la simplicité des bâtiments. Lors de notre première rencontre (alors que nous étions très anxieux), nous avons été agréablement surpris par le calme tout au long de notre visite. Après avoir visité une chambre, nous étions un peu plus rassurés. Il nous a semblé que les chambres reflétaient bien l'attention portée aux personnes accueillies. »

Quelques remarques de familles tirées des Projets Personnalisés :

« Nous sommes satisfaits du personnel qui s'occupe de Frédéric, des soins et de l'éveil qui lui sont apportés ».

« Tout va bien pour Ilhan, il est heureux à la MAS des Oliviers. Merci pour tout ! »

« Bernadette m'a confiée qu'elle avait une vie agréable à la Résidence des Oliviers »

Reconnaissance des valeurs par les parents

Les valeurs animent le cœur des professionnels

La dynamique institutionnelle est impulsée par les valeurs associatives et se décline en différents temps.

Les temps de réflexion d'équipe se retrouvent à différents niveaux :

Des réunions d'équipes

Elles sont programmées de façon régulière. A l'occasion de ces réunions pluridisciplinaires naît la cohésion d'équipe autour d'axes de travail définis dans le but d'améliorer et d'adapter l'accompagnement au plus près des besoins de la personne accueillie.

Des situations au cas par cas

Ces rencontres pluridisciplinaires sont planifiées à la demande de l'équipe qui a relevé une situation inhabituelle. Des questionnements importants sont soulevés concernant la prise en charge de la personne accueillie.

Des temps de transmissions

Ce relais entre les différentes équipes permet d'optimiser l'adaptation de l'accompagnement. L'état physique, psychologique est ainsi considéré en temps réel et fait l'objet d'une réponse appropriée et cohérente tout au long de la journée.

Des groupes de travail en corrélation avec les recommandations ANESM et HAS peuvent être mis en place ponctuellement pour créer des outils de travail, des protocoles (préparation de sorties, de séjours, accompagnement des stagiaires...). Ces groupes travaillent en vue de perfectionner l'organisation et, par conséquent, de veiller à la bienveillance et à la qualité de la prise en charge des personnes accueillies. De ces temps de réflexion est né notamment le « guide de l'éducateur », qui sert de référence aux encadrants dans leurs pratiques quotidiennes et qui sert de base à tout nouvel arrivant.

Des groupes d'analyse des pratiques

Les équipes bénéficient d'un temps privilégié avec un psychologue à l'extérieur de l'établissement, une fois par mois.

La volonté de l'établissement est de permettre aux équipes de s'extraire du milieu professionnel pour s'exprimer en toute neutralité.

Les thèmes sont librement choisis par les participants.

Tous les échanges resteront confidentiels ce qui garantit la liberté de parole.

Des formations possibles

Dans l'esprit de maintenir la dynamique au sein des équipes, l'établissement propose des formations internes en lien avec les spécificités du public accueilli. Ces temps permettent de se former en continu pour être au plus près des besoins des personnes. Ils permettent également d'être en adéquation avec l'évolution constante de l'environnement. Ce sont des temps d'échanges et de réflexions. Il y a eu notamment une formation « jusqu'au bout du chemin » (accompagnement de fin de vie). ■

Des documents à la source de nos principes d'intervention

Recommandations ANESM

- Qualité de vie en MAS-FAM. La vie quotidienne, sociale, les loisirs et les activités (déc 2013).
- Le questionnaire éthique dans les établissements sociaux et médico-sociaux (oct 2010).
- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre (juil 2008).
- Ouverture de l'établissement à et sur son environnement (déc 2008).
- L'adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes (Mars 2015).
- Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement (nov 2009).
- ...

Lois spécifiques

- Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002.
- Loi n°2005-370 du 22 avril 2005 relative aux droits des malades et à la fin de vie.
- Loi Claeys-Leonetti n°2016-41 du 26 janvier 2016 créant de nouveaux droits en faveur des malades et des personnes en fin de vie.
- Décret n°2009-311 du 20 mars 2009 relatif aux obligations des établissements et services accueillant des personnes handicapées adultes n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie.
- ...

H.A.S

- Stratégie de prise en charge en cas de dénutrition protéino-énergétique chez la personne âgée.
- Modalités de prise en charge de l'adulte nécessitant des soins palliatifs.
-

Charte des droits et libertés de la personne accueillie

- Respect de la dignité de la personne et de son intimité.
- Droit à une prise en charge ou un accompagnement adapté.
- Droit à l'autonomie
- Droit à la renonciation.
- Droit à la protection.
- Droit au respect des liens familiaux
-

Le parcours de la personne accompagnée

Ce chapitre détaille les différentes étapes de l'accompagnement au sein de la résidence, de l'admission au départ. Plusieurs témoignages (famille, salarié, exemples concrets...) viennent illustrer ce parcours.

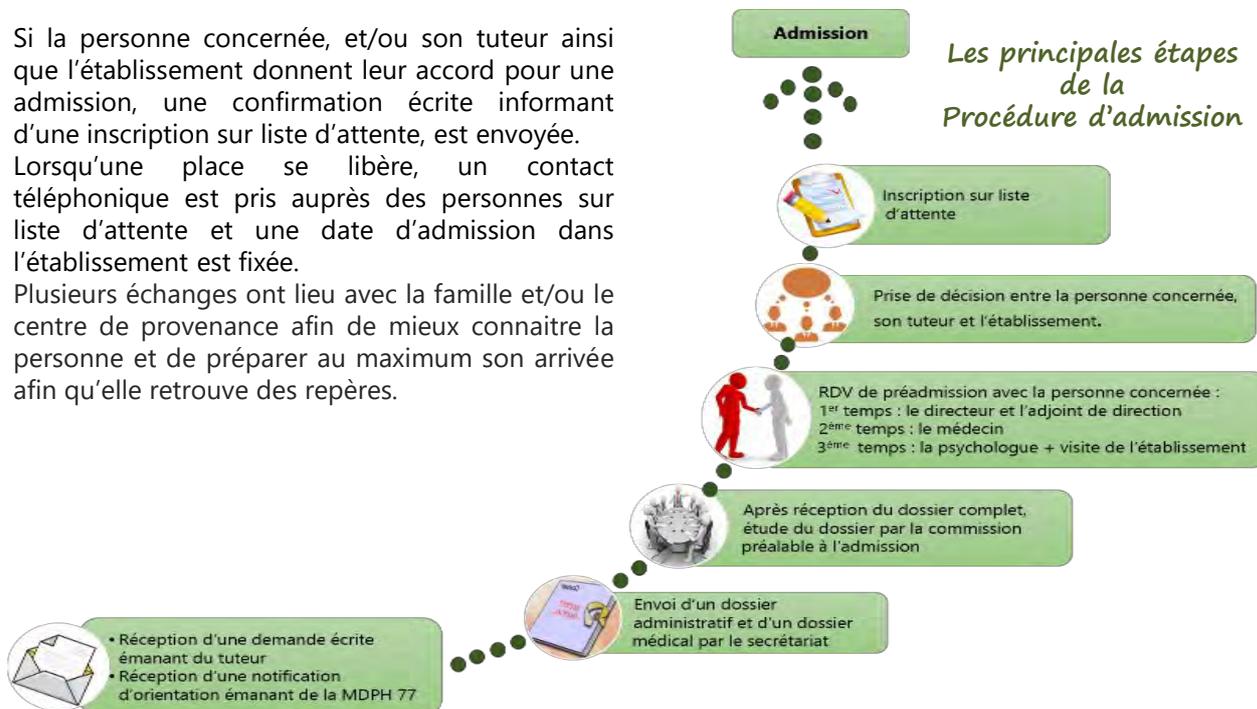
Un processus d'admission en coordination avec l'entourage de la personne

L'établissement répond à toute demande d'informations y compris téléphonique. La **demande d'admission** est formulée par courrier ou par mail. Elle peut être à l'initiative d'une famille et/ou tuteur ou notifié par la MDPH de Seine-et-Marne. Le dossier d'admission est également téléchargeable sur le site de l'AEDE. L'établissement est habilité à recevoir des personnes bénéficiant d'une orientation de la CDAPH en Maison d'Accueil Spécialisée en internat ou en accueil de jour.

Le **dossier complet** est étudié, dans un premier temps, en commission préalable à l'admission, par le médecin, le psychologue et le directeur, qui vérifient, pour les demandes provenant d'autres départements que la Seine-et-Marne, que le profil de la personne correspond à notre type d'accompagnement et à notre savoir-faire.

A la suite de cette commission, une visite de préadmission est proposée avec la personne concernée, son tuteur, sa famille... afin de pouvoir échanger et confirmer le projet de vie de la personne en situation de handicap. Une visite de l'établissement est alors proposée à l'issue de cette première prise de contact.

Si la personne concernée, et/ou son tuteur ainsi que l'établissement donnent leur accord pour une admission, une confirmation écrite informant d'une inscription sur liste d'attente, est envoyée. Lorsqu'une place se libère, un contact téléphonique est pris auprès des personnes sur liste d'attente et une date d'admission dans l'établissement est fixée. Plusieurs échanges ont lieu avec la famille et/ou le centre de provenance afin de mieux connaître la personne et de préparer au maximum son arrivée afin qu'elle retrouve des repères.



La préparation, en amont, pour l'accueil d'un nouvel arrivant

Le témoignage de Ghislaine, Aide-Soignante

« Une personne accueillie vient de partir, une autre va prendre sa place. Dans cette chambre, chaque objet nous rappelle son histoire. Alors, chaque photo décrochée, chaque vêtement replié nous replonge dans nos souvenirs. L'émotion est toujours présente. Nous fermons le dernier carton, l'histoire est terminée, nous venons de fermer le livre. Les murs vierges sont comme autant de pages blanches sur lesquelles va devoir s'écrire une nouvelle histoire. On ne sait que peu de choses de ce nouvel arrivant : son nom, son âge, quelques détails saupoudrés çà et là.

Comment va se dérouler cette histoire ? Nous n'en savons rien. Encore moins, comment elle se finira. Tout ce que nous savons, c'est que nous allons l'écrire avec lui. Alors, autant faire en sorte qu'elle commence le mieux possible.

Nous nous improvisons artistes et, au fil de notre imagination, de petites touches de couleurs apparaissent sur les murs blancs. Des touches gaies, pétillantes, des clins d'œil de bienvenue. Les lieux retrouvent une âme.

Nous sommes partagés entre craintes et curiosité. Mais maintenant que tout est prêt, nous sommes impatients de l'accueillir parmi nous. »

L'arrivée : un accueil personnalisé

Le jour de l'admission, un temps est dédié pour l'accompagnement et la prise de possession de la chambre par le nouvel arrivant en présence d'un des deux éducateurs référents. Dans un deuxième temps, une présentation à l'ensemble des autres personnes accueillies de l'unité est également effectuée.

L'accueil est un temps important pour tout nouvel arrivant, ainsi une attention particulière y est portée par l'ensemble des équipes. Tous les professionnels sont informés de cette arrivée.

Les éléments nécessaires à son accompagnement leur sont communiqués lors d'une réunion pluridisciplinaire et tous les outils nécessaires pour optimiser l'accueil (copie des différentes synthèses, création du dossier informatique de l'arrivant, cahier de caisses...) leur sont fournis.

L'équipe éducative prépare, en amont de l'arrivée de la personne, son lieu de vie (banderole de bienvenue, nom sur la porte de chambre, petites décorations maison...).

La personne et ses proches sont accueillis, en matinée, par **la direction** puis ils sont accompagnés par un des deux **référents éducatifs** sur l'unité jusque dans sa chambre. Celle-ci peut être personnalisée avec des objets et/ou effets du résident afin de l'aider à retrouver rapidement des repères.

Un inventaire de son trousseau est ensuite réalisé.

Le résident est présenté à l'ensemble des autres personnes accueillies et à **l'équipe pluridisciplinaire** présente.

A l'issue de ce temps d'appropriation de son lieu de vie, la personne accueillie et ses proches sont invités auprès **du directeur**, pour la lecture, la signature et la remise du contrat de séjour.

En soirée, un temps de présentation du nouvel arrivant est également fait avec l'équipe de nuit.

Les mots d'une famille sur l'accueil à la Résidence

Mme K. mère de Noémie

« Bonne impression à notre arrivée car nous nous sommes sentis attendus par l'équipe : directeur, collaborateurs, équipe éducative étaient dans le hall d'entrée pour nous accueillir avec professionnalisme et bienveillance.

Les petites attentions comme le « Bienvenue Noémie » à la sortie de l'ascenseur, son prénom décoré sur la porte de sa chambre, le pot de fleurs sur la table ont toute leur importance dans ces moments particuliers. L'équipe éducative a pris le temps pour répondre à nos questions et avoir quelques infos sur Noémie. Elle nous a laissé le temps nécessaire pour aménager sa chambre.

Points à repenser : la partie administrative et médicale pourrait peut être se faire un autre jour car beaucoup d'informations à un moment où il est difficile de tout intégrer. Une proposition de rendez-vous d'aide psychologique pour les familles qui le souhaitent serait appréciable (sur un à deux rendez-vous). »



Zoom sur la Charte des droits et libertés de la personne accueillie

– Loi du 02 janvier 2002 –

- **Article 1^{er}** : Principe de non-discrimination
- **Article 2** : Droit à une prise en charge ou un accompagnement adapté.
- **Article 3** : Droit à l'information.
- **Article 4** : Principe du libre choix, du consentement éclairé et de la participation de la personne.
- **Article 5** : Droit à la renonciation.
- **Article 6** : Droit au respect des liens familiaux.
- **Article 7** : Droit à la protection.
- **Article 8** : Droit à l'autonomie.
- **Article 9** : Principe de prévention et de soutien.
- **Article 10** : L'exercice des Droits civiques attribués à la personne accueillie.
- **Article 11** : Droit à la pratique religieuse.
- **Article 12** : Respect de la dignité de la personne et de son intimité.



Fresque réalisée par Samuel Dimbi et les ouvriers de l'E.S.A.T. du Val d'Europe

Le projet personnalisé : le fil conducteur de l'accompagnement

Les recommandations de l'ANESM sur « les attentes de la personne et le projet personnalisé » favorisent l'expression de la personne accueillie et la personnalisation de son accompagnement à travers la conception et la mise en œuvre de son projet. Ce dernier est un outil indispensable pour l'accompagnement de la personne accueillie.

Il s'élabore à partir :

- Du souhait ou des attentes de la personne accueillie, selon ses capacités d'expression.
- De l'observation de la personne accueillie par l'équipe pluridisciplinaire.
- Des attentes des proches.

Les dates du projet sont positionnées dès l'arrivée avec un projet initial dans les 6 mois suivant l'admission.

Puis, il sera revisité tous les ans avec la recherche, en amont, des attentes de la famille et de la personne accueillie. Il est présenté une année sur deux en réunion interdisciplinaire avec la famille et/ou le représentant légal. Il est toujours fait avec la collaboration de la personne accueillie dans la mesure de ses capacités d'expression.

Dans un premier temps, l'équipe pluridisciplinaire rédige la synthèse de l'accompagnement de la personne accueillie. Elle est déclinée en cinq items :

- **Présentation et histoire de la personne** : Elle sera élaborée par les référents avec le concours de la famille, du représentant légal et de l'établissement de provenance.
- **Les soins** : Cet item comprend les écrits du pôle médical, paramédical et de l'équipe éducative (nursing).

- **L'accompagnement éducatif** : Avec l'aide de la psychologue, les référents, en accord avec l'ensemble de l'équipe éducative, élaboreront des axes éducatifs à travailler et les réponses éducatives à mettre en place.
- **Les loisirs** : On retrouvera selon les centres d'intérêt de la personne accueillie, les activités proposées par l'équipe éducative et par l'équipe d'animation.
- **La socialisation** : Il y sera détaillé le comportement du résident à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement ainsi qu'avec sa famille.

De la synthèse découlera, dans un second temps, le projet personnalisé. Il s'articule en quatre parties :

- ✓ Le bilan de l'année écoulée.
- ✓ Les objectifs pour l'avenir.
- ✓ Les actions à mener.
- ✓ L'évaluation.

La réunion pluridisciplinaire permet aux professionnels d'échanger et de partager leurs informations afin de finaliser le projet personnalisé.

Le projet personnalisé est présenté à la personne accueillie puis envoyé à la famille et/ou au représentant légal.

Le rôle du référent éducatif

Le terme de « référent » apparaît dans les annexes XXIV et la loi du 02 janvier 2002,

Selon le dictionnaire, le référent est « *un travailleur social qui exerce le suivi éducatif et l'accompagnement d'une personne et de sa famille en collaboration avec d'autres partenaires sociaux(...)* pour la prise en charge de cette dernière ».

Le choix du référent n'est pas fait selon les affinités ni selon la demande du résident ou du professionnel. Il est nommé par les cadres de l'établissement. Pour optimiser la mise à distance affective et pallier son absence éventuelle, un co-référent est nommé de la même façon. Celui-ci est un soutien éducatif et n'a pas la charge de la gestion financière.

A la Résidence des Oliviers, le référent a pour missions :



La réorientation, la sortie... un accompagnement jusqu'au bout du chemin

On constate peu de mouvements de sortie depuis l'ouverture de la résidence. Les motifs des sorties peuvent être divers :

Accompagnement suite à une évolution du projet de vie de la personne accueillie

Suite à la demande de la personne accueillie ou de son représentant légal et/ou de la famille, l'établissement les accompagne, aussi bien au niveau administratif qu'au niveau matériel et psychologique, mais aussi dans la recherche d'une structure adaptée.

Si la personne est orientée **vers une structure médico-sociale**, une visite est organisée puis plusieurs accueils temporaires peuvent être effectués.

Ces différents stages permettront d'obtenir des bilans qui serviront à la décision finale.

Le jour de l'admission dans la nouvelle structure adaptée, deux membres de l'équipe éducative accompagnent la personne et passent le relais à la nouvelle équipe.

Accompagnement pour un rapprochement familial

Dans le cadre d'un projet de vie familiale, l'établissement accompagne le représentant légal dans toutes les démarches administratives.

Un moment convivial est organisé au sein de son lieu de vie en présence des autres personnes accueillies et de l'équipe pluridisciplinaire.

Après la sortie définitive, un lien peut être maintenu via des visites, des courriers, des photos...

La fin de vie

La structure accompagne les personnes le plus loin possible et peut donc être confrontée **à la fin de vie**.

Une réflexion éthique collégiale est menée, en amont, par le médecin avec la famille et la personne accueillie, lorsque la situation, liée à un état de santé fragile, le nécessite.

L'établissement apporte son soutien au niveau médical, psychologique et administratif à la famille.

Lors d'un décès, les membres de l'équipe éducative et des autres services, ainsi que certaines personnes accueillies qui le souhaitent, peuvent se rendre aux obsèques pour un dernier au revoir. A cette occasion, des fleurs sont apportées et parfois un livret souvenirs, un dessin...

Un temps de recueillement, au sein de l'unité de vie, est organisé en lien avec l'aumônerie de l'Association et proposé aux personnes accueillies ainsi qu'à tout le personnel. Un soutien psychologique est également possible. ■



Différents exemples de parcours

Pauline, 48 ans

Arrivée à l'ouverture, en 2007, elle a souhaité trouver un nouvel établissement afin de pouvoir mener une vie de couple.

Accompagnée de la psychologue, la recherche d'une structure, permettant la réalisation de ce projet, a été menée.

Le représentant légal a entamé les démarches administratives auprès de la MDPH afin d'obtenir une orientation en accueil temporaire pour pouvoir faire des stages d'observation.

Puis, une visite a eu lieu suivie de plusieurs accueils temporaires qui se sont soldés par un accueil définitif en janvier 2015.

Fabien, 33 ans

Arrivé également à l'ouverture, ses parents avaient pour projet de passer leur retraite dans le Lot. Ils y ont fait construire une maison pleinement adaptée au handicap de Fabien.

Plusieurs dossiers avaient été faits par la maman (également tutrice) auprès de différents établissements sur place. Une maison étant libérée et la construction de la maison étant achevée, Fabien est parti en novembre 2015.

Sa maman, nous envoie régulièrement des photos.

La loi du 02 janvier 2002 et celle du 11 février 2005 posent le cadre de notre action et nous donnent les moyens d'agir auprès des personnes accueillies et de leur entourage. La vocation associative place l'usager, ses besoins et ses attentes au centre de nos projets. Les équipes pluridisciplinaires respectent ces valeurs au quotidien au travers de différentes initiatives.

Une écoute et une attention de tous les instants

Le polyhandicap nous invite à utiliser des modes de communication variés et complémentaires pour recueillir les souhaits afin d'impliquer chacun au sein des projets. L'ensemble des échanges avec les familles, les anciens établissements, apportent une connaissance fine de chacun.

A cela est associé l'observation de tous les actes de la vie quotidienne amorçant une réflexion suivie d'actions mises en place : sportives, culturelles, de loisirs, festives, organisation de transferts...

La récurrence des activités de nature diverse et leur évaluation systématique conduisent les professionnels à améliorer l'accompagnement afin d'être au plus près des attentes et des besoins des personnes accueillies. Ces dernières peuvent également être à l'origine d'un projet qui sera construit et réalisé avec le concours et l'adhésion des professionnels. De ces envies, sont nées par exemple des rencontres animalières, des sorties autour d'un thème (ambiance guinguette, sorties équestres, balades à Paris...).

Le Conseil de la Vie Sociale est un lieu de rencontre entre les représentants des personnes accueillies, des familles et des professionnels afin

d'échanger et d'aborder des actions à mener améliorant la vie quotidienne de chacun au sein de l'établissement. Cette instance, proposée par le cadre législatif, a pris toute sa place dans la vie de la Résidence des Oliviers. Elle garantit l'écoute et le respect de la parole de tous.



La Commission des menus composée de représentants des personnes accueillies, de professionnels, du prestataire en charge de la restauration ainsi que de membres de la direction se réunit régulièrement afin d'échanger en vue d'améliorer les repas (préférences gustatives, respect des régimes et des textures ...).

Une feuille détaillée de suivi de la qualité des repas est remplie quotidiennement par les professionnels présents sur chaque unité de vie à la fin de chaque repas. Elle recueille la satisfaction des personnes accueillies et prend également en compte les remarques et suggestions des professionnels. Après chaque commission, une synthèse est faite et transmise aux membres de la commission, aux professionnels éducatifs et au prestataire de la restauration.

Les paroles de Bernadette, membre du COFIL PE

« Le directeur m'a proposé de participer aux réunions de réécriture du projet d'établissement. J'ai intégré un groupe de travail. J'aime participer aux échanges car j'apprends beaucoup de choses, notamment « pourquoi et comment » on organise le fonctionnement de la résidence afin que tout se passe bien pour tout le monde. Même si j'ai du mal à m'exprimer, je dépasse ma timidité car on me rassure à chaque fois. Je connais Louis, président du C.V.S. Je parle avec lui des idées, des projets. Je rencontre de nouvelles personnes et c'est bien ! On me demande mon avis et on respecte mes choix, cela est une très bonne chose ! »



Le témoignage de Louis, Président du C.V.S.



« J'ai découvert l'existence et les fonctions du Conseil de la Vie Sociale grâce à une éducatrice suite au renouvellement de l'instance. Arrivé récemment à la résidence, j'ai voulu m'investir au nom des autres résidents s'exprimant peu (par exemple avec le projet de zoothérapie). Je porte leurs paroles, leurs remarques, leurs attentes, leurs questions.» Louis a été élu Président par l'ensemble des représentants du C.V.S ce qui lui procure du bien-être. « Cela m'amène à dépasser mes propres difficultés au bénéfice des autres résidents ». Louis recueille les attentes des autres usagers en passant sur les unités de vie. « Je me sens libre pour dire les choses lors du Conseil. J'ai des réponses à chaque fois. Si je ne comprends pas, on me réexplique. C'est bien car je participe à la vie de la résidence ». Louis valide le compte rendu de chaque conseil avant sa diffusion. Sa motivation et son engagement restent intacts. Il souhaite « poursuivre sa mission au nom des autres ».

La participation de l'entourage

Des lieux adaptés pour recevoir les proches

Pour maintenir les liens familiaux et amicaux avec les personnes accueillies, la résidence a organisé, au rez-de-chaussée, un espace dédié aux rencontres dans un cadre agréable et intimiste avec des canapés, des fauteuils et des claustres. Il est possible, après réservation, pour la personne accueillie et son entourage de partager un repas convivial en salle de restauration. Dans les étages, des salons, à l'extérieur de l'unité de vie, sont aussi disponibles.

Un kiosque et du mobilier permettent de profiter des jardins en toute saison. Cet environnement calme favorise la détente et les échanges lors des visites.

Ces dispositifs ont fait naître des liens entre les familles qui se retrouvent de temps à autres pour dialoguer.

L'implication des familles au cœur de l'accompagnement

L'intégration des familles fait partie des projets d'accompagnement des personnes accueillies. Les équipes pluridisciplinaires se mobilisent pour solliciter les familles ; par exemple, lors d'achats vestimentaires, pour la mise en valeur de la chambre avec des décorations...

Les familles peuvent se joindre aux équipes et assister parallèlement aux rendez-vous médicaux extérieurs.

Les professionnels se rendent disponibles pour favoriser et garantir les échanges avec l'entourage et les tuteurs, soit lors des appels téléphoniques ou lors de visites au sein de la structure.

Le Conseil de la Vie Sociale favorise cette volonté de communication en réunissant trois fois par an ses membres élus.

Des liens de coopération entre les professionnels et les familles

- Les personnes accueillies étant majoritairement dyscommunicantes, les connaissances et les compétences de la famille permettent les adaptations des modes de communication (échelle de la douleur, observation fine...).
- Dans une démarche de continuité, il a été élaboré une feuille de suivi qui retrace les différents temps d'accompagnement durant la semaine écoulée (activités, rendez-vous médicaux, prises en charge paramédicales...). Elle est remise lors du départ en famille, sur demande de la famille afin de faciliter un échange avec le résident.
- En miroir, un document de suivi est complété par l'entourage : il permet aux équipes, une meilleure connaissance des événements vécus lors de la sortie en famille.
- Une boîte à lettres se trouve à l'accueil, elle permet de recueillir les correspondances déposées durant le week-end.
- La résidence communique par téléphone ou par courrier avec les familles mais également par mail pour celles qui le souhaitent permettant ainsi une meilleure réactivité et rapidité.

La journée des familles et des amis, le moment attendu de tous

Chaque année, les personnes accueillies, leur entourage (amis et famille) et tous les professionnels se retrouvent pour partager la rétrospective des événements. Elle est présentée à travers de nombreux supports : spectacles des personnes accueillies, vidéos, panneaux-photos, créations manuelles et artistiques... Elle illustre l'investissement des accompagnements menés et reflète l'investissement de chacun sur un projet commun. Les échanges se font autour d'un repas à thème. Ce moment privilégié est devenu incontournable.

Les livres photos, l'illustration idéale des moments de partage



La spécificité des personnes accueillies complexifie la retranscription des émotions vécues pour les équipes pluridisciplinaires. La création des livres-photos a été un moyen alternatif approprié pour mettre en relief l'ambiance, les moments de partages, de convivialité au cours des derniers mois autour de thématiques tels que les séjours, le carnaval, les fêtes de Noël, la journée des familles et amis...

Cela est bénéfique aux échanges entre les résidents avec les équipes encadrantes et leur entourage autour de la découverte de ces livres.



Regard de familles sur la résidence

Le choix s'est porté sur un panel représentatif, par unité, de proches de résidents accueillis depuis l'ouverture et d'autres arrivés plus récemment.

Nous avons arrêté le principe de synthétiser les idées fortes et majoritairement exprimées lors des interviews téléphoniques, à travers les quatre thèmes présentés ci après :

Réelle volonté du personnel de rassurer la personne accueillie et ses proches afin d'optimiser son intégration dans un nouvel environnement.

Disponibilité, écoute et bienveillance des équipes pluridisciplinaires pour un accueil individualisé et de qualité du résident et de ses proches.

Accueil lors de l'admission

Elaboration de proposition d'activités adaptées aux besoins et aux capacités de la personne.

Découverte de l'unité de vie ainsi que la chambre personnelle de la personne accueillie.

Réactivité et implication des équipes à l'égard du résident qui est au « cœur du projet ».

Volonté d'associer les proches dans la démarche éducative de la personne accueillie.

La relation entre les proches de la personne accueillie et les équipes pluridisciplinaires

Elle est basée sur des échanges divers et constructifs pour permettre une relation de confiance et de sécurité.

Améliorer la fluidité des informations communiquées.

Ils sont de natures diverses et complémentaires (tél., mail, courrier, oral...). Chacun utilise celui qui lui convient afin de garantir une réponse face à un questionnement, un constat...

Regard sur les divers modes de communications entre les proches et les professionnels

La diffusion des feuilles de suivis garantit la transmission des actions menées durant une période déterminée (activités, rdv médicaux...).



Elle redonne à chacun sa dimension « d'humanité » au-delà du handicap.

C'est un temps de partage et d'échange pour tous.

La représentation de la Fête des Familles et des Amis

Moment sympathique, agréable, convivial attendu de tous et qui permet de rencontrer les autres familles et tous les différents professionnels.

Elle est le reflet de l'énergie et de l'investissement auprès des personnes accueillies.

Présentation générale de l'organisation et du fonctionnement

La structure est organisée autour de la personne accueillie pour maintenir et préserver son bien être.

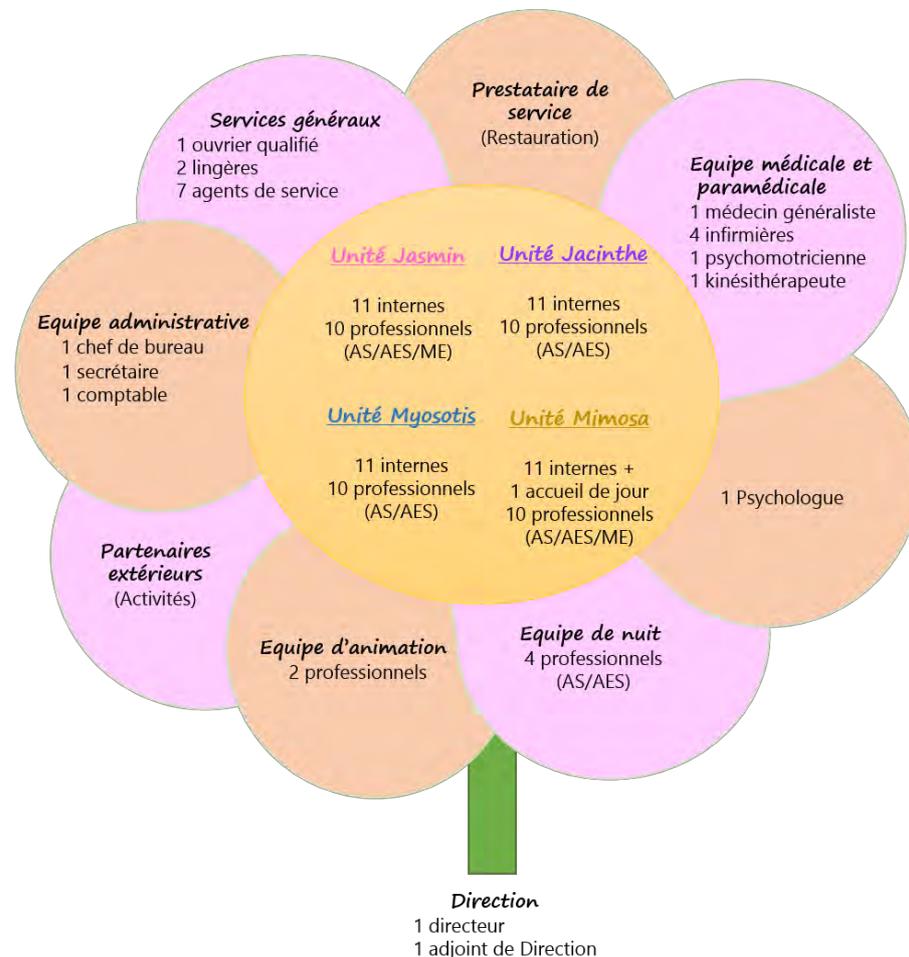
Une organisation pluri-disciplinaire articulée autour de quatre unités de vie

L'établissement est composé de **quatre unités distinctes situées sur les deux étages supérieurs**. Elles sont, chacune, baptisées d'un nom de fleur (Mimosa, Myosotis, Jasmin et Jacinthe) et accueillent onze personnes en chambre individuelle climatisée avec salle de bain privative, ainsi qu'une personne en accueil de jour, sur l'unité Mimosa. La composition de chaque unité a été réfléchi en fonction de l'âge et de la pathologie.

L'unité Mimosa accueille les personnes polyhandicapées les plus jeunes. Les unités Jacinthe et Myosotis accueillent les personnes un peu plus âgées. L'unité Jasmin accueille les personnes handicapées vieillissantes devenues lourdement dépendantes. **Dix professionnels, dont un référent d'unité**, s'y relaient au quotidien pour accompagner les personnes accueillies. **Une équipe de quatre professionnels** assurent également au quotidien le relais durant la nuit. Par ailleurs, **deux animatrices** coordonnent et participent à l'ensemble des activités au sein des unités.

Au-delà des unités, il y a différents services qui participent à la prise en charge directe avec les personnes accueillies : **le pôle médical et paramédical** coordonnés par **un médecin généraliste** qui sont dédiés à l'ensemble des prises en charge.

L'organisation de la Résidence des Oliviers autour de l'accompagnement de la personne accueillie



Ces pôles se trouvent dans une des ailes au rez-de-chaussée, à l'écart des unités d'hébergement pour dissocier le lieu de vie du lieu de soins. La **psychologue** se trouve également sur ce plateau. Les services généraux assurent la continuité du bon

fonctionnement logistique de l'établissement.

Un prestataire extérieur assure la restauration. Toutes les tâches administratives sont réalisées par une équipe de cinq personnes au service de tous.

Un fonctionnement

L'établissement est ouvert 365 jours par an, 24h/24h.

Afin d'assurer la continuité de la prise en charge, le temps de travail des équipes éducatives est rythmé par un roulement.

Des astreintes en semaine et le week-end

Tous les jours de la semaine et toutes les nuits, un cadre est joignable par téléphone (son numéro est affiché au dessus de chaque téléphone).

Les week-ends, les astreintes sont partagées avec les cadres de la Résidence Siméon (second établissement du territoire). Un planning est établi et communiqué à l'ensemble des salariés.

Un planning personnalisé pensé pour chaque personne accueillie

Pour permettre une cohésion entre les différentes activités et prises en charge des personnes, un planning est mis en place et revu régulièrement, si besoin. Pour les activités, il est élaboré, au fur et à mesure du temps, en fonction des centres d'intérêt des personnes accueillies. Les prises en charge relèvent d'une prescription médicale. Ce planning est affiché (via un tableau de fiches en T) dans le bureau des éducateurs qui ont pour mission de commencer la journée après l'avoir consulté pour assurer la cohésion et échanger avec les personnes accueillies lors des soins. L'équipe le retrouve, dans son ensemble, puisqu'il est établi au mois dans le classeur des activités et des prises en charge.

Cela permet d'avoir une vision globale de la semaine et de proposer des activités ou sorties spontanées sur les temps libres.

Des temps de coordination entre les professionnels

Les moments de transmissions et de réunions sont des temps d'échanges qui permettent une bonne cohésion d'équipe. Nos actions sont coordonnées pour un accompagnement adapté et personnalisé à chaque personne accueillie.

Le travail en roulement des équipes éducatives

En semaine l'équipe du matin travaille de 7h à 15h, celle de l'après-midi, de 14h30 à 22h et l'équipe de nuit, de 21h30 à 7h30, avec un temps de transmissions à chaque transition.

Les week-ends et jours fériés, l'organisation est différente. En effet, l'équipe travaille en 12 heures, de 8h à 20h ou de 9h à 21h la journée et de 20h30 à 8h30, pour l'équipe de nuit.

Exemple de roulement d'équipe éducative

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
SEM1	IN	IN	A1	M2	M1	R	RH
SEM2	M1	M2	M1	A3	A2	R	RH
SEM3	A2	A3	IN	R	RH	WE3	WE3
SEM4	IN	A2	A3	AR1	M2	R	RH
SEM5	M2	M2	M3	M1	A1	R	RH
SEM6	A1	A1	A2	R	RH	WE1	WE1
SEM7	IN	IN	M1	M2	M1	R	RH
SEM8	M2	M1	M2	MR3	M2	R	RH
SEM9	M1	M2	M2	A2	A3	R	RH
SEM10	A3	R	IN	MR1	RH	WE1	WE1

Légende:

M1	7H00/15H00	A1	14H30/20H30	IN	inactivité
M2	7H30/15H00	A2	14H30/21H30	R	repos
M3	9H30/16H30	A3	14H30/22H00	RH	repos hebdo.

éducative 1 jeudi sur 2

Différents supports papiers et informatiques, sont mis à la disposition de chacun pour un partage de l'information :

- Projet personnalisé,
- Les fiches d'accompagnement personnalisé,
- Fiches des transmissions quotidiennes,
- Protocoles médicaux,
- Le guide de l'éducateur,
- Le Logiciel TITAN (outil de transmissions).

Un bureau d'éducateurs



Un planning type

Moments Clés

07h00	Nursing 
09h00	Petit-déjeuner 
10h00	Activités et/ ou prises en charge 
12h30	Déjeuner 
15h00	Activités et/ou prises en charge 
16h00	Hydratation 
16h30	Reprise des activités et/ou des prises en charge 
18h30	Dîner 
19h30	Début du coucher 

Un accent particulier a été mis dès la phase projet sur la qualité de l'hébergement adapté spécifiquement aux personnes en fauteuil, ainsi que celle des repas qui sont, souvent, un des moments plaisir de la journée.

Hébergement : cadre de vie

L'établissement est organisé en quatre unités de vie accueillant chacune onze personnes bénéficiant toutes d'une chambre individuelle.

L'espace privatif

Ces chambres sont spacieuses et toutes climatisées (22 m²). Elles permettent de recevoir la famille et les proches. Elles disposent d'une table, d'une chaise, d'un meuble de télévision, d'un placard intégré ainsi que d'un chevet.

Un lit médicalisé électrique avec barrières escamotables, qui peuvent être garnies de protèges barrières assortis au dessus de lit, permet d'assurer la sécurité et le confort des personnes.

L'accent est donné sur l'esthétique ce qui crée une ambiance chaleureuse. Afin que les personnes accueillies aient le sentiment de se sentir chez elles, elles fournissent leur trousseau de linge sauf pour le dessus de lit et les rideaux qui sont coordonnés avec le mobilier et les peintures. La décoration est personnalisée selon les goûts de chacun. Tous y participent, personnes accueillies, familles et professionnels.

Une salle de bain privative adaptée permet de prendre des douches sécurisées grâce à un strapontin et à une barre de maintien. Si nécessaire, l'accès à un lit douche est possible.

A ce jour, l'installation au fauteuil se fait à l'aide d'un lève personne mais un projet d'installation de rails de transfert au plafond est à l'étude. Ce projet constituerait une alternative au lève personne mobile et garantirait un plus grand confort pour les personnes.

Chaque chambre est dotée d'un dispositif permettant d'appeler de l'aide ou de signaler la présence dans une chambre. Ce système est relié à des bips utilisés par les équipes de jour et de nuit. Les fenêtres des chambres sont toutes équipées de volets électriques pour la nuit qui permettent aussi de tamiser la lumière, en journée, pour plus de confort.

Pour les personnes qui le souhaitent, la clé de leur chambre est à disposition, elles gèrent ainsi l'accès à leur chambre.

Les espaces communs au sein de l'unité de vie

Chaque unité de vie comprend une cuisine équipée s'ouvrant sur un salon-salle à manger climatisé.

Le lieu de vie est illuminé par une grande baie vitrée qui s'ouvre sur un balcon avec un accès pour les fauteuils, les personnes peuvent selon les saisons en profiter.

Tous les repas de la journée sont partagés dans la salle à manger, les petits déjeuners sont préparés selon les goûts de chacun dans la cuisine.

La salle à manger est aussi un lieu qui accueille des temps d'activités variés (activités manuelles ou de décoration, musique, cuisine...). Les réalisations faites durant ces moments-là décorent les espaces communs.

Les tables sont réglables en hauteur afin d'accueillir chaque type de fauteuil.

Les personnes accueillies peuvent aussi y regarder la télévision.

Des fauteuils confortables sont à disposition pour des moments de détente et de lecture par exemple.

Chaque unité dispose également d'une salle de bain commune avec une baignoire adaptée permettant des bains détente.



Un salon de vie



Une chambre

Les espaces hors de l'unité de vie, communs à l'ensemble des personnes accueillies

Dans les étages...

A proximité de chaque unité, des petits salons peuvent accueillir les familles avec leur proche pour partager un moment de convivialité.

Ces salons constituent également un espace privilégié qui favorise des temps de rencontre entre les professionnels éducatifs et de petits groupes de personnes accueillies .

En dehors de ces lieux communs, des salles d'activités ouvertes à tous sont réparties sur les deux étages reliant les deux ailes du bâtiment.

On y trouve une bibliothèque, un salon d'esthétique où les personnes peuvent également se faire coiffer par un intervenant extérieur. Il existe aussi trois autres salles où se déroulent des activités quotidiennes. Dans la salle d'aumônerie, des bénévoles viennent animer un temps cultuel.

La salle informatique est un lieu destiné aussi bien aux personnes accueillies, qui veulent avoir accès à internet pour faire différentes recherches mais aussi à l'album photo de l'établissement, qu'aux professionnels où ils peuvent se retrouver pour monter des projets, rédiger des écrits

Les différents étages sont accessibles soit par des ascenseurs spacieux et sonores (deux reliant chaque étage) permettant l'accueil de lit médicalisé ou par les escaliers (issues de secours internes).

Au rez-de-chaussée

Se trouvent la salle de Snoezelen, la balnéothérapie ainsi que l'ensemble du plateau médical et paramédical dissociant ainsi lieu de soins et d'hébergement. Le hall d'accueil s'ouvre sur une grande pièce : **la salle de rencontre**.

De larges baies vitrées s'ouvrant sur le jardin la rendent très lumineuse.

Dans cette salle, des fauteuils et un canapé sont à la disposition des familles avec ou sans jeunes enfants. Ce salon est agencé de manière à permettre de passer un moment privilégié.

La salle est décorée tout au long de l'année avec les réalisations des personnes accueillies et de leurs encadrants au gré des saisons et des festivités. Les temps festifs sont des moments de partage où toutes les personnes accueillies se retrouvent autour d'un repas à thème suivi de petits concerts pour la plus grande joie de tous.

Les activités en grand groupe peuvent s'y tenir grâce à l'espace et aux aménagements adaptés :

- des rideaux occultant permettent la projection de films sur grand écran,
- un piano et la sonorisation de la salle permettent des activités musicales et d'écoute instrumentale,
- une maison gonflable est installée ponctuellement pour des moments de détente et de jeux,
- un aquarium complète le décor.



La salle des animatrices



Le salon d'esthétique



La salle de rencontres



La bibliothèque

Services généraux

Tous ces différents services sont en relation directe avec les personnes accueillies. Leur implication contribue au maintien d'un cadre de vie et de travail agréable pour tous. Les agents des services généraux disposent de locaux affectés, à chaque étage, au rangement des produits d'entretien et du matériel nécessaire à leurs besoins.

La lingerie

Une présence en lingerie est assurée de 7h00 à 17h30, du lundi au vendredi, par une équipe de deux lingères.

La lingerie offre différentes prestations afin de garantir aux personnes accueillies d'avoir à disposition tout le nécessaire au quotidien.

Pour réaliser toutes ces prestations, la lingerie est scindée en deux parties : une dédiée pour le linge sale et une pour le linge propre. Elles sont dotées de matériels professionnels : calandreuse, machines à laver et sèche linge professionnels pouvant traiter de 25 à 30 kgs de linge. Tout le linge sale est amené en lingerie selon une organisation mise en place avec l'ensemble des équipes dans le respect des règles d'hygiène.

Le linge est traité et détaché, si nécessaire, selon les protocoles d'hygiène en vigueur.

Tout le linge des personnes accueillies, les tenues du personnel ainsi que le linge plat (draps, dessus de lit, couvertures, serviettes de toilette...) sont traités en interne (lavage et repassage), ce qui représente environ 300 kgs par jour.

Les lingères ont également pour mission, une fois par an ou plus si nécessaire, l'entretien de tous les voilages et double rideaux de l'établissement.

Le linge propre est ensuite trié et rangé dans des chariots avec des compartiments nominatifs.

Ces chariots sont récupérés par les équipes, en fin d'après midi, qui procèdent au rangement dans les armoires avec le concours des personnes accueillies, si possible.

D'autres missions leur sont imparties telles que :

- ✓ La confection sur mesure de matériel adapté pour le confort et la sécurité des personnes accueillies (renfort des tours de lit, gants adaptés...).
- ✓ Les petits travaux de couture.
- ✓ Le suivi et les commandes des tenues vestimentaires du personnel et tout le linge complémentaire nécessaire à l'hébergement (protecteur de repas, serviette de table, stock tampon de linge de maison...).
- ✓ Le nettoyage quotidien de la lingerie.



Le service gestion technique des bâtiments et maintenance des équipements

Il requiert une présence du lundi au vendredi. Il intervient à tous les niveaux pour le confort des personnes accueillies et du personnel : menuiserie, plomberie, électricité, et du bâtis, entretien des équipements nécessaires au quotidien (ceux des lieux privés et communs) et diagnostic des pannes.

Le service fait appel aux prestataires techniques adéquats qui assurent des contrats d'entretien régulier à l'année. Certains sont liés à l'établissement par des contrats permettant des interventions 24h/24h (ascenseurs, équipement incendie...). Une fiche récapitulative des numéros à contacter en permanence est disponible sur chaque unité.

Le service a la responsabilité du bon fonctionnement de tous équipements relatifs à la sécurité incendie de l'établissement. Il dispense des formations à tout le personnel à raison d'une fois par an. Un cahier de liaison avec les unités permet de consigner tous les dysfonctionnements qui sont pris en compte au jour le jour.

Il assure également les commandes des produits d'entretien et des produits lessiviels. Il est donc en relation étroite avec l'ensemble des autres services de la résidence. Il supervise l'entretien des espaces verts en partenariat avec l'un de nos ESAT.



Le Service Hygiène et Propreté

Les sept agents de service interviennent en continu de 7h00 à 21h00, du lundi au vendredi, et le week-end de 9h00 à 17h00.

Leurs missions garantissent le maintien optimal de la propreté et de l'hygiène dans le respect des procédures et protocoles en vigueur dans l'établissement.

Les agents de service sont formés régulièrement au respect des protocoles d'utilisation des produits ménagers.

Ils disposent de matériels professionnels : auto laveuses de taille adaptée aux différentes surfaces, chariot de ménage, distributeur de produits ménagers....

L'organisation est le fruit d'une réflexion menée avec l'ensemble des équipes afin d'être en adéquation avec la vie sur les unités.

Chaque jour, toutes les chambres ainsi que l'ensemble des espaces communs sont nettoyés.

Les agents de service participent, le week-end, en cuisine pour effectuer la plonge en collaboration avec le prestataire de service pour la restauration.

La restauration

Le service restauration s'organise en deux espaces : la cuisine et une salle à manger avec de grandes baies vitrées s'ouvrant sur le jardin. Cette salle offre la possibilité aux personnes accueillies d'y partager un repas en famille ou avec les équipes éducatives.

L'établissement travaille avec un prestataire extérieur qui réalise tous les plats sur place. Le chef cuisinier compose les menus selon la trame proposée par la diététicienne afin qu'ils soient bien équilibrés avec les apports nutritionnels nécessaires.

Le chef cuisinier travaille en collaboration avec le médecin de la résidence qui lui transmet toutes les prescriptions médicales à observer afin de minimiser les risques. En raison des pathologies, le respect des régimes alimentaires est souligné : diabétique, hypocalorique, allergique...

En raison des spécificités de déglutition des personnes accueillies, il est nécessaire de modifier la texture des aliments, voire d'en proscrire certains. Selon les cas, les plats sont totalement mixés et les boissons sont gélifiées.

Il a été mis en place, afin de favoriser le transit et limiter la prise de médicaments, des compotes de pruneaux faites maison quotidiennement.

Les petits déjeuners et les repas sont pris sur les unités de vie. Les petits déjeuners sont préparés sur place par les équipes éducatives.

Elles ont pour mission, tous les quinze jours, de remplir et de mettre à jour les feuilles de commande pour les quantités de petits déjeuners et de repas. Elles sont transmises ensuite au chef de cuisine afin qu'il prépare ses commandes.

Les repas sont confectionnés quotidiennement dans la cuisine collective de l'établissement et amenés sur chaque unité grâce à des chariots en liaison chaude.

Le respect des protocoles d'hygiène est rigoureux, les équipes éducatives participent également à la traçabilité en prenant les températures de tous les aliments se trouvant dans ces chariots.

Engagée dans une démarche de qualité avec le prestataire de restauration, la résidence a mis en place une commission des menus afin de répondre aux attentes des personnes accueillies. La Résidence des Oliviers utilise une feuille intitulée « commission des menus ». Chaque jour et à chaque repas, elle est complétée par les équipes éducatives qui y notent les points de satisfaction et d'amélioration. Cela concerne l'appréciation des personnes accueillies observée durant le repas et celle du personnel.

L'accent est mis sur la notion de plaisir durant le repas et, en ce sens, l'équipe de restauration est force de proposition pour répondre à cette attente.

Chaque mois se regroupent deux personnes accueillies, le chef cuisinier, le responsable de secteur du prestataire, le directeur de l'établissement, et deux membres du personnel éducatif afin de faire le point. Le but est de travailler ensemble pour satisfaire les personnes accueillies.

Chaque trimestre, l'établissement en collaboration avec le prestataire propose un repas en fonction des fêtes ou des saisons.

Occasionnellement, le service de restauration propose des repas à thèmes sur les unités de vie pour varier les plaisirs, ce qui est apprécié par les personnes accueillies (par exemple : moules/frites, repas savoyard, chinois, créole...).

Des apéritifs ponctuels, des brioches et des pâtisseries sont servis le week-end se distinguant ainsi de la semaine.



La cuisine aux normes HACCP

Mot du chef gérant

« Moment clé de la journée pour les résidents, le repas reste synonyme de plaisir et de qualité ; tout en exigeant une sécurité et une hygiène irréprochables. Plus qu'une collaboration, nous établissons un vrai partenariat avec l'AEDE par un accompagnement adapté et de tous les instants. »

David Antuzzi



Carnaval Asiatique avec repas sur le thème des saveurs de l'Asie

Les espaces extérieurs

La résidence est située au cœur d'un parc entièrement paysagé et traversé d'allées sans bordure offrant une accessibilité aux fauteuils roulants et aux personnes accueillies qui peuvent profiter de promenades seules ou accompagnées par des professionnels ou leurs proches. Il y a également la possibilité de faire des balades en vélo adapté autour de l'établissement. Une haie constituée de différentes essences d'arbres parcourt l'enceinte de la résidence et se pare de fleurs et de couleurs changeantes au fil des saisons. Un olivier, un magnolia, des rhododendrons et hortensias complètent ce jardin et sont sources de plaisir pour les personnes accueillies qui s'y promènent. Des parterres de fleurs égailent les pelouses et sont régulièrement garnis de fleurs variées par les espaces verts de l'ESAT de Hautefeuille qui entretiennent l'ensemble du parc.

Récemment l'éclairage extérieur a été entièrement repensé et le nombre de luminaires a été augmenté ainsi que les bornes lumineuses et spots au sol afin de permettre l'accueil et la bonne visibilité jusqu'à l'entrée de l'établissement ainsi que les accès aux parkings.

Une allée carrelée de couleur différente traverse de part et d'autre le rez-de-jardin de l'établissement. Elle invite les visiteurs et personnes accueillies à se rendre dans les jardins extérieurs situés à l'arrière ou à l'avant de l'établissement.

Des terrasses ombragées par des stores banes permettent de profiter du soleil à la belle saison. Des salons de jardin sont installés afin de déjeuner ou de goûter dehors.

Un kiosque spacieux qui se fond dans le décor végétal et arboré offre la possibilité de réunir les personnes accueillies. Des activités s'y déroulent, par exemple : écoute de musique, lecture, moment de détente...

De par leur espace, les jardins sont un lieu privilégié où se tiennent des moments festifs comme les journées sportives. ■



Le kiosque



Balade en vélo adapté autour de la résidence



Ecoute flute traversière sous le kiosque



Journée sportive « Globbe Trotters »

Parallèlement aux textes législatifs et en complément des recommandations officielles de l'ANESM, une réflexion sur l'architecture a été menée lors de l'écriture du projet de construction. La volonté est de dissocier les lieux de vie et de soins, ainsi que de promouvoir les déplacements en toute liberté. Les priorités d'accompagnement sont basées sur la mise en place d'activités en vue de maintenir la socialisation, les capacités, un bien-être individuel... Celles-ci sont évoquées lors de l'entretien d'embauche des futurs collaborateurs.

Un fonctionnement général associant l'ensemble des professionnels

Des activités spontanées ou programmées

Les activités spontanées ont lieu lorsque nous observons un moment libre dans la journée, la semaine et surtout le week-end.

Elles sont proposées :

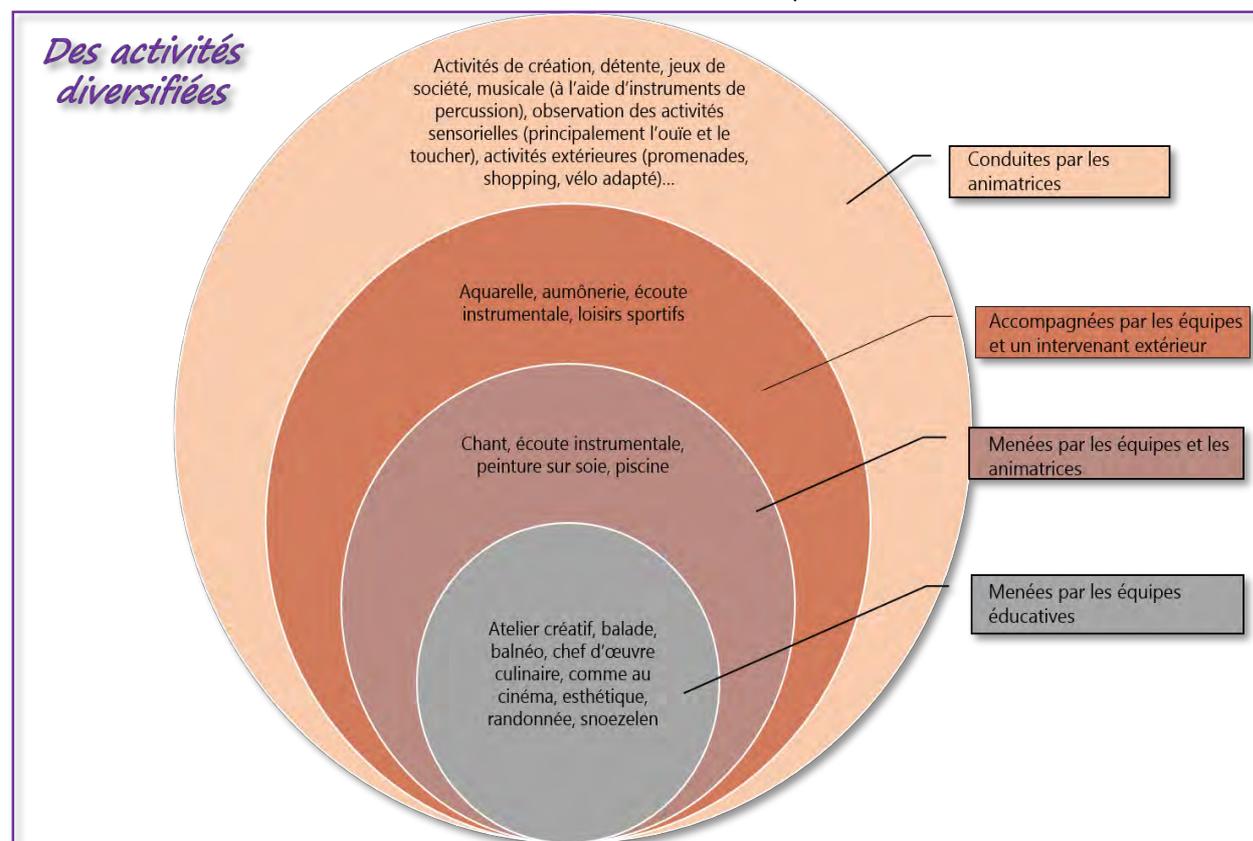
- Par les éducateurs aux personnes accueillies selon leurs goûts et leur disponibilité. Les initiatives sont donc variées : snoezelen, lecture en chambre, musique partagée sur le salon de vie, décoration, maquillage, préparation culinaire... Celles-ci donnent lieu à la rédaction d'un compte rendu.
- Par les animatrices qui organisent des ateliers variés (atelier créatif, couture, sensoriel, musical...) à partir de 9h30 jusqu'à 12h30 et de 14h jusqu'à 17h30, durant la semaine. Cette amplitude horaire a été réfléchi pour permettre aux animatrices de venir en soutien et en relais des équipes éducatives lors du nursing ou lorsque la personne

accueillie manifeste le désir de participer spontanément.

Les activités programmées sont prévues, en semaine, par les éducateurs à partir de 10h jusqu'à 12h30 et de 15h à 18h, elles peuvent être réalisées conjointement avec une animatrice.

Une animatrice est en charge de la mise à jour hebdomadaire des plannings dans chaque bureau des éducateurs.

Pour cela, elle dispose des plannings, qui sont édités mensuellement, pour l'ensemble des activités et prises en charge paramédicales. Chaque bureau des éducateurs est équipé d'un tableau de fiches en T représentant, par couleur, un domaine d'activités. Chaque vendredi, l'animatrice se charge de mettre à jour les activités pour la période du lundi au jeudi suivants. Puis, chaque lundi, elle fait de même pour les activités du vendredi à venir.



Des activités réfléchies en équipe au plus près des centres d'intérêts des résidents

Les spécificités des personnes accueillies amènent les équipes à être force de propositions. Celles-ci prennent naissance dans le flux d'idées des éducateurs et leur envie de partager un savoir faire, une passion... Afin de garantir la faisabilité de l'activité et/ou de la sortie, les professionnels sont amenés à anticiper tous les aspects organisationnels associés aux capacités diverses des participants.

Une fiche « projet d'activité » est renseignée et présente les objectifs variés : détente, plaisir, socialisation, valorisation de l'estime de soi, motricité fine, approche sensorielle, satisfaction du travail réalisé... Elle est soumise aux membres de la direction.

Une fois validés, les objectifs pour chacune d'entre elles sont précisés dans le logiciel interne. Puis, les activités sont proposées aux personnes accueillies. Les personnes pouvant s'exprimer font part de leurs choix. Pour les personnes dyscommunicantes, une observation par les éducateurs est primordiale, en amont, pour définir ce qui pourrait leur correspondre.

La mise en place et le déroulement des activités programmées

Pour chaque activité, la liste des personnes et des éducateurs participant sont transmises à l'adjointe de direction. Cette dernière établit mensuellement les plannings d'activités. Un exemplaire est communiqué à chaque équipe éducative qui le range dans **le classeur « activités »**. Il permet un regard global, par activité et prise en charge. Dans un premier temps, il nous renseigne sur l'heure, la durée, le lieu, les participants (personnes accueillies et professionnels), les référents ainsi que des indications particulières (jour et liste des courses, présence d'un intervenant extérieur). Il permet également de favoriser l'anticipation des projets de sorties et d'activités libres.

Pour certaines activités, un programme ou des modalités spécifiques de fonctionnement sont disponibles dans les salles d'activités. Les conditions climatiques sont prises en compte dans la planification et leur déroulement. Par exemple : allègement des activités programmées durant la période estivale pour favoriser les sorties, interruption des « balades » durant la période hivernale. Les animatrices utilisent un second exemplaire pour remplir le tableau des activités de manière hebdomadaire à l'aide des fiches en T. Celles-ci déterminent le fonctionnement interne de l'unité de vie.

C'est un repère temporel important pour les équipes et les personnes accueillies permettant une anticipation organisationnelle.

Pour chaque activité, deux éducateurs au minimum s'inscrivent en tant que référents. Ils sont en charge de planifier le déroulement des séances, la gestion du matériel, le budget et l'établissement des synthèses.

Chaque activité nécessite une durée variable en fonction de sa nature, des capacités d'attention et de participation des personnes. Elle valorise la mixité des personnes accueillies et des éducateurs.

La fréquence est différente selon les activités, par exemple le snoezelen est proposé chaque jour, l'aquarelle une fois par semaine et le chant tous les 15 jours.

Une salle est dédiée pour chaque activité au sein de l'établissement, du matériel y est entreposé, accessible et à disposition ainsi que dans chaque unité de vie.

Rôle du référent d'activité

- J'élabore les plannings organisationnels qui serviront de supports pour les éducateurs inscrits à l'activité. Ils instaurent un cadre et assurent une continuité dans les actions menées (travail sur le lancer : jeu de quilles, de pétanque adaptée...).
- Je suis les comptes rendus trimestriellement afin d'adapter l'activité aux capacités de chacun et de réorganiser les groupes, si besoin.
- Je rédige les synthèses de l'activité tous les six mois.
- Je fais remonter les difficultés rencontrées à l'adjoint de direction (difficulté de rangement du matériel...).
- Je budgétise et concrétise le rachat du matériel nécessaire et je fais un inventaire régulier.

Sylvie M.

Référente de l'activité « Loisirs Sportifs »

L'activité « écoute instrumentale »



Descriptif de l'activité
"Ecoute instrumentale"

Objectifs :

- ☞ Ecoute d'instruments « en live ».
- ☞ Découverte de sons d'origine, de cultures et d'époques variés.
- ☞ Procurer un bien-être physique et psychique.
- ☞ Susciter des émotions.
- ☞ Proposer un espace de socialisation.
- ☞ Permettre de développer le respect des uns et des autres.

Extrait de la fiche descriptive de l'activité

Le déroulement de l'activité



L'évaluation

Chaque temps d'activité est suivi d'un compte rendu effectué sur le logiciel interne. Les référents d'activités se servent de ces comptes rendus pour établir, semestriellement, une synthèse. Cette dernière est intégrée lors de l'écriture des projets personnalisés et sert à évaluer individuellement la cohérence des actions menées : les motivations, les compétences, les goûts, les attentes, les difficultés rencontrées...

Annuellement, il est réalisé auprès des personnes accueillies et de l'ensemble des éducateurs un recueil de souhaits appuyé parallèlement par les synthèses. Cette concertation permet d'évaluer le bienfondé des activités et ainsi de les poursuivre, de les suspendre ou d'en proposer de nouvelles.

Les réflexions des professionnels permettent de maintenir une motivation, un dynamisme qui sont essentiels pour garantir la signification des actions menées.

Sur proposition des éducateurs, l'élaboration des groupes nécessite une coordination pluridisciplinaire en lien avec l'adjointe de direction. Il est pris en considération les capacités, les goûts, les personnalités des personnes accueillies afin de les harmoniser. Les effectifs varient en fonction de l'activité proposée. Par exemple, pour la balnéothérapie, pour des raisons de sécurité, deux éducateurs accompagnent un résident. Alors que pour les activités collectives, telles que le chant et l'écoute instrumentale, elles requièrent au minimum deux éducateurs pour garantir l'interactivité et le dynamisme.

« Les activités doivent apporter de la vie aux années, là où le soin apporte des années à la vie »

Le temps passé sur le salon de vie

Au-delà des activités, une action socio-éducative est menée au quotidien sur les unités de vie afin de considérer chaque personne dans son intégrité tout en prenant en compte la vie en collectivité. Les règles de bienséance et le respect des espaces privés font partie, entre autres, des axes de travail des équipes.



Balnéo - Piscine de Coulommiers



Potager



Peinture sur soie



Atelier culinaire



Atelier couture

Des temps forts tout au long de l'année au sein de la résidence

Les journées festives

Elles se déroulent, chaque trimestre, dans la salle de rencontre au rez-de-chaussée. Chacun est invité à être acteur de propositions et de participation.

Le choix des thèmes (Carnaval, Noël, rencontres sportives, projections cinématographiques...) impulse une dynamique de travail. Chaque personne s'en empare par le biais des activités programmées et spontanées. Les personnes accompagnées sont sollicitées au travers d'ateliers afin de participer à la décoration et aux déguisements. Ceux-ci amènent à utiliser une multitude de techniques artistiques : couture, peinture, coloriage, collage, chant, danse (par exemple lors de la fête de Noël).

Chaque journée festive se profile en deux temps forts : le repas commun et l'animation de l'après-midi.

Les finalités des journées à thème sont :

- De proposer un temps de rencontre et d'échanges avec l'ensemble des résidents et des professionnels présents ce jour là.
- De partager une ambiance festive et/ou sportive.
- D'effectuer un voyage culturel au travers du repas, de la décoration, de la tenue vestimentaire et/ou des accessoires.

Une réflexion et une organisation en amont sont indispensables, notamment un travail commun avec le prestataire de la restauration sur l'élaboration du menu.

Une action au profit des autres

Le Téléthon mobilise, tout au long de l'année, l'ensemble du personnel et des personnes accueillies.

Celles-ci participent activement, encouragées par les animatrices, pour la création d'objets en tissus, décoration de Noël, carte de vœux, bijoux...

Des représentants de la résidence sont présents durant toute la manifestation du vendredi soir jusqu'au samedi soir. Le stand est tenu conjointement par les personnes accompagnées, des éducateurs et des animatrices. Les bénéfices des ventes sont intégralement reversés au profit de l'A.F.M. L'implication de tous est indissociable de la vie sociale de l'établissement.

Fête des familles et des amis

Cet événement annuel et exceptionnel attendu de tous (les personnes accueillies, les familles, les professionnels) nécessite une collaboration importante des services et des partenaires pour le bon déroulement de la journée.

Le choix d'un thème, réfléchi de manière collégiale, donne une grande impulsion à la fête allant de sa conception jusqu'à son déroulement.

Dans un premier temps, certains résidents sont associés à une réflexion avec les animatrices pour la concrétisation de l'événement. **La volonté d'intégrer chaque résident selon ses capacités est prépondérante.** Ils sont invités :

- À réaliser des objets à travers des ateliers de peintures, de modelages, de collages... pour la décoration des différentes salles, des buffets...
- À choisir les photos de l'ensemble des temps forts, des sorties, des activités, des prises en charge en psychomotricité... en vue de l'élaboration de l'exposition.

Au début de la fête des familles et des amis, certaines activités sont présentées pour une mise à l'honneur telles que le chant, les loisirs sportifs, les danses... Un diaporama vidéo est projeté tout au long de la journée, permettant une rétrospective des loisirs vécus.



Carnaval celtique



Créations pour le Téléthon



Fête des familles et des amis

Une diversité de sorties pour vivre des moments exceptionnels

Les sorties organisées dans une optique de socialisation, de plaisir, de bien-être, de découverte, de divertissement, de ressource... Elles permettent également de répondre aux souhaits des personnes accompagnées

Avec une grande diversité

Les équipes organisent plusieurs types de sorties. Elles peuvent être spontanées ou programmées. Dans ce cas, la marche à suivre est spécifiée dans le guide de l'éducateur. Elles sont organisées en journée ou en soirée, proposées individuellement ou en groupe ainsi qu'inter ou intra-unités.

Les sorties sont de natures diverses :

- Culturelles par le biais de visite de musées (Musée Grévin, de la Grande Guerre, Musée départemental de St-Cyr-sur-Morin...), de spectacles (concerts, cirques, théâtres...). Un partenariat est également mis en place avec les offices du tourisme de Coulommiers, de Meaux et « scènes rurales 77 » ; un livret interne est élaboré afin de les proposer et de les organiser.
- De distractions (cinémas, parcs communaux ou d'attractions, feux d'artifices..).
- Par thème et en fonction des saisons (sorties animalières, parcs floraux, pêche, calèche, patinoire, bateau mouche..).
- Complémentaires aux activités programmées (visite de la biscuiterie pour l'atelier cuisine, cinéma « Belle et Sébastien » et concert « Vive Voix » pour l'atelier chant..).
- Répondant aux besoins individuels des personnes accueillies (coiffeur, esthétique, courses..).
- Répondant au fonctionnement des activités (achat de matériel par exemple).

Des sorties nocturnes : Concert de Johnny Hallyday



Sortie à la patinoire de Dammarie les lys



Découverte de la ferme de Vignory



Stages exceptionnels en partenariat avec la ville de Coulommiers

Un stage « danse » avec la compagnie « Tadoo » nous a été proposé ainsi qu'à d'autres établissements par le service culturel. Il s'est conclu par une représentation publique en avant-première à la « Sucrierie » de Coulommiers. Nous avons également participé à des ateliers d'écriture Olfactive animé par la compagnie « le TIR et la Lyre ».



Stage de danse avec la compagnie « Tadoo »

L'organisation des sorties

L'encadrant définit un thème correspondant aux attentes et aux goûts du résident. Pour assurer la sécurité et le confort optimum de la personne accueillie, il se renseigne au préalable sur l'accessibilité des sites, l'accueil des véhicules adaptés, les tarifs, les horaires, la possibilité d'avoir des repas adaptés. L'avis du médecin de la résidence est aussi recueilli.

Le formulaire de sortie est renseigné et soumis à l'approbation des membres de la direction. Au retour, un compte rendu composé d'un descriptif général et d'une appréciation particulière pour chaque personne est effectué sur le logiciel interne.

Les séjours : sources d'évasion

Ces séjours permettent à la personne accueillie de :

- Sortir du quotidien en changeant de lieux, de rythme, de mode d'échange avec le groupe... Ils favorisent de nouvelles relations de proximité et parfois les renforcent.
- Découvrir d'autres régions par :
 - ✓ La visite des lieux touristiques (Futuroscope, Puy du Fou).
 - ✓ L'aperçu de leurs caractéristiques architecturales (Alsace, Morvan...) et naturelles (mer et montagne).
 - ✓ La gastronomie.
 - ✓ La participation à des événements culturels (festival de marionnettes...).
- Pratiquer de nouvelles activités riches en sensations : char à voile, chiens de traîneau, ski fauteuil, promenade en calèche, en bateau (lac et rivière), spectacle en 4D...
- Créer de nouvelles rencontres avec les personnes qui nous accueillent sur les lieux de vie et lors des différentes visites. ■

L'organisation des séjours

Sur la base de l'organisation nécessaire pour les sorties, une logistique supplémentaire est indispensable : vérifier l'accessibilité du logement, trouver une pharmacie à proximité, si besoin louer du matériel médical et faire appel à une infirmière libérale.

Toutefois, la réalisation du séjour est conditionnée par l'accord du tuteur.

Séjour de Ski dans les Vosges



Séjour en roulotte



Séjour au Futuroscope



Accompagnement soignant

La Résidence des Oliviers est un lieu de vie mais aussi un lieu de soins où chaque acteur du quotidien veille au bien-être de la personne accueillie en priorité et en fonction du rôle de chacun. Les personnes accueillies bénéficient de soins éducatifs, préventifs, curatifs et palliatifs, le tout en coordination avec une équipe pluridisciplinaire : accompagnant éducatif et social, aide-soignant, moniteur-éducateur, animateur, médecin, infirmiers, psychomotricien, kinésithérapeute et psychologue.

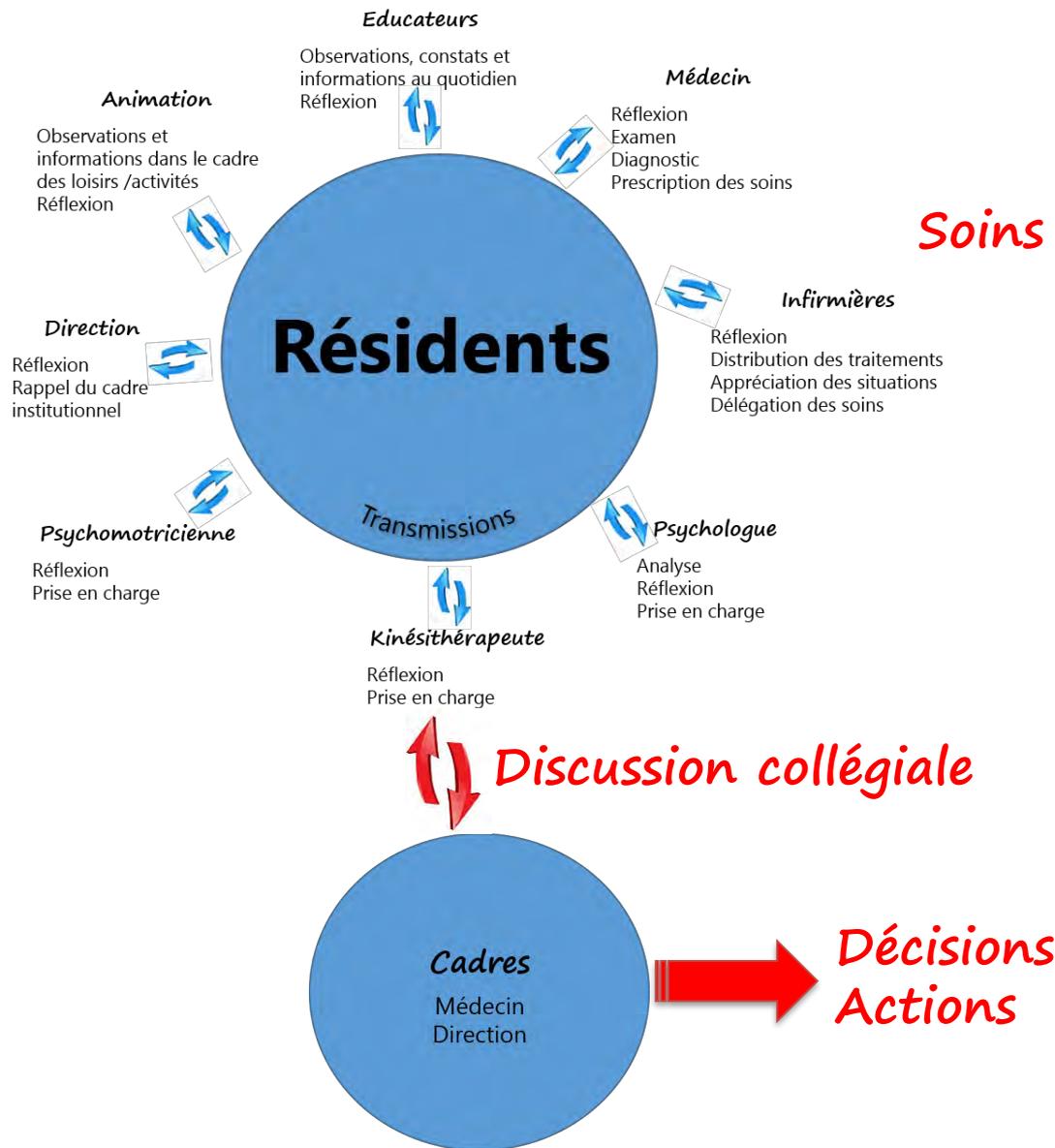
Une équipe pluridisciplinaire autour du résident

Par définition le soignant est celui ou celle qui « donne des soins à quelqu'un ». Les soins quant à eux sont tous les actes par lesquels on veille au bien être de quelqu'un. C'est pour cela que les animateurs, les moniteurs éducateurs, les accompagnants éducatifs et sociaux et les aides-soignants de jour comme de nuit font partie intégrante de l'équipe soignante.

L'équipe répond aux besoins des résidents dans une démarche d'accompagnement en s'adaptant à leurs particularités médicales, psychologiques, sociales et familiales.

« Accompagner quelqu'un, ce n'est pas le précéder, lui indiquer la route, lui imposer un itinéraire, ni même connaître la direction qu'il va prendre; mais c'est marcher à ses côtés en le laissant libre de choisir son chemin et le rythme de ses pas »

Patrick Verspieren



L'organisation des soins

[Les accompagnements médicaux et paramédicaux](#)

Les accompagnements en soins infirmiers sont effectués dans le respect du rythme de vie du résident. Les observations des autres professionnels, relevées quotidiennement, permettent d'enrichir les données à considérer par l'équipe médicale et paramédicale, sous l'autorité du médecin, afin d'avoir la plus juste intervention auprès du résident. Le médecin intervient également à la demande du résident ou de sa famille.

Les résidents, physiquement et psychologiquement fragiles de par leurs différentes pathologies, nécessitent une présence constante des professionnels optimisée ainsi qu'une astreinte du médecin de l'établissement 24h/24h.

Après ce temps de soins infirmiers et de consultations médicales, les résidents peuvent bénéficier d'autres **soins paramédicaux** en kinésithérapie et en psychomotricité.

Une psychologue vient en soutien des résidents et de l'équipe pluridisciplinaire dans le cadre de questionnement ou de situations complexes.

[Les accompagnements éducatifs](#)

➤ **Le jour**

Les soins de nursing sont indispensables au confort et au bien-être des résidents. Une toilette complète est organisée quotidiennement, une attention est portée à l'esthétisme (soins du corps, vêture, coiffure...), au confort et au respect de l'intimité.

Une fiche d'accompagnement individualisée est réalisée afin de répondre au plus près aux besoins de la personne accueillie. Au-delà de l'acte, le nursing est un temps d'échanges, de partage et d'observations afin d'alerter, de dépister, de prévenir et de traiter un état pathologique.

Les repas sont également des temps d'observations et d'accompagnement éducatif. Ce sont des moments de plaisirs partagés.

Un prestataire de restauration extérieur, en lien avec leur diététicienne, confectionne les repas sur place. Les menus sont adaptés aux résidents selon les prescriptions médicales (normal, mixé, diabétique, hypocalorique...).

Ces repas sont pris en collectivité dans le salon de vie mais ils peuvent également avoir lieu, occasionnellement, dans le jardin de l'établissement, dans la salle de restauration ou dans la salle de rencontres lors d'évènements festifs.

Les activités et les loisirs font partie du soin (actes par lesquels on veille au bien-être de quelqu'un) et sont étroitement liées à l'accompagnement soignant. Les activités favorisent la psychomotricité et le psychisme. Elles sont ludiques et adaptées, elles offrent plaisirs et bien-être à l'intérieur et à l'extérieur de la résidence. Un large choix de loisirs et de sorties sont proposés et favorisent la relation, l'échange, le partage ainsi que l'ouverture vers l'extérieur.

Les éducateurs proposent, mettent en place et participent aux multiples activités. Deux animatrices sont également force de propositions pour les sorties culturelles, les temps festifs (carnavals, fête de Noël, fête des familles et des amis...) et les ateliers créatifs. Il en ressort un programme de sorties et d'animations mensuelles également proposé aux résidents et organisé par les professionnels de la résidence.

➤ **La nuit**

Deux professionnels (aide-soignant et/ou accompagnant éducatif et social) poursuivent l'accompagnement durant la nuit. L'instabilité médicale et la grande dépendance des personnes accueillies imposent de continuer la surveillance et les soins. En cas de problèmes médicaux aigus, l'équipe de nuit joint systématiquement le médecin de la résidence qui prendra la décision du type de prise en charge adaptée à la situation.

LES TEMPS DE REPAS

Le temps du repas est un temps essentiel dans la vie de chaque être humain. C'est avant tout un temps de plaisir et de convivialité mais la vigilance est de rigueur compte tenu de la fréquence des troubles de la déglutition et des problèmes de dénutrition à l'origine d'infections, de troubles trophiques, de chutes et d'hospitalisations.

Pour chaque résident, il a été décidé en équipe la façon de les alimenter : position, couvert, avec aide partielle ou totale ou sans aide. Le médecin revoit régulièrement les textures des aliments, adaptées à chacun, afin de limiter les risques de troubles de la déglutition (prescription médicale). Ces informations sont consignées dans un document (fiche régime) qui, en plus des textures, précise les goûts de chacun. Elles sont discutées en réunion d'équipe pluridisciplinaire afin de trouver ensemble la meilleure stratégie de prise en charge. Lorsque l'alimentation devient problématique, nous faisons appel à une équipe extérieure (réfèrent spécialiste hospitalier ou le réseau GOSPEL) pour discuter, au cas par cas, du bon sens et de la faisabilité d'une nutrition artificielle. Nous y associons le résident, l'équipe de la résidence, la famille et/ou tuteur, dans un second temps. La décision finale est prise par le médecin traitant.



Accompagnement et prévention

Afin d'anticiper certaines problématiques médicales inconfortables, nous nous sommes organisés pour prévenir le plus de pathologie possible. C'est ainsi que nous dépistons, comme dans la population générale, le cancer du sein, du côlon, de la prostate, du col de l'utérus mais aussi celles présentes plus spécifiquement chez les résidents : inconfort, douleurs, problèmes d'installations et de troubles trophiques, problèmes dentaires, effets secondaires des traitements, trouble de la déglutition et la dénutrition. Nous assurons également le suivi et l'administration des vaccins.

Au-delà de l'équipe soignante de la résidence, nous avons parfois recours à une aide extérieure de professionnels de santé, toujours dans une logique de confort pour le résident tout en assurant une qualité de soins. Ils interviennent au sein même de l'établissement. C'est ainsi qu'une podologue, une gynécologue et une équipe mobile de médecine physique et de réadaptation assurent des soins, des actes de prévention et une expertise médicale pluridisciplinaire. Les soins dentaires sont, quant à eux, effectués par les stomatologues du réseau Rhapsod'if au centre hospitalier de Melun.

La prévention ne s'arrête pas qu'aux actes médicaux. Nous sommes conscients de la fragilité des résidents et de leurs capacités à vivre et à faire vivre à leur entourage des changements brutaux de leur état de santé. C'est pourquoi, et toujours dans une logique d'accompagnement, nous essayons d'anticiper avec eux et leurs familles les réflexions éthiques qui pourraient survenir lors de situations médicales complexes. Le médecin et la psychologue organisent des rencontres avec le résident et sa famille afin d'en discuter, de comprendre, d'expliquer, d'accompagner et de soutenir.

Accompagnement au cœur du plateau médical

Les personnes accueillies se rendent au plateau médical pour les soins médicaux et paramédicaux : les soins infirmiers, la prise en charge en psychomotricité et en kinésithérapie, le tout coordonné par le médecin généraliste. Elles bénéficient également de séances avec la psychologue. Ce lieu de soins est volontairement séparé du lieu de vie et se déploie au rez-de-chaussée.

Chaque intervenant a une salle dédiée, équipée de tout le matériel nécessaire pour les prises en charge. Des bureaux sont mis à disposition pour les spécialistes et les infirmiers de l'hospitalisation à domicile.

Un bureau spécifique accueille les réunions paramédicales avec ou sans les familles.

Il y a aussi une salle de Snoezelen, un bassin de rééducation hors sol qui sont investis soit par le personnel paramédical pour des prises en charge spécifiques soit par les équipes pour des moments de bien-être et de détente, et des activités ludiques pour les résidents ne pouvant se rendre à la piscine municipale.

Zoom sur la balnéothérapie et ses vertus

L'eau réduit la force de gravité et porte la masse corporelle. Ainsi les personnes, ayant un ralentissement moteur du fait de la fatigue ou de l'apathie, accéderont à une plus grande endurance motrice. C'est un moment apaisant et de stimulation qui améliore l'état de relaxation pour un repos psychocorporel réparateur. L'eau, à la température du corps, induit automatiquement un relâchement musculaire réduisant la sensation de douleur.



Zoom sur le Snoezelen



Le Snoezelen est un concept basé sur la stimulation sensorielle. Ce n'est ni une technique, ni une méthode mais un outil RESSOURCE facilitant la relation et la communication.

Les sens étant une véritable porte d'entrée dans le monde ; il s'agit donc dans le cadre d'une séance Snoezelen de découvrir et partager le potentiel sensoriel de la personne, à travers des propositions de stimulations nombreuses et variées, mais choisies de manière sélective. Ainsi, dire « comment » faire du Snoezelen est impossible tant chaque cas est particulier et chaque aventure relationnelle singulière. Le matériel utilisé est divers (matelas à eau chauffé, balancelle, colonne à bulles, boule à facettes, fibres optiques...) en fonction des sens que l'on souhaite éveiller et de l'atmosphère désirée.

L'accompagnement soignant en dehors de la résidence

Lors des consultations externes, des hospitalisations liées à des bilans ou des interventions, les soignants de la résidence s'organisent pour que soient transmises toutes les informations nécessaires pour la consultation ou la poursuite de la prise en charge (dossier de transfert, communication par téléphone ou échanges sur place). Le résident et sa famille et/ou tuteur sont informés. Les professionnels soignants participent, avec ou sans la famille, aux rendez-vous médicaux et rendent visite, le plus régulièrement possible, aux résidents lorsqu'ils sont hospitalisés. Ils n'ont pas pour vocation de transmettre les informations médicales qui sont transmises par le biais des courriers échangés entre médecins et soumises au secret médical.

L'accompagnement du vieillissement et la fin de vie

Dans l'accompagnement du résident, les processus de son vieillissement et de sa fin de vie sont pris en considération. L'organisation mise en place permet d'accompagner, dans un confort optimal, le résident qui vieillit et ce, jusqu'à la fin de sa vie. ■



Formation, en interne, par le médecin de l'établissement sur les soins palliatifs

Accompagnements médicaux externes

Lors de consultations spécifiques demandées, par le médecin, en dehors de notre établissement, la personne accueillie est toujours accompagnée par un professionnel qualifié afin qu'il puisse témoigner de la vie quotidienne de celle-ci, de la rassurer et de faire le lien entre les demandes du médecin et les observations des éducateurs.

Ces consultations permettent les suivis réguliers de l'état de santé des personnes ainsi que des matériels indispensables à leur confort et leurs déplacements (fauteuils coques, chaussures orthopédiques...).

Grace à notre partenariat avec l'hôpital de Coulommiers, les prises de rendez-vous en imagerie sont adaptées et nous permettent l'obtention de résultats rapides, ceci également dans le cadre des dépistages obligatoires annuels (cancer du sein, cancer colorectal...).

Hospitalisation à domicile

L'objectif de l'accompagnement étant de favoriser le bien-être de la personne accueillie et le maintien dans son lieu de vie, une collaboration avec l'hospitalisation à domicile du centre 77 et le Réseau Gospel, supervisé par le médecin traitant de l'établissement, a permis la gestion de situations médicales complexes au sein de notre établissement.

Des soins personnalisés sont apportés, ainsi que des techniques et thérapeutiques médicales ne se pratiquant normalement qu'en milieu hospitalier. Ce travail en collaboration permet aussi d'oeuvrer sur la réflexion éthique en apportant également un soutien aux familles et aux équipes.

Tout ceci afin de limiter au maximum les hospitalisations de nos résidents qui sont, pour eux et leur famille, une source d'angoisse et d'inconfort, et ce dans le respect du souhait de la personne et de son entourage.

Accompagnement et fin de vie

Si l'accompagnement c'est suivre au cours du temps une personne, nous aurons alors chaque matin le privilège d'être les témoins de l'éveil épanoui des résidents mais aussi celui d'être les témoins de leur vieillissement, de leurs problèmes de santé, de leur déclin et de leur fin de vie comme tout un chacun.

Aux confins de l'accompagnement de la vie, nous nous sommes organisés pour qu'il soit possible, et dans un confort optimal, d'accompagner les résidents jusqu'au bout de leur chemin. C'est ainsi que le médecin de la résidence, diplômé en soins palliatifs, enseigne, forme et accompagne l'équipe de la résidence au quotidien. Cela rend possible également l'accompagnement des résidents et des familles par la structure. Par ailleurs, et afin de relever les défis de la prise en charge palliative, nous nous sommes entourés de deux intervenants (HAD Centre 77 et le réseau GOSPEL) qui, sur place, nous permettent d'accompagner les résidents, les familles, l'équipe, d'aborder des questions éthiques, d'établir des procédures collégiales et d'apporter les aides techniques et humaines nécessaires à la poursuite d'une vie « digne » au sein de la résidence, jusqu'au bout de la vie.

En cas de décès au sein ou à l'extérieur de la résidence, les résidents en sont informés. Des temps de recueillement sont organisés et il leur est offert la possibilité d'assister aux obsèques. Ils pourront, s'ils le désirent, échanger avec l'équipe soignante et la psychologue.

Coordination entre les professionnels par rapport aux personnes accueillies

La spécificité des personnes accueillies nécessite une organisation rigoureuse pour l'ensemble des équipes pluridisciplinaires. Tous les supports écrits, oraux et informatiques sont indispensables afin d'assurer le bien-être de chacun. Les temps des différentes réunions renforcent la bonne coordination entre les professionnels.

Une diversité des supports écrits

La centralisation des informations, dossier unique et confidentiel de la personne accueillie, se fait via un logiciel informatique accessible au service éducatif, médical, paramédical et administratif. Une multitude de supports écrits viennent en complément. Néanmoins, les transmissions orales, au quotidien, restent indispensables pour une cohésion de fonctionnement optimale.

Le dossier unique informatisé

Il comporte différentes parties qui sont tenues à jour régulièrement :

- Données administratives (coordonnées des familles/tuteurs, date d'échéance des documents officiels...)
- Données médicales (transmissions, prescriptions, pointage de la distribution des traitements, suivis spécifiques...)
- Données éducatives (cahier de transmissions, plannings et rapports d'activités et sorties...)
- Agenda personnel.
- Dossier de transfert en cas d'urgence médicale.
- Les plans de soins.

Les supports écrits papiers

Ils concernent plusieurs domaines liés au quotidien des personnes accueillies (activités, rendez-vous médicaux, sorties extérieures...) afin d'optimiser la coordination entre les différents professionnels.

- Pour les activités et les différentes prises en charge médicales, un tableau de fiches en T est actualisé de manière hebdomadaire. Il existe également un formulaire de réservation pour les différentes salles (Snoezelen, salle informatique) et les véhicules. Pour les séjours et les sorties, un document est à compléter, à faire valider et à diffuser.
- Pour le personnel éducatif, une fiche individuelle de la personne accueillie décrit son accompagnement dans tous les actes de la vie quotidienne. Pour préparer en amont les réunions bimensuelles des unités, un ordre du jour est établi et, à l'issue, un compte-rendu est diffusé.
- Un classeur regroupe tous les protocoles médicaux.
- Une fiche de déclaration est élaborée en cas d'événements indésirables ou inhabituels.
- Des fiches de présence nocturne sont établies afin d'assurer la sécurité (pointage précis des personnes en chambre) .
- Un cahier de caisse est tenu par l'éducateur, référent de la personne, afin de justifier des différents mouvements.
- Le Projet Personnalisé est élaboré en équipe pluridisciplinaire avec le concours de la personne accueillie, selon ses capacités. Il est diffusé au tuteur et/ou à la famille.

La coordination avec les services généraux

Un cahier de liaison sur chaque unité permet de signaler au responsable technique du bâtiment tous les dysfonctionnements liés au matériel en lien avec la personne accueillie.

Un listing du suivi de l'usure de la vêtue des personnes est géré en lingerie.

Pour les agents de service, un échange oral a lieu au quotidien pour toute situation qui le nécessite.

Le calendrier numérique des professionnels

C'est un outil qui sert à planifier les rendez-vous médicaux, les sorties culturelles, les séjours, les visites familiales ou/et tuteurs, les réunions... Il permet la diffusion des informations aux services concernés et ainsi, d'avoir une coordination inter-service optimale.

Les sorties en famille

Elles sont préparées en amont avec les familles afin d'informer les équipes des sorties des personnes accueillies (diffusion sous forme d'un tableau).

L'agenda personnel ainsi que les transmissions spécifiques hebdomadaires sont transmis lors de chaque départ à la famille.

Une feuille de suivi des événements qui ont eu lieu durant les sorties en famille est restituée, au retour, à l'infirmière.

L'organisation avec le prestataire de restauration

Une commande des repas et des petits déjeuners est faite à la quinzaine par unité. Elle reprend les prescriptions médicales (hypocalorique, mixé, double portion, diabétique...).

Une feuille de vérification des températures des repas et des réfrigérateurs est remplie, plusieurs fois par jour, pour raison sanitaire.

Une feuille d'appréciation des repas est complétée par les éducateurs selon le ressenti des personnes accueillies. Elle sert également de support à la commission des menus.

Des réunions complémentaires

Commission des menus

Objectifs : Trouver le juste équilibre entre les possibilités du prestataire de restauration, les goûts et les attentes des personnes accueillies. Permettre également d'apporter l'ensemble des critiques et de reconnaître la qualité des prestations fournies.

Participants : Deux personnes accueillies, deux salariés référents, le directeur et l'équipe prestataire.

Périodicité : Une fois par mois durant 1h.

Modalité : Un compte rendu est rédigé.

Réunion des référents d'unité

Objectifs : Point sur l'organisation et l'harmonisation des bonnes pratiques.

Participants et périodicité : Une fois par mois avec les quatre référents d'unité et une fois par trimestre s'y associe les membres de la direction.

Modalité : Un compte rendu est rédigé.

Réunion médicale

Objectifs : Temps d'échanges sur des situations complexes, évaluation et réajustement des nouveaux traitements et/ou prises en charge.

Participants : Deux infirmières, le médecin, la psychologue et la psychomotricienne.

Périodicité : 1 fois par mois durant 2h.

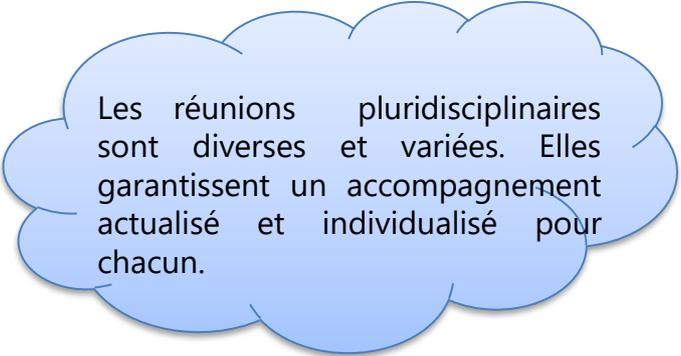
Modalité : Un compte rendu est rédigé.

Comité d'admission

Objectifs : Prise de contact avec la future personne accueillie, sa famille et/ou tuteur autour de son projet de vie.

Participants : La personne, sa famille et/ou tuteur, les membres de la direction, la psychologue et le médecin.

Déroulement : 1^{er} temps avec les membres de la direction, 2^{ème} temps avec le médecin et dans un 3^{ème} temps avec la psychologue.



Les réunions pluridisciplinaires sont diverses et variées. Elles garantissent un accompagnement actualisé et individualisé pour chacun.

Réunion équipe de nuit

Objectifs : Cohésion et échanges sur la continuité de l'accompagnement entre l'équipe de jour et l'équipe de nuit.

Participants : L'équipe de nuit au complet, les membres de la direction et les référents d'unité.

Périodicité : 1 fois par semestre durant 1h30.

Modalité : Un compte rendu est rédigé.

Réunion pluridisciplinaire par unité de vie

Objectifs : Elle est divisée en deux temps forts :
1^{ère} partie : Temps d'échanges et d'informations.
2^{ème} partie : Temps de travail et actualisation du Projet Personnalisé ou présentation du Projet Personnalisé à la personne accueillie ainsi qu'à son tuteur et/ou famille.

Participants : Des professionnels en poste de l'unité, une infirmière, une animatrice, la psychologue, la psychomotricienne, un membre de la direction. Lors de l'exposition du projet personnalisé, la personne et son entourage sont conviés.

Périodicité : Le mardi et le jeudi en quinzaine durant 2h.

Modalité : Un compte rendu est rédigé et diffusé aux équipes qui valident une feuille d'émargement après lecture.

Transmissions des équipes éducatives

Objectifs : Temps d'échanges et d'informations en relais.

Participants : Les professionnels en poste de l'unité (équipe de nuit -> équipe du matin + infirmière / équipe du matin -> équipe du soir / équipe du soir -> équipe de nuit).

Périodicité : 7j/7j, à chaque relais d'équipe durant 30 min.

Modalité : Transmission orale.

Des professionnels et des compétences mobilisés

L'ensemble des professionnels représente la pierre angulaire indispensable à la prise en charge des personnes très vulnérables dont l'établissement a la responsabilité. Il est essentiel de permettre à chacun, tout service confondu, de trouver le sens à des actions parfois répétitives et pour lesquelles la reconnaissance de l'autre est difficilement palpable. La valeur, l'engagement, mais aussi l'épanouissement de chaque professionnel traduira la valeur ajoutée à la qualité de la prise en charge.

Des qualifications et des effectifs en adéquation avec l'offre de service

Depuis l'ouverture, sur un effectif de 72,61 ETP (Equivalent Temps Plein) soit 77 personnes, l'ensemble du personnel recruté est qualifié. En effet, les personnes polyhandicapées accueillies nécessitent du personnel diplômé.

Le cœur de nos métiers est constitué d'accompagnants éducatifs et sociaux, d'aides-soignants, de moniteurs-éducateurs. La particularité de l'établissement consiste à ce que tous ces métiers effectuent globalement les mêmes tâches (du nursing, de l'accompagnement éducatif, des activités...).

L'intérêt de mixer ces différents métiers consiste à permettre la mutualisation des compétences et que chacun puisse mettre au service des autres membres de l'équipe son expérience et son savoir-faire. Les équipes éducatives obtiennent, ainsi, une capacité accrue à assumer les actions qui doivent être menées à bien.

Cette équipe est renforcée par deux animatrices dont les actions sont intrinsèquement liées à la dimension éducative de l'établissement.

Une équipe médicale et paramédicale assure l'ensemble des soins techniques et le bon suivi de la santé des personnes accueillies. Elle est constituée d'Infirmières Diplômées d'Etat, d'une kinésithérapeute, d'une psychomotricienne. Toutes travaillent sous l'autorité d'un médecin généraliste et coordonnateur.

En 2017, le temps de travail du médecin a été augmenté afin de mieux répondre aux besoins des résidents, liés notamment, au vieillissement.

En ce qui concerne le poste de kinésithérapeute, nous avons été amenés à recruter, à plusieurs reprises, des kinésithérapeutes en Pologne, faute de candidatures en France. A ce jour, c'est la kinésithérapeute polonaise, que nous avons recrutée qui poursuit les prises en charge mais en libéral.

Une psychologue vient en soutien des équipes éducatives et paramédicales. Elle prend en charge les personnes accueillies en relation duelle ou collective.

En ce qui concerne le poste de psychiatre, il n'est pas pourvu, faute de candidat. Le médecin prend le relais avec des ressources externes en cas de besoin.

Les postes des services généraux, ne relevant pas, par définition d'une qualification reconnue, font pour autant l'objet de formations en interne et bénéficient d'un ensemble de procédures élaborées par un bureau d'études compétent, ce qui permet une qualité de travail reconnue.

Deux lingères font partie intégrante de cette équipe.

LES EFFECTIFS			
ADMINISTRATION	DIRECTEUR	1	5
	ADJOINT DE DIRECTION	1	
	CHEF DE BUREAU	1	
	SECRETARE	1	
	COMPTABLE	1	
MEDICAL / PARAMEDICAL / PSYCHOLOGUE	MEDECIN	1	9
	INFIRMIERS	4	
	PSYCHOMOTRICIEN	1	
	KYNESITHERAPEUTE	1	
	PSYCHIATRE	1	
	PSYCHOLOGUE	1	
SOCIO-EDUCATIF	EDUCATEUR SPECIALISE	1	47
	MONITEURS-EDUCATEURS	2	
	AIDES-MEDICO PSYCHOLOGIQUES	20	
	AIDES-SOIGNANTS	22	
	ANIMATEURS	2	
SERVICES GENERAUX	OUVRIER HAUT. QUALIFIE	1	12
	OUVRIER	1	
	AGENTS DE SERVICE	8	
	EMPLOYEE DE LINGERIE	2	
POOL DE REMPLACEMENT	PERSONNEL EDUCATIF	2	4
	AGENTS DE SERVICE	1	
	EMPLOYEE DE LINGERIE	1	
EFFECTIF (Nombre de salariés)			77

Deux agents techniques qualifiés assurent la gestion technique des bâtiments et veillent au maintien en état de l'ensemble des matériels.

Tous ces métiers sont encadrés par une équipe de direction, assistée, pour ce faire, d'un staff administratif et comptable.

La restauration est assurée par un prestataire dont les responsables sont qualifiés tant sur le plan de la mise en œuvre que sur l'hygiène afférente à nos procédures.

Accueil et intégration

Les différentes étapes d'un recrutement :

Le recrutement

Lorsque l'établissement est à la recherche d'un agent, une annonce est obligatoirement diffusée en interne afin de permettre à chaque salarié de l'association de bénéficier, s'il est validé, d'une mobilité géographique. L'établissement reçoit également des candidatures spontanées, des demandes de stages, des sollicitations pour des contrats aidés...

Chaque recrutement, CDD, CDI, et quelque soit la durée, fait l'objet d'un entretien avec le directeur et le médecin pour tous les postes médicaux et paramédicaux ; avec le directeur et l'adjointe de direction pour les postes éducatifs ; avec le directeur et la cheffe de bureau pour les postes administratifs et le directeur seul pour les postes des services généraux.

L'intégration d'un nouveau salarié

Lorsque l'entretien se concrétise, chaque nouveau collaborateur est accueilli et une visite de l'établissement est systématiquement organisée.

Le nouvel arrivant est ainsi présenté à l'ensemble des professionnels de l'établissement, une clé lui est confiée et, si le poste le nécessite, un accès informatique lui est fourni, sécurisé par un code et un mot de passe.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement les personnels éducatifs et paramédicaux, le guide de l'éducateur leur est présenté afin qu'ils puissent s'y référer quant aux différentes procédures mises en place pour leur métier.

Pour les personnels éducatifs, la feuille d'accompagnement éducative, de chaque résident, est également mise à disposition afin qu'ils puissent mieux connaître les personnes dont ils ont la charge (leur personnalité, leurs habitudes de vie, leurs besoins...) et leur permettre, ainsi, d'être en situation d'efficacité et de réussite.

Il est également systématiquement prévu que chaque nouveau salarié éducatif travaille en binôme pendant 8 jours avec un collègue déjà expérimenté afin d'apprendre les gestes nécessaires lors des prises en charge.

La fiche de fonction

Une fiche de fonction existe pour chaque métier.

L'établissement a fait le choix de demander à ses collaborateurs de les mettre à jour pour leur métier respectif.

En effet, de par la spécificité de nos prises en charge et leurs complexités qui, mieux que les salariés au cœur de l'action pouvaient établir une fiche de poste au plus près des réalités du « terrain ».

Elles servent à donner un cadre aux différentes missions confiées à chacun ainsi qu'aux différents recrutements.

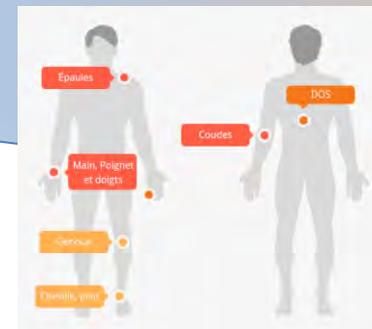
Elles sont réévaluées en fonction de l'évolution des missions confiées.

Enfin, les premières actions de nursing doivent se faire systématiquement accompagnées par le référent Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS). L'établissement a mis en place cette mission afin d'éviter toute action pouvant entraîner une blessure lors des gestes de nursing.

Trois fois par an, une réunion associative permet à chaque nouveau salarié d'être accueilli au siège de l'AEDE et de bénéficier d'informations plus générales, notamment sur les valeurs de l'association, son fonctionnement et sa finalité.

Le Référent Prévention des Troubles Musculo-Squelettiques

Cette mission est confiée à un éducateur de l'établissement, sur la base du volontariat. Après 13 jours de formation proposés par la Cramif, avec le passage d'un examen final, le référent Prévention TMS est en capacité d'accompagner ses collègues dans leurs gestes de nursing ou d'accompagnement au quotidien auprès des personnes accueillies, en leur prodiguant conseils et bonnes méthodes pour limiter leurs efforts physiques et ne pas se faire mal.



Le développement des professionnels

L'entretien professionnel

Tous les deux ans, chaque professionnel fait l'objet d'un entretien avec son responsable.

Les entretiens sont répartis comme suit :

- Le personnel éducatif, les agents de service et les lingères, avec l'adjointe de direction.
- Le personnel paramédical, avec le médecin de l'établissement.
- Le personnel administratif, les agents d'entretien et les cadres de l'établissement, avec le directeur de l'établissement.

Dans un premier temps, ces entretiens permettent à chacun, salarié et direction, de faire le point des deux années écoulées en pointant, pour la direction, les améliorations, à apporter, si besoin mais également de reconnaître la qualité du travail réalisé.

Dans un second temps, ils permettent de recueillir les attentes des salariés et leurs projets professionnels futurs (formations, évolution de carrière...)

En ce qui concerne les formations, celles-ci doivent être soumises à la direction avant le 31 octobre de chaque année afin d'établir le Plan Annuel d'Utilisation des Fonds (PAUF). Dans le cadre de ce dispositif, les demandes doivent être en adéquation au métier exercé afin qu'Unifaf [(Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA)] et auprès de qui nous cotisons, puisse prendre en charge les dépenses liées à ces formations.

D'autres dispositifs existent pour accompagner les salariés dans leurs demandes [Compte Personnel de Formation (CPF), la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)...]

Des missions transversales

Afin de mettre en exergue les qualités et points forts de chacun, des missions transversales ont été mises en œuvre à différents niveaux :

- Des référents pour les écrits professionnels permettant aux salariés de l'établissement de pouvoir recourir à deux salariées qui se sont inscrites dans ce dispositif afin d'aider leurs collègues.
- Des référents photos en charge du classement informatique des photos prises tout au long de l'année,
- Des référents sorties pour l'organisation de sorties, de spectacles. Ils peuvent aider leurs collègues dans le montage d'un projet.

Sur un autre versant, une mission de « référent » sur chaque unité, soit quatre éducateurs, a été créée en 2015 qui implique, notamment, une activité de coordination des activités liées à l'accompagnement des personnes accueillies. Cette mission donne lieu à un avenant à leur contrat de travail.



Les principales tâches d'un référent d'unité

- Participation à la vie quotidienne de l'unité (nursing, activités, transferts, sorties, écrits).
- Suivi des informations sur Outlook, Titan, les fiches de suivi hebdomadaire.
- Suivi des feuilles de repas et commandes des petits déjeuners.
- Accompagnement de l'équipe dans les projets de sorties, de transferts en veillant au respect des différents paramètres (Pour les résidents : prise en charge kiné, psychomotricienne ou psychologue, accompagnement médical... Pour les encadrants : nombre d'heures entre deux prises de poste, amplitude horaire, nombre d'heures sur la semaine).
- Suivi des écrits professionnels (PP, rapports...) à réaliser selon le planning (réunion écrits, date des écrits à rendre...).
- Suivi des projets individuels (que les actions proposées soient bien mises en place).
- Participation à la bonne intégration des nouveaux salariés. Centralisation des avis de ses collègues lors de la période d'essai et remontée de l'information à la Direction (guide des pratiques professionnelles).
- Relais de la direction pour informer des changements de planning.
- Possibilité, avec ses collègues, d'anticiper un changement de planning suite à une absence et de transmettre à la direction pour validation.

Le soutien des professionnels

Des réunions pluridisciplinaires

Tous les mardis et jeudis après-midi (soit un roulement tous les 15 jours pour chaque unité, 4 au total) une équipe pluridisciplinaire se réunit (éducateurs d'une même unité, une infirmière, une animatrice, la psychomotricienne). La réunion est animée par l'adjointe de direction ou le directeur, conjointement avec la psychologue de l'établissement.

Des informations d'ordre général sont communiquées par la direction puis viennent les échanges relatifs aux résidents de l'unité, tout corps de métiers confondu, afin de réfléchir sur les méthodes à mettre en œuvre, l'uniformisation des pratiques et instaurer une cohésion au niveau des équipes.

Lors de ces réunions sont également préparés les écrits des projets personnalisés des personnes accueillies selon un calendrier organisé par le secrétariat, en amont, pour l'année. De même, ces réunions permettent de présenter le projet personnalisé des personnes accueillies aux tuteurs en présence du résident, de sa famille, et de l'équipe pluridisciplinaire.



Des réunions médicales/paramédicales

Le médecin généraliste de l'établissement organise, une fois par mois, une réunion avec son équipe. La psychologue y est conviée. Ces réunions ont pour but de vérifier la bonne mise en pratique des méthodes employées et de fédérer l'équipe.

Des réunions cadres

- ✓ *Hebdomadaires* : y assistent le directeur, l'adjointe de direction, la psychologue et la cheffe de bureau. Cette réunion permet à chacun d'aborder des sujets sur des versants différents et de prendre des décisions concertées.
- ✓ *Bimestrielles* : Ces réunions associent le médecin afin de coordonner nos actions d'amélioration au sein de l'établissement.



Des réunions entre référents d'unité

Les référents des unités se réunissent régulièrement, avec ou sans la direction, afin de travailler certains sujets (mise à jour du guide de l'éducateur...)

Des réunions ponctuelles

Certains sujets nous amènent à constituer des groupes de travail afin de créer une dynamique d'équipe et mettre en exergue les compétences de chacun au profit de l'établissement et des personnes accueillies. Cela a été le cas pour la création du guide de l'éducateur, de la réécriture du projet d'établissement, de la mise en œuvre de l'évaluation interne. Viendront ensuite la réécriture du livret d'accueil et l'évaluation externe.

Du soutien à la fin de vie

Lors du décès d'un résident, chaque salarié peut assister aux obsèques sur le temps, et en dehors du temps, de travail (temps comptabilisé). Un moment de recueillement est organisé dans l'établissement avec l'aumônerie de l'association.

La psychologue de l'établissement peut, alors, recevoir les salariés qui le souhaitent, afin de les aider dans ces moments difficiles. La direction est également à la disposition des salariés qui en exprimeraient le besoin.

Les temps d'analyse des pratiques est également une occasion de partager ces émotions avec le concours d'un professionnel qualifié indépendant.

L'analyse des pratiques

Tous les mercredis après-midis, les salariés vont, par équipe, à tour de rôle, à l'extérieur de l'établissement, dans une salle d'un autre établissement de l'association, en séance avec un psychologue clinicien.

Lors de ces séances, les salariés sont libres d'exprimer ce qu'ils veulent et d'en débattre avec le psychologue.

Rien ne remonte à la direction sauf en cas de problème majeur, à la discrétion dudit psychologue.

Dans un environnement neutre, la liberté de parole est donnée aux salariés...



Un engagement dans la formation de futurs professionnels

Accueil de stagiaires

La Résidence des Oliviers considère l'accueil d'un stagiaire comme une ressource à double niveau. En effet, en plus des apprentissages que l'établissement peut apporter à une personne en formation, il est important de considérer que cette dernière peut aussi communiquer de nouvelles méthodes, de nouvelles règles et permettre ainsi dans une réciprocité, à l'établissement, de réactualiser ses savoirs et ses connaissances.

Les stagiaires proviennent de multiples horizons (Greta, IFSI, IRTS, Missions locales...) et concernent principalement les métiers d'infirmier diplômé d'état, d'aide-soignant, d'accompagnant éducatif et social (anciennement aide médico-psychologique), de psychomotricien, voire de personnel administratif.

Systématiquement chaque stagiaire est reçu par un cadre de l'établissement, principalement l'adjoind de direction qui lui présente le public accueilli, le fonctionnement de l'établissement et s'assure de la bonne adéquation entre l'établissement et le projet du candidat.

Une fois la décision arrêtée, une convention est signée et l'accueil du futur stagiaire mis en place. Il sera ainsi pris en charge par un ou deux référents qui en auront la responsabilité.

Ces derniers lui communiqueront le livret d'accueil quand il s'agit d'un stagiaire éducatif et soignant et organiseront son intégration dans la structure.

Une évaluation sera réalisée au cours du stage et pourra donner lieu à une mise en situation professionnelle.

Tous ces partenariats avec les différents organismes de formation ont souvent conduit des professionnels

à devenir membres de différents jurys qui valident les formations qualifiantes de ces métiers.

Les contrats de professionnalisation

Depuis son ouverture, l'établissement accueille des personnes en contrats de professionnalisation, essentiellement des accompagnants éducatifs et sociaux (en moyenne, un par an), en partenariat avec un organisme (Greta, IRTS...). Elles sont accompagnées pendant 18 mois, en vue d'obtenir le diplôme d'état, par un tuteur ayant suivi une formation de tuteur-référent et ayant les compétences, tant par sa formation que par son expérience, d'accompagner le stagiaire dans ses missions et les bonnes pratiques.

Les contrats emploi d'Avenir

Depuis la création des emplois d'avenir par le gouvernement, en 2015, l'établissement a fortement contribué à ce dispositif. Ce dernier, destiné à l'insertion de jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique, comporte des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics. Il a pour objectif de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle.

Différents corps de métiers sont concernés par ce dispositif :

- Les services généraux, avec un poste d'ouvrier pour l'entretien technique des bâtiments et un poste d'agent de service pour la propreté des locaux.
- L'éducatif, pour des postes d'agents des services éducatifs et sociaux pouvant aboutir à une formation en vue de l'obtention du diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social.
- Les services administratifs, avec un poste de technicienne administrative. ■

Stagiaires
accueillis
sur 2 ans

collaborer
communiquer
présenter
organiser
résumer

Métiers	2015	2016
Animation	1	0
Educatif (aide médico-psychologique, aide-soignant...)	21	13
Médical (Infirmier Diplômé d'Etat)	9	6
Paramédical (psychomotricien)	1	1
Nombre de stagiaires accueillis	32	20

« Référent » de stagiaires en contrat de professionnalisation d'AES

En 2011, j'ai eu l'opportunité de participer à une formation « tuteur référent » et j'ai depuis encadré plusieurs stagiaires. Afin que le suivi des personnes en contrat de professionnalisation à la Résidence des Oliviers soit constructif, mon rôle est de :

Proposer un accompagnement personnalisé au tuteur durant la période de sa formation.

Veiller à une intégration dans l'établissement et au sein des équipes.

D'effectuer un suivi de son stage pratique par le biais de rencontres régulières. Les échanges aident à évaluer l'acquisition des savoirs faire professionnels. Des outils d'évaluation interne servent d'appuis et ont été élaborés en lien, avec le référentiel de formation et en tenant compte des caractéristiques des personnes accueillies dans l'établissement.

De collaborer à la mise en œuvre des actions prévues.

Le tuteur peut également être un soutien pour les productions écrites.

L'évaluation finale est faite conjointement avec des membres de l'équipe accueillant le tuteur. Elle donne lieu à l'attribution d'une notation et d'appréciations écrites.



Corinne

Le « tuteur »

Lors de ma formation en contrat de professionnalisation de 18 mois d'AES, j'ai pu être guidé par Corinne, Monitrice-Educatrice. Elle a su trouver du temps pour répondre à mes questions, à mes attentes. Nous avions rendez-vous tous les 3 mois pour faire le point sur ma formation. Elle a su être à l'écoute pendant ce temps.

Avant chaque rendez-vous, elle a préparé des questionnaires sur différents sujets comme l'accompagnement individualisé, la distance professionnelle, les activités adaptées. Chaque questionnaire m'a permis de faire un bilan sur moi-même ainsi que sur mes connaissances, issues de ma pratique professionnelle. Ce suivi m'a été bénéfique.

Je remercie Corinne pour son professionnalisme, son sens de l'écoute et sa disponibilité lorsque j'en ai eu besoin.



Kevin

L'ancrage de l'établissement dans le territoire : partenariat et ouverture sur l'extérieur

L'ouverture de l'établissement sur son environnement est étroitement liée au projet personnalisé des personnes accueillies. La spécificité des personnes nous a permis de multiplier les partenaires afin de mener à bien des projets diversifiés.

Une dynamique partenariale

Les partenaires actuels forment un réseau regroupant quatre catégories d'acteurs avec lesquels la résidence travaille en étroite collaboration.

Les **interlocuteurs institutionnels territoriaux** (ARS, MDPH, CRAMIF) jouent un rôle important dans le fonctionnement et le développement de la structure (budget de fonctionnement, notifications de placements, prévention des risques).

En lien avec le projet personnalisé de la personne accueillie, les organismes de tutelle et les familles sont également des acteurs essentiels.

Les établissements ou services de professionnels sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Un partenariat avec le Réseau Gospel et l'HAD de Coulommiers a permis une prise en charge palliative de qualité au sein de l'établissement.

Le réseau Rhapsod'if permet à toutes les personnes accueillies de bénéficier de soins bucco-dentaires adaptés.

Le service Cecoia des Hôpitaux de Saint-Maurice intervient dans les préconisations, l'élaboration et la mise en place des matériels adaptés. D'autres partenaires réguliers de proximité interviennent au quotidien comme l'hôpital de Coulommiers, la pharmacie de Mouroux ...

Les principaux partenaires de la Résidence des Oliviers au service des personnes accueillies



Loisirs et Sport, Culturel.

Ces partenaires sont primordiaux dans l'éveil, la socialisation et l'ouverture vers l'extérieur des personnes accueillies. Ainsi l'Art, la Culture et le Sport sont accessibles à tous. L'association Graille Evasion illustre pleinement cette démarche en organisant des sorties en calèches adaptées dans la forêt de Fontainebleau.

Les bénévoles de l'aumônerie permettent un respect du culte au sein de l'établissement.

L'établissement dispose également de **partenariats locaux** avec le GRETA et l'IFSI de Coulommiers afin de recevoir de nombreux stagiaires (infirmier, aide-soignant, AES), mais également de la Mission Locale et du Pôle Emploi, permettant ainsi une transmission de notre savoir faire et de notre prise en charge. La Mairie de Coulommiers est également un partenaire important et elle participe activement au Conseil de la Vie Sociale.

D'autres partenaires interviennent au sein de la résidence notamment UDSP 77 (formation gestes et premiers secours, utilisation extincteurs) et Medilis (formation pour l'utilisation du matériel de nursing).

Des projets pour l'avenir...

La résidence fourmille de projets et des partenariats sont à l'étude avec :

- La Bibliothèque de Coulommiers où des visites régulières seront planifiées.
- Scènes rurales, Association Chanterelle, du service culturel départemental qui proposera d'assister à divers spectacles.
- Baloo Parc, Bowling et Patinoire : des établissements permettant un divertissement et des activités ludiques et physiques.

Par ailleurs, un travail autour des soins palliatifs, au sein de l'établissement sera pérennisé, assurant ainsi un accompagnement de fin de vie dans le respect et la dignité de la personne.

Un partenariat sportif : le chanbara

« Depuis 3 ans, j'ai pu voir les résidents s'épanouir et prendre du plaisir à pratiquer le Sport Chanbara. Ce sport est un art martial dérivé du Kendo qui consiste en un « combat » entre deux participants avec comme « arme », un bâton en mousse. Certes la discipline sportive et martiale n'a pas la même définition que celle que j'aborde à l'extérieur de la résidence. Le développement personnel de chacun est néanmoins très intéressant et valorisant et cela sur beaucoup de points. Grâce à notre pratique toute modeste, tout le monde se voit grandir, accepter et se dépasser à travers nos échanges. C'est un vrai bonheur pour moi de les rencontrer et de partager un moment avec eux ! »

Michel Boudon – Professeur handisport de Chanbara



Ecoute de Stick

« J'interviens de façon régulière depuis 2012 à la Résidence des Oliviers. Le Stick Chapman est un instrument de musique dérivé de la guitare électrique. C'est un instrument de tapping : on frappe la corde où se fait la note, la vibration est amplifiée par deux micros. Il y a deux jeux de cordes. Le musicien produit à la fois une ligne de basse et une partie harmonique-mélodique. Une réelle écoute ainsi que des affinités sont apparues au fil des années. »

Philippe Courtois - Musicien



L'équithérapie : un partenariat avec les écuries d'Hautefeuille



Un moment apprécié de tous !



Les Hôpitaux de Saint Maurice - Equipe mobile CECOIA



Un partenariat médical précieux pour le confort et le bien-être des résidents

L'activité Aquarelle au sein de la résidence

« Une séance d'aquarelle reste un point de rencontres entre les personnes accueillies des différentes unités. A travers le dessin et l'aquarelle, elles montrent ce qu'elles savent dans le respect de ce qu'elles sont. Il n'y a aucune obligation de résultat, l'art est respecté : bonne humeur et joie en sont le fruit ! »

Denis Vincent – Artiste peintre

La gestion globale de l'établissement en lien avec l'association gestionnaire

L'AEDE a commencé en 2013 la mise en place de territoires dans le but de structurer et renforcer sa capacité de gestion des établissements et services en instaurant leur regroupement et leur pilotage. La Résidence des Oliviers fait partie du territoire de Coulommiers.

Une direction de territoire

Le territoire de Coulommiers regroupe actuellement trois établissements : La Résidence des Oliviers, MAS ; la Résidence Siméon, FAM et le Samsah du Grand Morin. Un quatrième établissement verra le jour en automne 2019 (FAM autistes).

Le **directeur du territoire** est chargé de suivre et de coordonner ces établissements dans le respect des procédures et de la législation, en lien avec les valeurs associatives, prônant ainsi une cohérence au sein de l'AEDE.

Il peut, pour cela, s'appuyer sur les fonctions supports du siège social (Ressources Humaines, Gestion de la paie, Service Financier, Service informatique, service administratif) ainsi que sur des groupes de travail autour de sujets communs à tous les établissements.

Le directeur du territoire est le garant de l'établissement. Il s'assure, de la cohésion des équipes professionnelles par une vision globale et partagée de la mission de la structure, auprès des résidents, avec le concours d'une adjointe de direction, d'un médecin, d'une psychologue et d'une cheffe de bureau.

Il met tout en œuvre afin de maintenir la qualité de service tant par la mise en sécurité des personnes et des biens, l'entretien du bâtiment, le suivi de la

bonne gestion des budgets alloués à l'établissement que par le recrutement de personnes qualifiées, nécessaires au fonctionnement des différents services.

Des cadres au service de la gestion de l'établissement

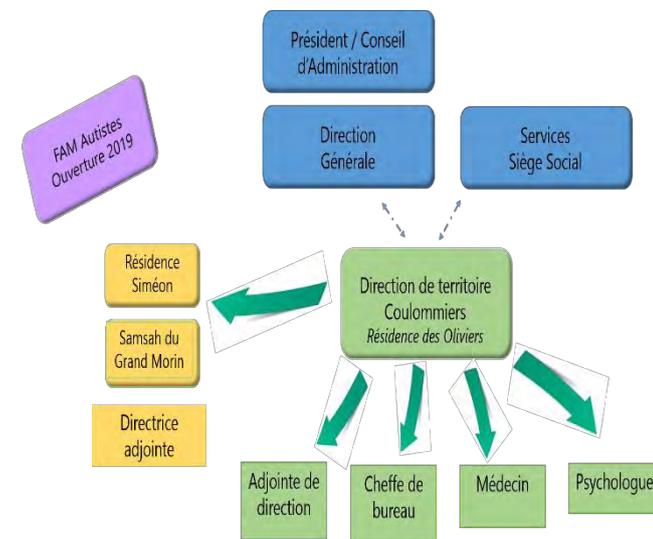
Dans ces différentes missions, le directeur de territoire est secondé par **une adjointe de direction**, plus particulièrement en charge de la coordination des équipes éducatives, du service animation, des services généraux (agents de service et lingères). Elle s'assure du respect des bonnes pratiques professionnelles autour des résidents tant en moyens humains que matériels.

Le directeur du territoire s'appuie sur **un médecin coordonnateur** qui a la responsabilité de l'organisation des soins au sein de l'établissement et qui assure l'interface avec les partenaires médicaux externes. **Une psychologue** vient en soutien des résidents et en accompagnement des équipes éducatives et paramédicales. Sur le versant administratif, le directeur du territoire est secondé par **une cheffe de bureau** qui supervise une équipe composée d'une secrétaire et d'une comptable. Elle est le garant de la bonne mise en œuvre des tâches administratives dans le respect des procédures associatives. Elle centralise et communique l'essentiel des informations aux différents services de l'établissement.

Afin de mener ses missions à bien et d'assurer une cohérence dans les actions à entreprendre, le directeur réunit une fois par semaine l'adjointe de direction, la cheffe de bureau et la psychologue.

Le médecin est également convié tous les 2 mois à une réunion de concertation.

Les acteurs impliqués dans la gestion du territoire de Coulommiers



Particularité de la direction

Le directeur territorial ayant d'autres fonctions au sein de l'association : directeur général adjoint et responsable des projets et maîtrise d'œuvre, l'organisation du territoire de Coulommiers présente quelques particularités dans son organisation.

En effet, à la Résidence des Oliviers, l'adjointe de direction et la cheffe de bureau sont amenées à avoir des missions diversifiées afin de venir en appui soutenu auprès du directeur.

Les deux autres établissements sont gérés par une directrice adjointe en lien constant avec ce dernier.

Au sein du territoire, des moyens humains et matériels sont mutualisés : la comptabilité du SAMSAH est faite par la comptable de la Résidence des Oliviers ; la maintenance des locaux peut être mutualisée lors d'absence ; la mise à disposition de la balnéothérapie ; un prestataire de restauration commun ; des astreintes cadres dirigeants communes sur le territoire.

L'équipe du siège en appui aux établissements

Le **siège** de l'AEDE, constitué d'une vingtaine de salariés, réunit plusieurs services qui ont pour mission d'orienter et de soutenir les directions d'établissements. Les procédures et outils, notamment informatiques, sont mutualisés au sein de l'association. Les équipes du siège travaillent de manière régulière avec les établissements pour des actions planifiées à l'année – *élaboration des budgets, des comptes administratifs, des plans annuels de formation...* – ou suivies de façon continue – *gestion des ressources humaines, maintenance informatique, litiges, projets, négociation de contrats...*

Plusieurs **instances et comités de décision et/ou de coordination** existent au sein de l'association, favorisant une cohérence dans le fonctionnement.

L'AEDE a développé un certain nombre de **supports de communication internes et externes**, utiles aux établissements. ■

Les supports à l'action et à la communication

Projet associatif, en cours de réécriture

Lettre trimestrielle « Ensemble » destinée aux salariés de l'AEDE et aux membres du CA

Publication « Entre Nous » éditée 2 ou 3 fois par an, adressée aux salariés, aux familles, aux bénévoles et aux membres de l'AEDE

Site internet de l'AEDE : www.aede@aede.fr

Site des ESAT de l'AEDE : www.esat.aede.fr

Projets d'établissement, téléchargeables sur le site internet de l'AEDE

Livret d'accueil des nouveaux salariés, remis avec le contrat de travail ou disponible au secrétariat de chaque établissement

Charte des salariés, remise avec le contrat de travail ou disponible au secrétariat de chaque établissement

Charte des bénévoles, remise au moment de la signature de la convention de bénévolat



Les instances : rôle et fonctionnement

CA : Conseil d'administration

Orientations générales de l'association, prise de décisions - 4 réunions par an

Bureau du CA - 1 réunion toutes les 6 semaines

COMEX : Comité exécutif - 1 réunion par semaine

Directeur général : pilotage et organisation générale de l'association ; lien direct avec les établissements

Directrice générale adjointe : gestion du siège et administration générale de l'association

Directeur général adjoint : développement de nouveaux projets et direction d'un territoire

Réunion de territoire : directeurs de territoire et direction générale

Discussion de sujets transversaux, validation de procédures - 1 réunion tous les 2 mois

CODIR : Comité de direction - 1 réunion tous les 2 mois

Directeurs, directeurs adjoints d'établissement et direction générale

Réunion des cadres - 1 réunion trimestrielle



L'organisation du siège social, articulée autour des établissements

L'association et ses établissements s'inscrivent dans une démarche qualité et de gestion des risques à travers des actions continues et collectives. L'évaluation interne et la réécriture du projet d'établissement, menées conjointement en 2017, nous conduisent à des réflexions et des actions à entreprendre au cœur de la démarche qualité de la Résidence des Oliviers.

Une démarche qualité structurée et participative

La qualité figure au cœur des dispositions prises par la loi de rénovation de l'action sociale 2002-2 du 2 janvier 2002.

Elle constitue le principal enjeu des établissements sociaux et médico-sociaux puisque leur autorisation de fonctionnement est accordée par les autorités pour une durée de 15 ans. Son renouvellement est subordonné au résultat d'une évaluation interne puis externe, réalisée par un cabinet externe habilité par l'ANESM.

Sur la base du référentiel Quali-Eval, la Résidence des Oliviers a fait le choix de réaliser une première évaluation interne « à blanc », en 2012-2013, sans obligation réglementaire. Des constats et des fiches actions d'amélioration en ont découlé, dans un rapport finalisé en 2013.

Fort de cette première approche, la Résidence des Oliviers a répondu, en 2017, à l'obligation réglementaire fixée par l'article 312-8 du Code de l'action sociale et des familles en réalisant une évaluation interne, sur les bases du travail réalisé en 2012-2013.

Pour réaliser ce travail, un « Comité Evaluation Interne », issu du « Comité Projet d'Etablissement »

a été mis en place afin de réactualiser l'évaluation et mettre en exergue les actions à mener, pour les 5 ans à venir, en lien direct avec la réécriture du Projet d'Etablissement.

Le comité a bénéficié de l'accompagnement d'un organisme extérieur, Optémis.

En 2018, la Résidence des Oliviers réalisera l'évaluation externe en partenariat avec un cabinet d'audit retenue par l'association.

Le référentiel choisi par l'association pour l'évaluation interne



7 domaines à évaluer

- Le projet d'établissement et ses modalités de mise en œuvre
- La personnalisation de l'accompagnement
- La garantie des droits des usagers et de leur participation
- La promotion de l'autonomie, de la qualité de vie, de la santé et de la participation sociale
- La protection et la prévention des risques
- L'établissement dans son environnement
- L'organisation de l'établissement au service de l'utilisateur

La composition du « Comité Evaluation Interne »

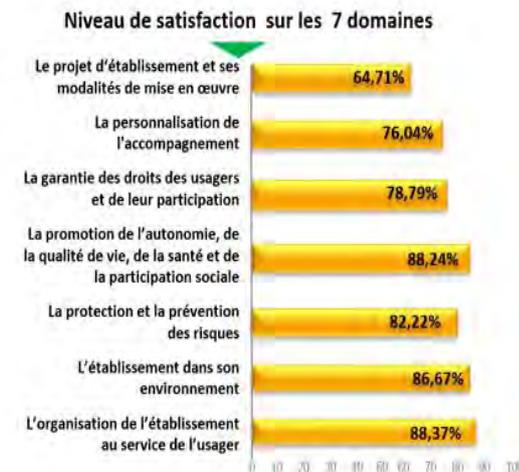
Le directeur territorial
La psychologue
La cheffe de bureau
La secrétaire
1 Aide Médico-Psychologique
1 Monitrice-Educatrice

Les résultats statistiques de l'évaluation interne 2017

→ Au niveau global



→ Par champ d'évaluation



Le processus d'admission et d'intégration des résidents

- Elaborer une procédure d'admission (de la demande jusqu'à une éventuelle admission) et la diffuser auprès des professionnels concernés.
- Mettre en place un courrier d'accusé de réception systématique pour toute demande d'admission.

Favoriser l'expression et le recueil de la satisfaction des résidents

- Reprendre les groupes d'expression des résidents selon des modalités à redéfinir.
- Prospecter dans la documentation et rechercher auprès d'autres établissements des méthodes et dispositifs existants de recueil d'expression des personnes dyscommunicantes.
- Développer des outils adaptés pour recueillir la satisfaction des résidents.

Optimiser la personnalisation de l'accompagnement du résident

- Revoir la trame de la fiche d'accompagnement personnalisée afin d'y intégrer des rubriques complémentaires permettant d'enrichir la prise en charge individualisée du résident : notamment, faire ressortir les risques et détailler les soins spécifiques.
- Mettre à jour ou créer les fiches descriptives d'activité.
- Réfléchir à étendre l'analyse des pratiques à l'ensemble des services selon des modalités adaptées.

L'amélioration de la mise en œuvre et du suivi des projets personnalisés

- Formaliser et institutionnaliser le temps de préparation du projet personnalisé (procédure et fiche préparatoire).
- Systématiser la rencontre du résident avec ses référents.
- Étendre la préparation du projet personnalisé à l'équipe pluridisciplinaire.
- Permettre au résident de contractualiser, lors d'une rencontre formelle, son projet personnalisé avec la direction en lui proposant de le signer et en lui remettant un exemplaire.
- Créer une fiche « action » et planifier un suivi des actions à mener du projet personnalisé via la fiche d'accompagnement.
- Définir les modalités d'évaluation et de réajustement en intégrant dans la mesure du possible, les nouvelles attentes aux actions à mener.
- Veiller dans la réactualisation annuelle des projets personnalisés, à la cohérence avec les besoins des personnes accueillies et avec les missions et objectifs inscrits dans le projet d'établissement

L'information et la formation continue des professionnels

- Identifier, chaque année, les besoins d'information et de formation des professionnels sur les thématiques d'amélioration en lien avec le projet d'établissement et l'évaluation interne.
- Former le nouveau référent des risques liés au travail (TMS).
- Poursuivre la sensibilisation des professionnels aux RBPP de l'ANESM.

La mise en œuvre et le suivi du plan d'action du Projet d'établissement

- Finaliser la photographie de l'établissement en lien avec la démarche d'évaluation interne.
- Procéder à l'analyse des impacts des évolutions de l'environnement.
- Définir les axes stratégiques et le plan d'action qui en découle en intégrant les axes d'amélioration mis en évidence par la démarche d'évaluation interne.
- Définir les modalités de mise en œuvre, suivi et évaluation du projet d'établissement.
- Communiquer le projet d'établissement (CVS, résidents, familles, professionnels, partenaires, représentants du personnel...).
- Structurer et formaliser le système d'amélioration continue afin d'articuler la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des actions découlant du projet d'établissement, des évaluations interne et externe.
- Structurer et formaliser le système d'amélioration continue afin d'articuler la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des actions découlant du projet d'établissement, des évaluations interne et externe.
- Mettre en place l'organisation prévue pour la mise en œuvre du projet d'établissement (comité de coordination, fiches action, calendrier, groupes de travail éventuels...).
- Communiquer le déroulement prévu pour la mise en œuvre et le suivi du projet d'établissement aux professionnels et solliciter des volontaires pour les groupes de travail.
- Mettre en œuvre chaque année les actions selon le calendrier prévu et en assurer le suivi selon les modalités prévues.
- Établir un bilan annuel de l'avancée des actions et des résultats obtenus.
- Assurer une communication régulière sur l'avancement du projet d'établissement vis-à-vis des parties prenantes (résidents, salariés, CVS, Direction générale...).



La gestion des risques professionnels

En 2016, l'association a fait le choix de faire auditer tous les établissements par la société **GERISK** afin d'identifier les risques potentiels et repérables au sein de la résidence. Une cartographie a été établie via un logiciel de gestion et de prévention des risques. Cet outil permet la réalisation et la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et obligatoire. Conformément à la réglementation de la pénibilité, GERISK permet l'élaboration de fiches individuelles de prévention des expositions à la pénibilité au travail pour chaque salarié en lien avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), instance représentative du personnel. Cette dernière contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de nos obligations, **l'ensemble des équipements est contrôlé** par des organismes habilités qui inscrivent leurs vérifications dans le registre de sécurité et fournissent un rapport.

Une commission périodique de sécurité, orchestrée tous les trois ans par les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS), visite l'ensemble des bâtiments et contrôle les rapports de sécurité. Elle émet un avis qui permet au maire de la commune de proroger l'arrêté d'ouverture au public de la résidence.

L'ensemble des salariés bénéficie de **formations en lien avec la sécurité** : Sauveteur Secouriste de Travail (SST), Equipier de Première Intervention incendie (EPI), formations et recyclages sur le Système Sécurité Incendie (SSI) en interne et un exercice d'évacuation annuel avec le concours des pompiers de Coulommiers. ■



Des points forts

- Une association gestionnaire reconnue par l'ensemble des autorités et partenaires, pour ses valeurs humaines et la qualité de ses actions au service des personnes handicapées.
- Une implantation géographique au cœur de la ville, à proximité des transports, des commerces, des lieux de culture et de loisirs.
- Une architecture réfléchie et conçue spécifiquement pour des personnes très lourdement handicapées.
- Des professionnels qualifiés et compétents, investis dans leurs missions et partageant les mêmes valeurs.
- Une capacité à répondre à des situations complexes et à adapter une prise en charge très individualisée.
- Un accompagnement personnalisé dans un confort optimal et ce jusqu'à la fin de la vie.
- Des repas adaptés, réalisés sur place par un prestataire de restauration spécialisé pour les personnes handicapées.
- Des soins quotidiens très importants qui n'altèrent pas le sentiment du « vivre chez soi ».
- Un établissement ouvert, accessible aux familles, amis et tuteurs avec des endroits et des espaces dédiés.
- Une diversité d'activités culturelles, citoyennes et de loisirs à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement.
- Plusieurs séjours adaptés organisés chaque année dans des lieux permettant aux résidents de bénéficier d'activités difficilement accessibles à des handicaps lourds.
- Des moyens humains et matériels conséquents et adaptés pour une prise en charge de qualité.
- Une adhésion et une réflexion collectives au service des personnes, dans la volonté d'une amélioration permanente.
- Une intégration de l'établissement dans son environnement et une reconnaissance manifeste par ses partenaires.



Des points à améliorer

- L'organisation de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi du projet personnalisé.
- Des dispositifs à mettre en place pour recueillir l'expression et la satisfaction des personnes accueillies.
- La structuration de la démarche qualité et gestion des risques.
- La formation continue des professionnels à encourager et à renforcer.
- La prévention de l'usure professionnelle et la prévention du turn-over.
- La gestion des risques professionnels.

2 Analyse des évolutions de l'environnement

Les orientations de l'AEDE à l'aube du futur projet associatif 2017-2021
La Loi «Santé» du 26 janvier 2016 : les mesures relatives au secteur médico-social
La Loi ASV : Adaptation de la Société au Vieillessement
SERAFIN PH Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements au parcours des Personnes Handicapées
Propias-2015 : Programme national d'actions de prévention des infections associées aux soins
Synthèse du Schéma départemental 77 de soutien à l'autonomie des personnes handicapées et des personnes âgées 2015-2020
L'offre médico-sociale en Seine-et-Marne en faveur des personnes avec polyhandicap
Les recommandations ANESM publiées en 2016/2017 ou en cours de rédaction
En conclusion de cette analyse de l'environnement : les impact pour la Résidence des Oliviers

En conclusion de cette analyse de l'environnement : les impacts pour la Résidence des Oliviers

Les orientations stratégiques de l'association gestionnaire

- Poursuite des engagements de l'AEDE : parcours de vie, promotion de la bienveillance.
- Prise en compte du vieillissement et réflexion sur la fin de vie.
- Développement des compétences des professionnels en lien avec l'évolution des personnes accompagnées.
- Développement d'une culture de la qualité et d'une culture éco-responsable.

Les évolutions des politiques du secteur

Le Schéma départemental 77 de soutien à l'autonomie 2015-2020

- Nécessité de maintenir et développer les partenariats entre l'établissement et les secteurs sanitaires et ambulatoires.
- Eviter toute rupture de parcours des personnes accueillies.
- Contribuer à l'amélioration de l'accès aux soins urgents et à l'identification de nouvelles modalités de prise en charge.
- Réfléchir à des actions d'accompagnement des familles (aides sociales, administratives, ...).

L'offre médico-sociale en Seine-et-Marne

en faveur des personnes polyhandicapées ou handicapées mentales vieillissantes

- Une réflexion à mener sur la typologie des personnes accueillies à la résidence pour une spécialisation possible des prises en charge.
- Un renforcement possible des partenariats avec les MAS et FAM du département et de la région.

Les nouvelles exigences réglementaires

La loi d'adaptation de la société au vieillissement de 2015

La loi « Santé » 2016

Le Projet de Réforme tarifaire SERAFIN-PH

- Systématiser le dispositif de la personne de confiance et la recherche du consentement.
- Identifier et anticiper les impacts du PAG sur l'organisation.
- Connaissance et appropriation du référentiel SERAFIN.
- Formalisation des processus internes d'élaboration et d'offre de prestations et services.

Le programme national de prévention des infections associées aux soins

- Renforcer l'observance des « précautions standards ».
- Promouvoir la formation à la prévention des IAS auprès des professionnels et des résidents.

Recommandations ANESM

- Conduire une réflexion pluridisciplinaire au regard de la RBPP sur l'adaptation des interventions auprès des personnes handicapées vieillissantes.
- Favoriser la continuité des soins entre la résidence et les différents services sanitaires mobilisées (médecine générale, MPR, médecine spécialisée).

3 Les orientations générales 2017-2021



La vision à 5 ans et les axes stratégiques

La déclinaison des axes stratégiques en objectifs généraux

Après dix ans d'existence, la Résidence des Oliviers répond pleinement aux besoins des personnes polyhandicapées et handicapées mentales vieillissantes.

La vision à 5 ans de la Résidence se construit en cohérence avec la photographie de l'établissement, l'analyse de l'environnement, les orientations de l'AEDE et les objectifs du CPOM 2017-2021 signé en janvier 2017.

La Résidence des Oliviers a pour ambition, dans les 5 ans à venir, de consolider un accompagnement éducatif et médical qui prenne en considération les effets du vieillissement des résidents et qui permettra de développer l'accueil des personnes porteuses de maladies neurodégénératives

*en garantissant la qualité des lieux d'hébergement et de soins avec des équipements d'aide adaptés,
en formant continuellement les professionnels et en les soutenant face aux situations difficiles,
en renforçant la place de la famille et de l'entourage du résident,
en maintenant et en développant les réseaux de partenaires,
en s'appuyant sur une démarche structurée de la qualité et la gestion des risques.*

De cette vision découlent **3 axes stratégiques pour 2017-2021**

-  **Adapter notre prise en charge médicale et éducative au vieillissement des résidents et aux besoins des personnes porteuses de maladies neurodégénératives**
-  **Poursuivre une gestion des ressources humaines favorisant la qualité de vie au travail et le développement professionnel**
-  **Optimiser le fonctionnement global de l'établissement dans le cadre d'un management par la qualité et la gestion des risques**

Notre slogan : «Portés par notre dynamique collective, nous avançons au quotidien avec les résidents»

Axe 1

Adapter notre prise en charge médicale et éducative au vieillissement des résidents et aux besoins des personnes porteuses de maladies neurodégénératives

Objectif général 1.1 : Ajuster les modalités d'accompagnement au vieillissement des résidents en favorisant leur expression

Objectif général 1.2 : Renforcer la prise en charge de personnes en situation médicale complexe, notamment porteuses de maladies neurodégénératives

Axe 2

Poursuivre une gestion des ressources humaines favorisant la qualité de vie au travail et le développement professionnel

Objectif général 2.1 : Développer la prévention des risques physiques et psychosociaux

Objectif général 2.2 : Renforcer et encourager la formation continue des professionnels

Objectif général 2.3 : Favoriser les parcours professionnels

Axe 3

Optimiser le fonctionnement global de l'établissement dans le cadre d'un management par la qualité et la gestion des risques

Objectif général 3.1 : Réactualiser les outils de la loi 2002-2 et optimiser la personnalisation de l'accompagnement du résident en lien avec les RBPP de l'ANESM

Objectif général 3.2 : Structurer la démarche Qualité et Gestion des risques

Objectif général 3.3 : Consolider et développer le réseau de partenaires

4 Les plans d'actions



Les 3 plans d'action du projet d'établissement 2017- 2021

Des modalités de mise en œuvre, suivi et évaluation du projet d'établissement, définies selon les exigences d'un management par la Qualité

Plan d'actions n° 1 : Adapter notre prise en charge médicale et éducative au vieillissement des résidents et aux besoins des personnes porteuses de maladies neurodégénératives.

Objectifs Généraux	Objectifs spécifiques	Lien avec EI ou EE		Personnes à impliquer	Calendrier Réalisation					Indicateurs de résultats
		Plan Action suite à EI	Prévisions EE		2017	2018	2019	2020	2021	
1.1 Ajuster les modalités d'accompagnement au vieillissement des résidents en favorisant leur expression	Conduire une réflexion pluridisciplinaire au regard de la RBPP sur l'adaptation des interventions auprès des personnes handicapées vieillissantes.	X (FA 5)		Equipe pluridisciplinaire	●	●				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Travaux d'analyse de la RBPP ✓ Compte rendu des réunions des équipes
	Mener une étude approfondie sur les conséquences et les impacts du vieillissement des personnes accueillies à la résidence et sur les besoins d'accompagnement qui en découlent.	X (FA 5)		Médecin, psychologue et des représentants de l'équipe pluridisciplinaire	●	●				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Résultats de l'étude
	Organiser des formations en lien avec le vieillissement et des recueils d'expériences auprès d'autres établissements sur des modalités et des outils d'accompagnement.	X (FA 6)		Direction L'ensemble du personnel		●	●			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Programmes de formations ✓ Nombre et type de recueil d'expériences ✓ Nombre de professionnels formés ou ayant participé au recueil
	Faire évoluer les modalités d'accompagnement adaptées au vieillissement des résidents.	X (FA 5)		Direction, psychologue, médecin et des représentants de l'équipe pluridisciplinaire		●	●			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Document définissant l'accompagnement du vieillissement des résidents
Pilotes Médecin Psychologue	Réfléchir à la mise en place de dispositifs adaptés favorisant l'expression et le recueil de la satisfaction des résidents en lien avec la RBPP « Qualité de vie en MAS-FAM volet 1 ».	X (FA 4)		Psychologue et des représentants de l'équipe pluridisciplinaire	●	●				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existence des dispositifs ✓ Résultats du recueil de la satisfaction
1.2 Renforcer la prise en charge de personne en situation médicale complexe, notamment porteuses de maladies neurodégénératives	S'inscrire dans des groupes de travail avec des partenaires publics et associatifs au niveau régional et recueillir des informations et des données.			Direction, médecin, psychologue			●	●		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre et type de groupes de travail auxquels l'établissement participe ✓ Fiches de synthèse des informations et données recueillies
	Identifier et analyser les situations complexes au sein de l'établissement et les besoins de prise en charge spécifique.			Direction, médecin, psychologue et des représentants de l'équipe pluridisciplinaire			●			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Document synthétisant les travaux d'analyse des situations complexes
	Réfléchir à la capacité de l'établissement à prendre en charge des personnes porteuses de maladies neurodégénératives et aux besoins nécessaires à leur accompagnement en cohérence avec son agrément.			Direction, médecin, psychologue et des représentants de l'équipe pluridisciplinaire			●	●		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Document formalisant le projet de prise en charge des personnes porteuses de maladies neurodégénératives
	Former les professionnels à la prise en charge de personnes porteuses de maladies neurodégénératives.			Direction, médecin, psychologue Les professionnels				●	●	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Programmes de formations ✓ Nombre de professionnels formés
	Mettre en œuvre les réseaux partenariaux nécessaires à la prise en charge de ces personnes.			Direction, médecin, psychologue				●	●	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre et type de réseaux partenariaux

Les 3 Plans d'actions du PE 2017-2021



Plan d'actions n° 2 : Poursuivre une gestion des ressources humaines favorisant la qualité de vie au travail et le développement professionnel

Objectifs Généraux	Objectifs spécifiques	Lien avec EI ou EE		Personnes à impliquer	Calendrier Réalisation					Indicateurs de résultats
		Plan Action suite à EI	Préconisations EE		2017	2018	2019	2020	2021	
2.1 Développer la prévention des risques physiques et psychosociaux	Former un nouveau référent TMS (Troubles Musculo-Squelettiques).	X (FA 6)		Direction et référent TMS	●	●				✓ Programme de formation et inscription du référent TMS
	Définir avec le CHSCT un plan d'actions préventives des risques professionnels.			Direction, CHSCT		●				✓ Existence d'un plan d'actions préventives
	Mettre en œuvre avec le CHSCT un plan d'actions préventives des risques professionnels.			Direction, CHSCT et l'ensemble des professionnels		●	●	●	●	✓ Nombre d'actions mis en œuvre
	Assurer un suivi et une évaluation des actions et de leurs effets en s'appuyant notamment sur les indicateurs du bilan social et du bilan CHSCT.			Direction, CHSCT			●	●	●	✓ Comptes rendus du CHSCT
	Mener une enquête de qualité de vie au travail auprès de l'ensemble des professionnels en appui conseil avec le siège social.			Direction, CHSCT, l'ensemble des professionnels et le siège social			●			✓ Nombre de personnels ayant répondu à l'enquête ✓ Résultats de l'enquête
<i>Pilotes</i> <i>Cheffe de bureau IDE</i>										
2.2 Renforcer et encourager la formation continue des professionnels	Identifier chaque année, les besoins d'information et de formation des professionnels sur les thématiques d'amélioration en lien avec le projet d'établissement et l'évaluation interne.	X (FA 6)		Direction Comité coordination PE		●	●	●	●	✓ Comptes rendus du Comité ✓ Document avec besoin d'information et de formations
	Établir et mettre en œuvre un programme d'informations et de formations annuelles en lien avec le PAUF.	X (FA 6)		Directeur		●	●	●	●	✓ Programme d'informations et de formations ✓ Nombre de formations réalisées et de participants
	Identifier des personnes ressources, en interne, pour assurer des séances courtes (2 à 4 heures) d'information ou de sensibilisation sur des thèmes spécifiques (par exemple : échelle de la douleur....) à partir d'un programme défini et feuille d'émargement.	X (FA 6)		Direction Comité coordination PE		●	●	●	●	✓ Liste des personnes ressources ✓ Nombre de formations réalisées et de participants
	Poursuivre la sensibilisation des professionnels aux RBPP de l'ANESM.	X (FA 6)		Direction et l'ensemble des professionnels	●	●	●	●	●	✓ Nombre de professionnels sensibilisés aux RBPP ✓ Comptes rendus des réunions de sensibilisation
<i>Pilote</i> <i>Adjointe de Direction</i> <i>Monitrice éducatrice</i>										
2.3 Favoriser les parcours professionnels	Renforcer et améliorer la communication sur les dispositifs de formations.			Direction Référénts d'unité	●	●	●	●	●	✓ Liste des actions de communication menées ✓ Nombre de professionnels bénéficiaires
	Développer et encourager les professionnels à s'inscrire dans des missions transversales au sein de l'établissement.			Direction Référénts d'unité	●	●	●	●	●	✓ Nombre de professionnels inscrits dans des missions transversales
	Favoriser la mobilité au sein des établissements de l'AEDE et permettre des stages de découverte.			Direction Référénts d'unité	●	●	●	●	●	✓ Nombre de professionnels ayant bénéficié de stages de découverte ✓ Nombre de professionnels ayant changé d'établissement au sein de l'AEDE
<i>Pilote</i> <i>Directeur AMP</i>										

Les 3 Plans d'actions du PE 2017-2021

Plan d'actions n°3 : Optimiser le fonctionnement global de l'établissement dans le cadre d'un management par la qualité et la gestion des risques.

Objectifs Généraux	Objectifs spécifiques	Lien avec EI ou EE		Personnes à impliquer	Calendrier Réalisation					Indicateurs de résultats
		Plan Action suite à EI	Prévisions EE		2017	2018	2019	2020	2021	
3.1 Réactualiser les outils de la loi 2002-2 et optimiser la personnalisation de l'accompagnement du résident en lien avec les RBPP de l'ANESM <i>Pilotes AMP Monitrice éducatrice Aide-soignante</i>	Réactualiser le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement en cohérence avec le projet d'établissement 2017 – 2021.			Professionnels Résidents, familles et CVS	●	●				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Livret d'accueil et règlement de fonctionnement réactualisés ✓ Nombre de professionnels, résidents et familles ayant participé
	Formaliser le processus d'admission et améliorer l'intégration des résidents au sein de l'établissement.	X (FA 2)		Secrétariat, professionnels Résidents, familles	●	●				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procédure d'admission formalisée ✓ Taux de satisfaction des nouveaux résidents sur leur intégration
	Améliorer et formaliser l'organisation de l'élaboration du projet personnalisé au regard de la RBPP de l'ANESM.	X (FA 3)		Personnes ressources auprès de l'équipe pluridisciplinaire pour l'élaboration et réactualisation des projets personnalisés Psychologue, référents d'unité, groupe de travail pluridisciplinaire, CVS	●	●				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procédure d'élaboration du projet personnalisé ✓ Fiche mission personnes ressources
	Améliorer et formaliser l'organisation de la mise en œuvre et du suivi du projet personnalisé au regard de la RBPP de l'ANESM.	X (FA 3)		Psychologue, référents d'unité, groupe de travail pluridisciplinaire, CVS	●	●				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procédure de mise en œuvre du suivi du projet personnalisé
	Renforcer la personnalisation de l'accompagnement du résident dans une approche bienveillante (en lien avec les RBPP « Qualité de vie en MAS » et « Bienveillance »).	X (FA 5)		Groupes de travail pluridisciplinaire, référents d'activités, résidents	●	●	●	●		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comptes rendus des groupes de travail ✓ Taux de satisfaction des résidents sur la personnalisation de leur accompagnement
3.2 Structurer la démarche Qualité et Gestion des risques <i>Pilotes Directeur Secrétaire Qualité</i>	Structurer et formaliser le système d'amélioration continue afin d'articuler la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des actions découlant du projet d'établissement, des évaluations interne et externe.	X (FA 1)		Direction	●	●				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Schéma d'organisation du pilotage qualité et gestion des risques ✓ Rôle et mission des différents acteurs (comité coordination, pilotes...)
	Mettre en place l'organisation prévue pour la mise en œuvre de la démarche qualité et gestion des risques et du projet d'établissement en assurant une communication régulière vis-à-vis des parties prenantes (résidents, salariés, CVS, partenaires).	X (FA 1)		Direction Comité de coordination qualité		●	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fiches actions ✓ Comptes rendus des réunions comité et groupe ✓ Plan de communication
	Structurer et organiser la gestion documentaire.			Secrétariat Direction, référents d'unité, comité de coordination qualité		●	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Architecture documentaire ✓ Procédure de gestion documentaire
3.3 Consolider et développer le réseau de partenaires <i>Pilotes Directeur Animatrice</i>	Mettre en place un bilan annuel des conventions et des partenariats déjà établis.			Direction, médecin, partenaires		●	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bilans annuels des conventions
	Développer une politique partenariale en cohérence avec les orientations de l'établissement.			Directeur, médecin			●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documents politique partenariale ✓ Nombre et type de nouveaux partenaires
	Améliorer la communication vis-à-vis des partenaires.			Secrétariat Direction		●	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre et type d'actions de communication réalisés

Des modalités de mise en œuvre, suivi et évaluation du PE, définies selon les exigences d'un management par la Qualité

Les trois plans d'actions constituent la feuille de route de l'établissement pour les cinq années à venir. Le pilotage global de leur mise en œuvre, suivi et évaluation, sera assuré par un Comité Coordination Qualité composé de professionnels représentant les différents services de la résidence.

Ce comité a pour principale mission de coordonner la mise en œuvre des plans d'action du projet d'établissement reprenant le plan d'action de l'évaluation interne et les préconisations de l'évaluation externe en 2018.

Concernant la mise en œuvre des trois plans d'action, chaque objectif général se décline en plusieurs objectifs spécifiques dont certains intègrent les axes d'amélioration issus de l'évaluation interne.

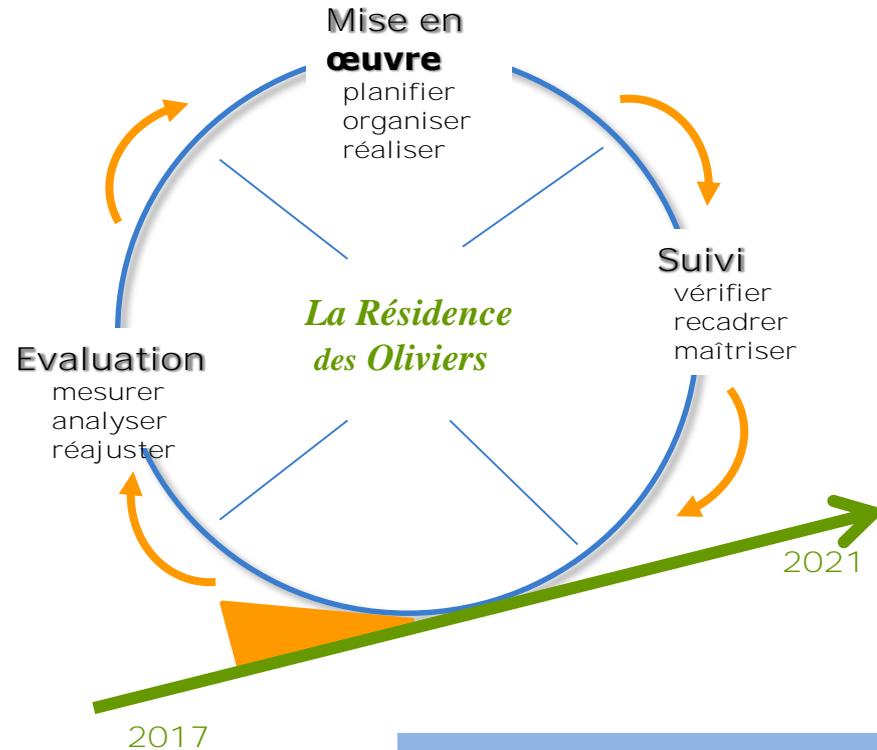
Un ou deux pilotes sont identifiés par objectif général et sont garants de la mise en œuvre des actions prévues en associant selon les thématiques des professionnels, des résidents, des familles ou des instances. Chaque objectif spécifique fera l'objet d'une fiche action. Le Comité Coordination Qualité sera attentif à ce que les actions d'amélioration soient menées en se référant aux RBPP de l'ANESM existant sur le sujet traité.

Pour assurer **le suivi**, le Comité Coordination Qualité se réunit tous les trimestres. Les différents pilotes présentent les travaux finalisés pour validation. Le comité s'assure de l'avancement des plans d'actions. Ces réunions donnent lieu à des comptes rendus.

La composition du Comité Coordination Qualité

Le directeur
L'adjointe de direction
La psychologue
La cheffe de bureau
La secrétaire

Une monitrice éducatrice
Une AMP
Une animatrice
Une infirmière
Une résidente



Pour l'évaluation, un bilan annuel est réalisé par le Comité Coordination Qualité, pour apprécier de façon objective :

- le niveau de réalisation des plans d'actions
- les résultats obtenus par rapport aux objectifs attendus en s'appuyant sur les indicateurs de résultat prévus
- l'implication des responsables, des personnels, des usagers et des partenaires.

Selon le bilan, un éventuel ajustement des plans d'action est effectué. Ce bilan formalisé fera l'objet d'une communication aux professionnels, au Conseil de Vie Sociale et à la direction générale. ■

Des actions de communications pour accompagner la mise en œuvre du projet d'établissement

Des supports de présentation synthétique du projet d'établissement seront élaborés pour une information adaptée aux différents acteurs : professionnels, résidents, entourage, partenaires. Des actions de communications seront organisées tout au long des cinq années, afin d'informer chacun sur l'avancement du projet d'établissement et de mobiliser certains sur la réalisation d'actions.

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés	FEGAPEI	Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées et fragiles
ADAPEI	Association Départementale de Parents et Amis de Personnes handicapées mentales	FEHAP	Fédération des Etablissements Hospitaliers de l'Assistance Privée
AFM	Association Française contre les Myopathies	FH	Foyer d'Hébergement
ANAP	Agence Nationale d'Appui à la Performance des établissements de santé et médico-sociaux	GOSPEL	Gérontologie, Oncologie, Soins Palliatifs et Expertises Liées
ANESM	Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux	GRETA	Groupement d'ETablissements
APA	Allocation Personnalisée d'Autonomie	HACCP	Hazard Analysis Critical Control Point (Méthode de maîtrise de la sécurité sanitaire des denrées alimentaires)
APEEAINE	Association de Parents d'Enfants, Adolescents, Adultes Inadaptés du Nord Est	HAD	Hospitalisation A Domicile
ARS	Agence Régionale de Santé	HAS	Haute Autorité de Santé
BHR	Bactérie Hautement Résistante	IAS	Infections Associées aux Soins
BMR	Bactérie Multirésistante aux Antibiotiques	IFSI	Institut de Formation en Soins Infirmiers
CAJ	Centre d'Accueil de Jour	IME	Institut Médico-Educatif
CAO	Centre d'Activités Occupationnelles	MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
CASF	Code de l'Action Sociale et des Familles	OMS	Organisation Mondiale de la Santé
CDCA	Conseils Départementaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie	PAG	Plan d'Accompagnement Global
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées	PRIAC	Programme interdépartemental d'Accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie
CECOIA	Consultation Evaluation Conseil Orientation pour IMC-IMOC-Polyhandicapés Adultes	PROPIAS	Programme Nationale d'Actions de Prévention des Infections Associées aux Soins
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	PRS	Projet Régional de Santé
CNSA	Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie	RBPP	Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles
CPF	Compte Personnel de Formation	RHAPSODIF	Réseau Handicap Prévention et Soins Odontologiques d'Ile-de-France
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens	SAAD	Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile
CRAMIF	Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France	SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
CROSMS	Comité Régional d'Organisation Sociale et Médico-Sociale	SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
CVS	Conseil de la Vie Sociale	SDIS	Services Départementaux d'Incendie et de Secours
DDASS	Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales	SERAFIN PH	Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées
DUERP	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels	SESSAD	Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile
EME	Externat Medico Educatif	SPASAD	Services Polyvalents d'Aide et de Soins à Domicile
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail	UDSP	Union Départementale des Sapeurs Pompiers
ESSMS	Etablissement ou Service Social ou Medico-Social	URIOPSS	Union Régionale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux
ESMS	Etablissements et Services Médico-Sociaux	VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé		