



PÔLE HEBERGEMENT

Association
Pour Adultes et
Jeunes Handicapés
des Yvelines

Projet D'établissement

FOYER LE MANOIR

2019 - 2023



■ **FOYER LE MANOIR**

1

53/57 rue de l'Eglise – 78280 ANDRESY

Tél : 01.39.74.63.85 – Fax : 01.39.74.99.45 – foyer-le-manoir@apajh-yvelines.org

www.apajh-yvelines.org

Fiche d'identité de l'établissement

Organisme gestionnaire	APAJH Yvelines
Nom de la structure	Foyer d'Hébergement Le Manoir
Adresse de la structure	53 rue de l'église 78570 ANDRESY
Coordonnées téléphonique	01.39.74.63.85
Adresse électronique	foyer-le-manoir@apajh-yvelines.org
Nom de la Direction	M. BERTHOMIER
Type de structure	Etablissement d'Accueil non médicalisé pour personnes handicapées (E.A.N.M.) <i>Foyer d'Hébergement pour Adultes Handicapés (FHTH)</i>
Capacité et modalités d'accueil	68 résidents <i>Dont 37 en foyer collectif et 31 en appartements externalisés</i>
Numéro FINESS	780800728
Date de création	01/11/1976
Nature et date du dernier arrêté d'autorisation	Arrêté préfectoral du 25 août 2005 portant la capacité d'accueil à 68 résidents dont 31 places externalisées.

Le projet d'établissement est établi conformément aux dispositions :

- de l'article L.311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles.
- du décret n°2009-322 du 20 mars 2009 relatif au projet d'établissement.

Présenté au Conseil de la Vie Sociale le 29 novembre 2018.

Projet approuvé le 13 décembre 2018 par le Conseil d'Administration de l'APAJH Yvelines.

Introduction.....	5
1^{ère} Partie : IDENTITÉ ET VALEURS	6
1. FEDERATION DES APAJH.....	6
2. PROJET ASSOCIATIF DE L'APAJH YVELINES	6
2.1 La lettre du Président.....	6
2.2 Les valeurs de l'APAJH Yvelines.....	7
2.3 Une dynamique de projets et des perspectives.....	7
3. ORGANISATION ASSOCIATIVE.....	8
3.1 Organigramme associatif par pôle – Cartographie des établissements et services APAJH Yvelines.....	8
3.2 Siège	9
3.3 CPOM	10
3.4 Orientations APAJH Yvelines	10
4. PRESENTATION GENERALE DU FOYER D'HEBERGEMENT LE MANOIR	11
4.1 Historique de l'établissement.....	11
4.2 La situation géographique.....	11
2^{ème} Partie : MISSIONS, BESOINS, OBJECTIFS ET PRESTATIONS.....	13
1. LES MISSIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES DU FOYER D'HEBERGEMENT LE MANOIR.....	13
1.1 En référence aux textes de références et réglementaires	13
1.2 Les orientations des schémas d'organisation et des plans nationaux	14
2. LES PERSONNES ACCOMPAGNEES : LEURS BESOINS SPECIFIQUES.....	15
2.1 Les caractéristiques des personnes accompagnées.....	15
2.2 L'évolution du public accompagné.....	18
2.3 Les besoins des personnes accompagnées	19
3. LES OBJECTIFS D'ACCOMPAGNEMENT	20
4. LES PRESTATIONS.....	20
5. PARTENARIATS, STRATEGIE D'OUVERTURE	22
6. MODALITES D'EVALUATION DU PROJET D'ETABLISSEMENT OU DE SERVICE	32
3^{ème} Partie : LES MODALITÉS DE L'ACCOMPAGNEMENT ET DE COORDINATION DU PARCOURS.....	33
1. L'ACCUEIL ET L'ADMISSION	33
2. LA PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT ET LA COORDINATION DES PARCOURS.....	35
3. LA MODULARITE ET LA SOUPLESSE DANS LES MODES D'ACCOMPAGNEMENT.....	37
4. LES FINS D'ACCOMPAGNEMENT	38
5. EXPRESSION ET PARTICIPATION COLLECTIVES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES	40
6. LA GARANTIE DES DROITS	41
4^{ème} Partie : PILOTAGE ET FONCTIONS SUPPORT	43
1. LES RESSOURCES HUMAINES	43
1.1 Structure humaine et organisationnelle.....	43

1.1.1 Organigramme fonctionnel.....	43
1.1.2 Tableau fonctionnel des services	44
1.1.3 Modalités de fonctionnement de l'organisation.....	45
1.2 Gestion des ressources humaines	47
1.2.1 Recrutement accueil et intégration des nouveaux salariés	47
1.2.1.1 Politique associative.....	47
1.2.1.2 Politique ESMS	47
1.2.2 Gestion des compétences	48
1.2.3 Dialogue social.....	48
2. LA DEMARCHE QUALITE ET SECURITE	48
2.1 Politique d'amélioration continue de l'établissement	48
2.2 La sécurité des biens et des personnes et la gestion des risques	49
2.4 La politique de prévention et de gestion des risques de maltraitance.....	50
3. LES FONCTIONS LOGISTIQUES.....	50
4. LA GESTION DES DONNEES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES.....	53
5^{ème} Partie : PERSPECTIVES À 5 ANS	55
Glossaire.....	57

Introduction

Le foyer d'hébergement Le Manoir, géré par l'APAJH Yvelines, est un établissement médico-social non médicalisé dédié à l'hébergement et l'accompagnement de 68 personnes adultes handicapées exerçant une activité professionnelle en journée. Sa mission est de soutenir la dynamique d'insertion socio-professionnelle de ces personnes à travers des accompagnements personnalisés favorisant le maintien et/ou le développement de leur autonomie, leur participation sociale et l'entretien de leur santé.

Envisager un accueil au Foyer d'Hébergement le Manoir c'est donc avoir la volonté de construire son propre parcours d'inclusion socio-professionnelle et/ou d'en continuer la construction en bénéficiant d'un hébergement stable offrant une qualité de vie propice à la réalisation de ce projet. Avant d'être un droit, c'est donc un choix, le choix de l'utilisateur. Un choix qui souvent impacte la famille et les proches, soucieux eux aussi, d'en savoir davantage. La première étape est donc de s'interroger quant à ses besoins, ses envies, ses projets futurs, bref ce que nous appelons le projet de vie de l'utilisateur. Puis reste à savoir si ce projet correspond à ce que nous pouvons proposer. Ce document a donc été élaboré pour aider à cette prise de décision.

L'écriture de ce document a été guidée par les textes en vigueur puisés notamment dans le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) et les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé (HAS). Nous y présentons la vie au foyer et dans son environnement. Et comme parler de la vie au foyer, c'est parler de ce que vivent les résidents, mais aussi des professionnels qui les accompagnent au quotidien, nous l'avons écrit ensemble.

Malgré tout, ce document ne répondra sûrement pas à toutes les questions ou peut-être pas dans l'ordre souhaité. Prendre le temps de parcourir ses pages, pouvoir en échanger et en discuter avec des proches, solliciter famille, amis, proches aidants, mandataires, travailleurs sociaux, équipe soignante, collègues, etc., sont des initiatives encouragées. Se renseigner auprès d'autres structures du même type ou auprès de la MDPH est aussi conseillé.

A la lecture de ce document, vous découvrirez que les éléments qui y sont traités ont du sens les uns avec les autres, parfois se répètent mais, in fine, permettent de comprendre tant les principes associatifs que l'esprit d'accueil, la philosophie de travail du foyer et ses missions. Ce document a été conçu davantage comme un guide pratique qui peut être actualisé régulièrement avec l'aide des résidents, des familles, des partenaires et des professionnels. Comme un guide, il se feuillette en fonction d'une curiosité, d'une interrogation, d'une appréhension.

Mais toute lecture assidue a ses écueils, alors si des questions demeurent, si votre curiosité réclame une visite, une rencontre ou un complément d'information, si votre projet de vie semble s'orienter vers Andrésy, soyez assurés de la disponibilité de l'équipe du foyer, professionnels comme direction, pour recueillir vos demandes et y répondre.

La lecture de notre projet étant comme franchir la porte du Manoir, nous sommes heureux de vous souhaiter la bienvenue.

Bonne lecture.

M. BERTHOMIER

1ère Partie : IDENTITÉ ET VALEURS

1. FEDERATION DES APAJH

Créée en 1962, la Fédération des APAJH, Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique depuis 1974 qui fonde son action sur le respect des convictions individuelles et entend promouvoir la dignité des personnes en situation de handicap en œuvrant pour la mise en place de moyens favorisant leur complet épanouissement et leur meilleure intégration à toute forme de vie sociale.

La Fédération des APAJH en chiffres : La Fédération intervient à trois niveaux complémentaires, au niveau fédéral, au niveau local par le biais de ses associations départementales, au niveau européen en tant que membre fondateur du Conseil Français des personnes handicapées pour les questions européennes (CFHE).

Ainsi, la Fédération des APAJH fédère 91 associations départementales implantées sur toute la France.

La Fédération des APAJH ainsi que ses associations départementales gèrent plus de 600 établissements et services, accueillent plus de 30 000 personnes en situation de handicap et emploient plus de 14 000 personnes.

L'APAJH fonde son action sur des convictions fortes, des valeurs humanistes adaptées au présent et porteuses d'avenir.

De l'intégration à l'inclusion : L'APAJH refuse la stigmatisation des différences. Les personnes en situation de handicap sont naturellement incluses dans les divers lieux de vie et espaces sociaux ordinaires.

2. PROJET ASSOCIATIF DE L'APAJH YVELINES

2.1 La lettre du Président

Fondée en 1975, l'APAJH Yvelines est une association loi 1901 adhérente à la Fédération nationale des APAJH. Elle gère une vingtaine d'établissements et services et accompagne plus de 900 enfants, adolescents et adultes handicapés. Près de 500 professionnels et 50 bénévoles leur offrent leurs services.

L'APAJH Yvelines rassemble une collectivité de citoyens convaincus que le handicap est une question de société, qui ne saurait être renvoyée à la seule responsabilité des familles.

Elle est concernée par tous les types de handicaps, quels que soient leurs natures (moteur, mental, sensoriel, psychique, polyhandicap...) et l'âge de la personne. Elle s'efforce de répondre à une partie des besoins identifiés, dans ses établissements et avec ses services. Partenaire des pouvoirs publics et des collectivités locales, elle propose de nouvelles formes d'accompagnement pour répondre à des besoins nouveaux.

Sa mission principale consiste à procurer aux personnes handicapées bien être et épanouissement personnel. Elle considère que la personne handicapée accueillie est une personne avant d'être handicapée. Son intégration en milieu ordinaire est constamment recherchée.

Elle propose à chacun un projet et un parcours de vie individualisé, établi le cas échéant en collaboration avec ses proches, réactualisé chaque année et lui permettant d'évoluer selon ses possibilités.

À l'écoute de l'évolution des besoins de la société dans le domaine du handicap, l'APAJH Yvelines participe aux instances départementales et régionales du secteur médico-social. Elle fait remonter aux pouvoirs publics, en lien

avec la Fédération, son expérience et ses propositions.

Elle travaille avec d'autres associations et organismes du département œuvrant dans la même direction.

Alec de GUILLENCHMIDT
Président de l'APAJH Yvelines

2.2 Les valeurs de l'APAJH Yvelines

→ La citoyenneté :

- Les personnes en situation de handicap sont des citoyens à part entière auxquels il faut apporter les compensations nécessaires à leur situation par la recherche constante de leur inclusion ou intégration en milieu ordinaire.
- Quel que soit leur mode d'expression, tous les acteurs s'efforcent de rechercher l'avis éclairé de la personne pour les actes la concernant et la définition de son projet de vie.
- Comme tout citoyen, les personnes accompagnées ou accueillies ont des droits et des devoirs
- L'Association est un lieu d'expression libre et citoyenne.

→ La tolérance

- L'Association est une association laïque, indépendante de toute attache politique ou religieuse.
- L'APAJH Yvelines dans ses débats internes comme dans ses actions, veille à observer une stricte neutralité sur les plans politiques, syndical, philosophique et religieux.
- L'Association respecte la liberté d'opinion et de conscience de chacun.

→ La prise en compte des handicaps, une affaire de société :

- La société doit permettre aux personnes et à leurs proches un accompagnement approprié à leur situation.
- Les familles sont des acteurs incontournables dans cette démarche sociétale.
- L'Association fédère des acteurs qui assurent l'accompagnement de personnes handicapées au sein de structures financées par les pouvoirs publics et favorisent la meilleure inclusion ou intégration possible au sein de la société.

→ L'accompagnement de tous types de handicap

- L'Association s'est donnée pour vocation d'accompagner de manière personnalisée tous les types de handicap y compris les formes les plus complexes et à tous les âges de la vie.
- L'approche globale défendue par l'APAJH Yvelines donne plus de poids pour faire progresser la reconnaissance du handicap au sein de la société.
- L'engagement non spécialisé de l'Association permet d'offrir des accompagnements plus adaptés et diversifiés selon les attentes et les besoins des personnes tout en tenant compte de leurs capacités.

2.3 Une dynamique de projets et des perspectives

L'APAJH Yvelines fonde son organisation et son fonctionnement sur un projet associatif, issu d'une réflexion sur ses valeurs, sa stratégie et la mise en œuvre de sa politique associative. Engagée dans un processus d'amélioration continue de la qualité de ses services, elle a réalisé ses évaluations internes et externes prévues par la loi, qu'elle met à profit pour de nouvelles améliorations au service des usagers.

Vigilante à l'évolution des besoins et des modes d'accompagnement, elle s'inscrit dans une dynamique de changement, au bénéfice des personnes accompagnées, en prenant appui sur les compétences d'équipes qualifiées, en veillant à l'adaptation permanente des connaissances et des projets.

Association en mouvement, elle poursuit la diversification et le développement de ses prestations, notamment dans le champ du handicap psychique, de l'autisme, du vieillissement et de l'insertion professionnelle, en initiant des projets de nouveaux services, dont certains en coopération avec d'autres associations, les services de l'Education

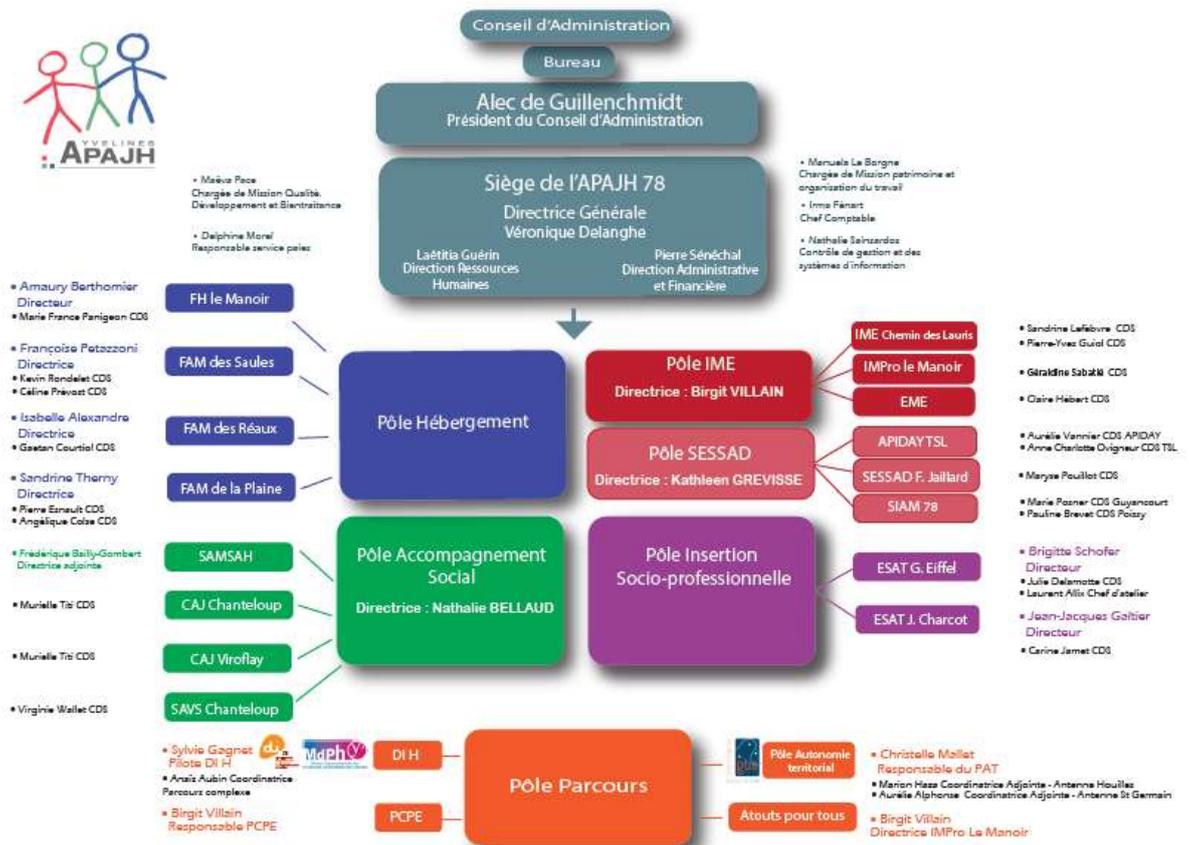
Nationale, les dispositifs de santé mentale et des organismes intervenant dans le secteur des personnes âgées. Elle développe aussi des initiatives de soutien aux aidants familiaux.

L'APAJH Yvelines s'inscrit dans la modernité, les débats nationaux et des projets concertés et nouveaux. Quelques exemples de projets en cours ou mis en œuvre ces dernières années mais également de perspectives d'avenir :

Le déménagement des SAVS et CAJ de Poissy à Chanteloup-les-Vignes, l'extension de 6 places TSA à l'IMPro le Manoir, la réhabilitation du foyer d'hébergement Le Manoir en parallèle de la construction de studios pour des modalités d'habitat diversifié, la gestion du Pôle Autonomie Territoriale Boucles de Seine en partenariat avec deux syndicats intercommunaux, le regroupement du SESSAD SIAM antenne Sud avec le SESSAD APIDAY TSL à Voisins-le-Bretonneux, l'expérimentation du Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées des Yvelines ou encore le portage du DIH (ancien DI TSA) sur le Département ainsi que du Dispositif Atouts pour Tous. Le projet de résidence accueil pour des adultes présentant des troubles psychiques a fait l'objet d'un dépôt de permis de construire et devrait voir le jour fin 2019. Dans le même calendrier l'antenne Nord du SIAM devrait emménager à Sartrouville dans une Maison de Santé Pluridisciplinaire.

3. ORGANISATION ASSOCIATIVE

3.1 Organigramme associatif par pôle – Cartographie des établissements et services APAJH Yvelines





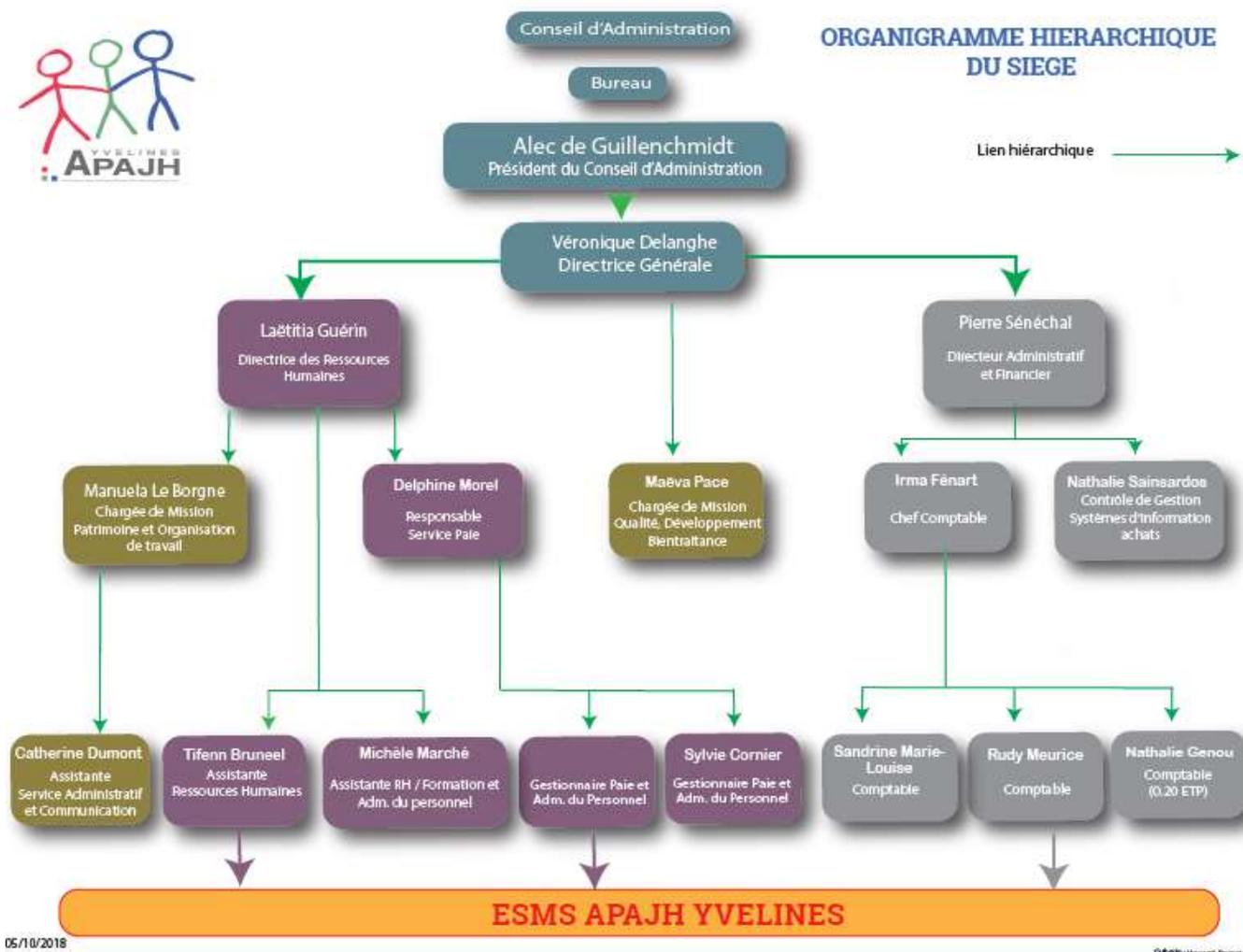
3.2 Siège

Le siège social de l'APAJH Yvelines intervient, sans se limiter à des services de simple assistance auprès des directions des ESMS mais, en permettant un pilotage direct d'un certain nombre d'opérations nécessaires au bon fonctionnement de l'Association et de ses différentes structures notamment dans les domaines suivants :

- Animation et stratégie de projets, cohérence des politiques mises en œuvre dans les ESMS.
- Gestion financière, avec la réalisation des budgets prévisionnels et des comptes administratifs.
- Promotion d'une gestion des ressources humaines.
- Direction générale assurant la gestion et la direction de l'APAJH Yvelines.



**ORGANIGRAMME HIERARCHIQUE
DU SIEGE**



05/10/2018

G. B. H. V. G. G. G. G. G.

3.3 CPOM

Notre structuration dans un deuxième Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens signé en janvier 2015 et pour 5 ans renforce notre responsabilité et nous donne une meilleure autonomie de gestion.

Les enjeux de ce CPOM 2015-2020 sont de nous permettre une dynamique de développement de projets tout en veillant à maintenir nos exigences qualitatives. Dans le contexte économique actuel très contraint, ce CPOM 2 nous donne la possibilité de justifier la pertinence des moyens alloués et leur emploi, de veiller à la qualité et à l'entretien du patrimoine immobilier du cadre de vie des usagers, de planifier le travail en fonction des projets individualisés et de s'inscrire dans une perspective nous permettant d'être un acteur responsable et promoteur de réponses adaptées aux besoins des populations du Territoire.

Pour répondre à ces enjeux, les grandes lignes directrices du CPOM 2 sont identifiées dans une stratégie de développement, d'ouverture, de coopérations et de diversifications. Cette stratégie est déclinée dans tous les ESMS gérés par l'Association de manière individualisée pour toutes les personnes.

3.4 Orientations APAJH Yvelines

L'APAJH Yvelines est une association en mouvement mettant en œuvre différentes orientations autour des attentes et des besoins des personnes accompagnées suivantes :

- Consolidation des actions antérieurement menées.
- L'inclusion ou l'intégration dans la société.
- La qualité de relation avec l'entourage de la personne.
- Le développement de nos actions vers les besoins nouveaux.

4. PRESENTATION GENERALE DU FOYER D'HEBERGEMENT LE MANOIR

4.1 Historique de l'établissement

C'est sous l'égide de la fédération nationale des APAJH que le Foyer a accueilli ses premiers résidents en septembre 1978. Une quarantaine d'année plus tard, nous sommes toujours aussi heureux d'écrire une nouvelle page de cette longue histoire à travers ce projet d'établissement actualisé, cette fois-ci sous la direction de l'APAJH Yvelines. Entre deux, le foyer a fait montre d'une volonté permanente d'adaptation de son offre aux besoins des résidents comme du territoire, ce qui a généré beaucoup de changements et l'affirmation progressive d'une volonté de « désinstitutionnalisé » l'accompagnement depuis près de 40 ans. Petit tour d'horizon.

Le Manoir a une histoire qui va bien au-delà de ces 40 années d'accompagnement médico-social puisqu'il est implanté, pour partie, dans un bâtiment du XVIIème siècle. Autrefois bâtiment à vocation agricole propriété du Général Lepic, et rattaché au domaine du Manoir, dont il hérita le nom, il changea à plusieurs reprises de propriétaires. Il fut successivement ferme, résidence principale, internat, école puis finalement établissement médico-social à partir de 1964. Dans un premier temps pour les adolescents avec l'IMPRO Le Manoir, puis, ceux-là allant grandissant, pour les adultes avec la création d'un CAT puis du Foyer. Cette diversité des publics se retrouve aujourd'hui encore sur le site puisque s'y côtoient les résidents du foyer d'hébergement (*rue de l'église*) et les jeunes de l'IMPRO Le Manoir (*Grand rue de l'Hautil*). L'ESAT (ex-CAT), quant à lui, a pris ses quartiers non loin de là à la ZAC des Gaudines.

Aussi, considérons-nous que le Manoir est riche d'une grande Histoire qui lui donne son charme et de milles et une histoires de résidents qui lui donnent son âme.

Pour en revenir à l'évolution plus spécifique du foyer. Le foyer était, à son ouverture, un internat de semaine qui disposait déjà d'un logement externalisé. Puis il n'eut de cesse de faire évoluer son offre et les modalités d'accueil, par exemple :

- en évoluant progressivement vers un internat ouvert semaine et week-end « *pour les résidents n'ayant plus de famille ou des familles dans l'impossibilité d'assurer leur accueil* » ;
- en élargissant son offre vers « *des appartements internalisés et externalisés pour les personnes accueillies qui font preuve d'un niveau d'autonomie important et montrent de bonnes capacités de progression* » ;
- à travers la création d'une section occupationnelle de 7 places en 1991 pour améliorer la prise en charge des résidents vieillissants. Cette section ferma courant 1995 du fait de l'ouverture du FAM de La Plaine d'Aubergenville qui permit l'accueil des personnes prise en charge par cette section occupationnelle ;
- en élargissant son offre aux personnes ayant des troubles psychiques et des difficultés sociales en 2005 ;
- en élargissant de 15 places son offre d'appartements externalisés en 2005 portant la répartition des places à 37 résidents intramuros et 31 extramuros.
- en transformant 4 places d'accueil temporaire en places d'internat en 2015.

Bref, une évolution constante qui traduit, comme aujourd'hui, le souci permanent de corréliser besoins, prestations et patrimoine. Parler du Manoir c'est donc prendre en compte une pluralité de modalités d'accompagnement et d'hébergement. Si le foyer s'appuie sur une histoire ancienne, il continue d'en écrire chaque jour une page nouvelle à l'aide des résidents et de son équipe.

4.2 La situation géographique

Le foyer se situe dans la commune d'Andrésey, rue de l'église, derrière l'Hôtel de ville et le centre culturel Julien Green. Légèrement en hauteur, le foyer fait face à la Seine et aux quais qui la bordent et distribuent terrasses, commerces, monuments historiques, centres culturels et artistiques et enfin le marché.

Le foyer est parfaitement inclus, tant esthétiquement que géographiquement, dans la ville d'Andrésey dont il est un des sites remarquables. Cette présence centrale et historique du Manoir participe à l'inclusion sociale de ces résidents dans la vie de la cité et favorise aussi leur autonomie et l'exercice de leur citoyenneté.

Cette situation géographique présente également d'autres atouts comme la proximité de nombreux transports en commun :

- les gares d'Andrésey et de Maurecourt (ligne J) sont les plus proches et peuvent se rejoindre à pied. Celle de Conflans Fin d'Oise (RER A, Ligne J et L) est accessible en bus, comme celle de Poissy davantage éloignée ;
- la présence de lignes de bus (11, 12, 13, 14, 16) qui desservent de nombreuses villes.

Cette présence renforcée des transports en commun offre aux résidents une plus grande autonomie et indépendance dans leurs déplacements privés et professionnels.

Enfin, outre le bâtiment historique dans lequel sont hébergés 37 résidents, le foyer dispose également d'appartements « externalisés ». Ces appartements sont principalement situés à Andrésey mais peuvent également être implantés dans les communes avoisinantes. La logique d'implantation des appartements externalisés répond aux critères suivants :

- proximité des transports en commun pour faciliter la mobilité des résidents et par-delà leur inclusion ;
- proximité des commerces pour faciliter les courses quotidiennes et limiter le port de charges ;
- regroupement des appartements par quartier pour sécuriser les résidents en favorisant leur proximité. Cela afin de générer de l'entraide mais aussi optimiser les interventions des équipes ;
- prise en compte de l'éloignement des appartements par rapport au foyer pour maîtriser les temps d'intervention de l'équipe socio-éducative afin de sécuriser les résidents et adapter l'accompagnement au niveau d'autonomie du résident et si possible de son lieu de travail.
- Equilibrer l'offre entre les logements individuels (T1'), pour couples (T2) et les colocations (T3/T4).

Ce recours à des appartements externalisés, parfois appelés « logement diffus » ou « éclatés » vise, une fois encore, à encourager la dynamique de parcours depuis un ensemble collectif sécurisant vers un logement plus éloigné et pouvant être individuel. Cela incite à davantage d'inclusion sociale et offre la possibilité d'expérimenter ce que pourrait être une vie en logement ordinaire.

2ème Partie : MISSIONS, BESOINS, OBJECTIFS ET PRESTATIONS

1. LES MISSIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES DU FOYER D'HEBERGEMENT LE MANOIR

1.1 En référence aux textes de références et règlementaires

Le foyer d'hébergement Le Manoir est un établissement médico-social au sens des articles L311-1 et 7° du L312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles. Dès lors, s'imposent à lui les grands principes de l'action sociale et médico-sociale à savoir « *promouvoir l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté et prévenir les exclusions* »¹. Cette orientation générale doit être conduite « *dans le respect de l'égalité de dignité de tous les êtres humains avec l'objectif de répondre de façon adaptée aux besoins de chacun d'entre eux* »². L'article L311-1 du même code vient traduire ces principes fondateurs en missions d'intérêt général et d'utilité sociale desquelles découleront les missions plus précises et spécifiques du Foyer d'Hébergement. L'énoncé de ces grandes missions fait apparaître un champ lexical qui irriguera ce projet et notre action : « *Evaluation ; protection ; actions éducatives, d'adaptation, d'insertion sociales et professionnelles, d'aide à la vie active, d'assistance dans les divers actes de la vie, de soutien, de soins ; actions contribuant au développement social et culturel, etc.* »³. Ce cadre rappelle également que chaque établissement doit garantir l'exercice des droits et libertés individuelles à tous les usagers qu'ils prennent en charge et favoriser leur participation directe au fonctionnement de l'établissement comme à la définition de leur projet personnalisé d'accompagnement⁴.

Enfin, de manière toute aussi transverse à l'ensemble des établissements et services médico-sociaux, ce cadre s'enrichit des recommandations de bonnes pratiques professionnelles⁵ de la Haute Autorité de Santé qui guident notre action et orientent nos réflexions.

Le foyer d'hébergement Le Manoir, comme l'ensemble des établissements et services de l'APA JH Yvelines, inscrit donc son action dans un cadre de référence qui prend source dans les grands textes fondateurs internationaux⁶ et nationaux⁷ et les différents codes français (*Civil, Santé publique, Sécurité Sociale, Travail, Pénal, etc.*).

Affinons maintenant la lecture de ce cadre de référence aux textes relatifs aux foyers d'hébergement pour travailleurs handicapés⁸. Ceux-là disposent que ces établissements sont non médicalisés⁹. Ils ont pour mission d'héberger et d'accompagner des adultes handicapés ayant pu acquérir un minimum d'autonomie et dont l'état ne nécessite pas une surveillance médicale et des soins constants. Ces personnes doivent exercer en journée une activité à caractère professionnel en milieu protégé, ordinaire ou en centre de rééducation professionnelle. Les actions de ces établissements visent à assurer un milieu de vie et un soutien médico-social et éducatif favorisant l'épanouissement personnel et social de leurs usagers appelés « résidents ».

¹ Extrait de l'article L116-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles

² Extrait de l'article L116-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles

³ Mots issus de l'article L311-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles

⁴ Article L311-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles

⁵ RBPP de la Haute Autorité de Santé

⁶ Charte des Droits de l'Homme, Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne

⁷ Loi n°2000.2 du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et le médico-social, et la loi n°2005.102 du 11 février 2005, sur la l'égalité des chances et l'accès à la citoyenneté des personnes handicapés

⁸ Schémas départementaux de l'offre sociale et médico-sociale et CASF

⁹ Décret n°2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques

Pour cela, au foyer d'hébergement Le Manoir, les résidents sont assurés de bénéficier d'un soutien médico-social et éducatif personnalisé qui doit, autant que possible, permettre :

- le développement de leurs potentialités et des acquisitions nouvelles ;
- le maintien et/ou le développement de leur autonomie ;
- leur participation à une vie sociale, culturelle et sportive ;
- le développement de leur vie affective ;
- de garantir leur intimité en leur préservant un espace de vie privatif ;
- le maintien du lien avec leur famille ou leurs proches ;
- de favoriser leur relation aux autres ;
- l'expression de leurs choix et de leur consentement ;
- de garantir l'exercice de leur citoyenneté.

Enfin, outre ce cadre réglementaire, l'action du foyer d'hébergement s'exerce suivant l'autorisation et l'agrément qui lui ont été conférés par le conseil départemental des Yvelines et les schémas régionaux et départementaux qui transposent les politiques publiques nationales au niveau du territoire.

Cet agrément fixe la capacité totale de l'établissement à 68 places d'hébergement permanent et l'habilité à recevoir des bénéficiaires de l'aide sociale. L'agrément autorise le foyer à accueillir des personnes adultes présentant une déficience intellectuelle et/ou un handicap psychique avec ou sans troubles associés.

1.2 Les orientations des schémas d'organisation et des plans nationaux

Le cadre de référence précédemment cité peut être amené à évoluer à mesure que les politiques publiques dans le champ de la solidarité pour l'autonomie sont modifiées par le législateur. La vigilance que nous portons à ce cadre est donc particulièrement importante et relève d'une veille législative continue portée par l'Association et chacun de ses directeurs. Cette veille vient ainsi régulièrement alimenter le Comité de Direction de l'APAJH Yvelines afin d'amorcer les transpositions de ces textes de manière effective au sein des établissements et services.

A cet égard, le foyer d'hébergement aura une attention particulière envers les sources réglementaires suivantes :

- Le plan régional de santé (PRS) 2018 – 2022
- Le schéma interdépartemental d'organisation sociale et médico-sociale Yvelines/Hauts-de-Seine (SIDOSM) 2018 -2022
- Le programme pluriannuel Psychiatrie et Santé mentale (PPPSM) 2018 -2023
- Le plan départemental d'action pour le logement des personnes défavorisées (PDALPD) 2017-2022

D'autres plans, schémas, rapports, projets de loi retiennent également notre attention (PRIAC, PLH, PLFSS, CLS, RS, etc.) mais ceux précédemment cités donnent les orientations les plus significatives pour notre activité.

De la même manière, le foyer d'hébergement Le Manoir orientera son action en considération des chartes nationales : charte des droits de l'utilisateur, des personnes sous mesure de protection juridique, des patients hospitalisés, de l'utilisateur en santé mentale, etc.

Si nous devons les résumer, nous dirions que l'ensemble des schémas et plans visent une adaptation de l'offre existante, notamment d'accueil en établissement médico-social, à la diversification des publics, leur typologie, leurs besoins et aspirations. Autant de parcours qui supposent une souplesse plus importante des modalités d'accompagnements existantes, une coresponsabilité entre les acteurs dans la création et le portage de ces nouvelles modalités et donc une meilleure coopération et coordination entre eux. Il s'agit donc d'orientations qui imposent une évolution de nos pratiques professionnelles actuelles pour les rendre propices à l'individualisation des parcours. Davantage de souplesse (dont administrative), de coordination, de coopération, de coresponsabilité, de dispositifs passerelles lisibles et faciles, de numérique et enfin le renforcement de la démarche de prévention pour limiter les ruptures de parcours, leurs effets et les refus de prise en charge.

Ce paradigme nouveau, qui privilégie une logique d'activité à une logique de place dans les établissements et services, s'inscrit dans le cadre d'une vaste mutation de l'action sociale et médico-sociale. Cette mutation vise une logique de fonctionnement en dispositif et une meilleure adéquation des réponses aux besoins des personnes. Elle s'articule avec la réforme du financement (SERAFIN PH et EPRD), la réforme de simplification et d'assouplissement des autorisations, la démarche « une réponse accompagnée pour tous » (RAPT), celle du « zéro sans solution » et enfin avec le RGPD.

Dans ce projet, nous prenons soin de définir les besoins des résidents et les prestations proposées par le foyer selon la nomenclature SERAFIN PH. La nomenclature des besoins consiste en une classification de l'ensemble des besoins qui pourraient se manifester chez les personnes accueillies. Quant à la nomenclature des prestations, elle permet notamment de décrire l'activité du foyer. Cette classification est compatible avec les outils utilisés par d'autres acteurs (MDPH, ARS, ESMS, etc.) et facilite ainsi le travail partenarial dans le cadre du parcours des usagers. C'est un outil qui permet une compréhension partagée d'une situation.

Enfin, dernière orientation, eu égard au contexte sécuritaire actuel, celle du Plan Local de Sauvegarde au niveau communal qui alimente notre Plan Bleu interne au foyer.

2. LES PERSONNES ACCOMPAGNEES : LEURS BESOINS SPECIFIQUES

2.1 Les caractéristiques des personnes accompagnées

Comme nous avons pu le voir précédemment dans le cadre réglementaire, le foyer est un établissement non médicalisé. A cet égard, il est destiné à héberger des personnes handicapées adultes, femmes et hommes :

- ayant pu acquérir un minimum d'autonomie,
- dont l'état ne nécessite pas une surveillance médicale et des soins constants
- qui peuvent exercer une activité professionnelle en journée que ce soit en milieu protégé, ordinaire ou en centre de rééducation professionnelle.

A cette première caractéristique, commune à l'ensemble des foyers d'hébergement, une seconde, spécifique au foyer Le Manoir, vient préciser que cet établissement est destiné à accueillir des personnes qui présente une déficience intellectuelle et/ou un handicap psychique avec ou sans troubles associés.

Le foyer accueille des personnes adultes :

L'article 414 du code civil dispose que « *La majorité est fixée à dix-huit ans accomplis ; à cet âge, chacun est capable d'exercer les droits dont il a la jouissance.* »

Ainsi, même si les personnes accueillies au sein du Manoir sont considérées comme « vulnérables » ou « fragiles », la notion « d'adulte » est primordiale et s'impose aux résidents, aux familles et aux professionnels. Aussi, quand bien même la place centrale réservée à l'usager résulte de valeurs associatives ou de choix éthiques, le cadre légal n'ouvre aucune autre alternative quant à ce positionnement notamment dans l'exercice des droits et libertés. L'usager adulte décide donc pour lui-même et par lui-même et relève pour cela du droit commun ; sauf à disposer d'une mesure de protection qui doit malgré tout favoriser l'autonomie du résident. Le code civil rappelle ainsi que si la personne adulte a des droits, elle n'en a pas moins des devoirs et des responsabilités, même en situation de handicap.

Le foyer accueille des personnes qui bénéficient de mesures de protection juridique :

Comme le dispose l'article 425 du Code Civil : « *Toute personne dans l'impossibilité de pourvoir seule à ses intérêts en raison d'une altération, médicalement constatée, soit de ses facultés mentales, soit de ses facultés corporelles de nature à empêcher l'expression de sa volonté peut bénéficier d'une mesure de protection juridique [...]* ».

Ainsi, au foyer d'hébergement Le Manoir, certains résidents bénéficient d'une mesure de protection juridique. Celle-ci peut avoir été mise en place avant leur entrée au foyer Le Manoir ou durant leur séjour. Mais ce n'est ni une règle ni un prérequis. Comme le précise l'article 415 du code civil, « *c'est un devoir des familles et de la collectivité publique qui a pour finalité l'intérêt de la personne protégée. La protection juridique favorise, dans la mesure du possible, l'autonomie de celle-ci* » et relève d'une décision de justice. C'est donc une caractéristique qu'il nous faut prendre en considération dans le cadre de l'accompagnement du résident. Et par-delà l'existence d'une telle mesure, savoir de quelle nature elle est (tutelle, curatelle simple, aménagée ou renforcée, sauvegarde de justice, habilitation

familiale, etc.) et qui la porte. Autant d'informations qui orientent notre action pour s'assurer de l'accès aux droits des personnes accompagnées et garantir leur pleine citoyenneté. L'existence d'une mesure de protection juridique a un impact fort sur les modalités de participation directe de l'utilisateur à l'élaboration de son projet personnalisé. Notre expérience nous a appris que souvent un ou plusieurs membres de la famille jouent le rôle « de proches aidants » ou « aidants familiaux » dans les démarches administratives et la gestion budgétaire. Ce rôle peut également être reconnu et il nous importe dans tous les cas de l'identifier dans le cadre de l'accompagnement de l'utilisateur.

Le foyer accueille des personnes en situation de handicap :

Afin d'illustrer la diversité des profils qui peuvent être accueillis au sein du foyer Le Manoir, détaillons ici les typologies de handicap :

- « *La déficience intellectuelle (DI) fait référence, selon l'Organisation mondiale de la santé et d'autres autorités reconnues, à un déficit de l'intelligence (capacité sensiblement réduite de comprendre une information nouvelle ou complexe et d'apprendre et d'appliquer de nouvelles compétences) ainsi qu'à des limitations du fonctionnement adaptatif¹⁰, ces limitations apparaissant au cours de la période développementale* »¹¹.
- Les troubles psychiques « *peuvent conduire à des situations de handicap psychique, soit du fait de la sévérité des symptômes, de leur persistance, de la fréquence des crises ou des hospitalisations, soit de l'association avec des troubles cognitifs ou des troubles physiques associés. Parmi ces pathologies, habituellement ou fréquemment à l'origine de situations de handicap, les troubles suivants peuvent être cités de manière non exhaustive : troubles schizophréniques, troubles bipolaires, troubles dépressifs sévères ou persistants associés ou non à des phobies sociales, formes sévères des troubles obsessionnels compulsifs, formes sévères de troubles anxieux, troubles graves et caractérisés de la personnalité* »¹².

Le foyer accueille des personnes qui exercent une activité professionnelle :

Ces différentes typologies de handicap viennent se mêler à la diversité des parcours d'insertion professionnelle des résidents. Ces parcours ont pour socle la reconnaissance, par la CDAPH, de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Celle-ci « *est reconnue à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions, physique, sensorielle, mentale ou psychique* »¹³. Lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue, elle s'accompagne d'une orientation vers :

- un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) pour les personnes dont « *les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD), ni d'exercer une activité professionnelle indépendante* »¹⁴.
- un centre de rééducation professionnelle (CRP, CPP) pour « *les travailleurs reconnus handicapés dont l'orientation professionnelle présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par l'équipe technique de cette commission* »¹⁵.
- le marché du travail (entreprise ordinaire, EA, CDTD).

Le foyer accueille des personnes qui ont acquis un minimum d'autonomie :

Enfin, à ces typologies de handicap et ces parcours d'insertion professionnelle, viennent s'ajouter les caractéristiques regroupées dans la notion de « minimum d'autonomie » telle que le requiert le cadre de référence. Cette notion est étroitement liée aux besoins des résidents en termes de santé, d'autonomie et de participation sociale¹⁶ et ouvre

¹⁰ La littérature s'accorde aujourd'hui pour définir le comportement adaptatif comme une notion complexe reposant sur trois concepts : habiletés adaptatives conceptuelles (langage, lecture, concepts mathématiques, temps...), sociales (habiletés interpersonnelles, responsabilité sociale...) et pratiques (activités quotidiennes, habiletés occupationnelles...).

¹¹ Extrait de l'expertise collective de l'INSERM – Instituts thématiques 2016

¹² Extrait du dossier technique de la CNSA « troubles psychiques » 2017

¹³ Article L.5213-1 du Code du Travail

¹⁴ Article L.344-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles

¹⁵ Article R5213-2 du Code du Travail

¹⁶ En référence à la « nomenclature besoins et prestations détaillées SERAFIN PH » de la CNSA

ainsi un large spectre des « possibles » en termes de capacités et potentialités.

Mais, si ces différents besoins des résidents du foyer Le Manoir seront traités ultérieurement, abordons ici la caractéristique « *du minimum d'autonomie* » sous le prisme du cadre de référence. Et justement, ce cadre ne la définit pas stricto sensu mais fonctionne par exclusion. En effet, le CASF précise ce qu'est l'absence d'acquisition d'un minimum d'autonomie en l'occurrence « *l'altération des capacités de décision et d'action dans les actes essentiels de la vie quotidienne [...] entraînant une restriction extrême de l'autonomie et des possibilités de perception, d'expression et de relation, [...] une dépendance importante, [...] qui perturbent gravement la socialisation et nécessitent une surveillance constante* ». ¹⁷

Cela signifie que la réalisation effective des activités suivantes : entretien personnel, réalisation de tâches et exigences générales, mobilité, communication, expression de leurs besoins et attentes, relation avec autrui, prise de décision, etc. ne peut l'être qu'avec l'aide d'un tiers ou avec une surveillance continue.

Ainsi, par exclusion, il peut être considéré que le « minimum d'autonomie » dont doivent disposer les résidents du foyer d'hébergement Le Manoir est la capacité de réaliser, par soi-même et de manière effective, les activités citées précédemment à savoir l'entretien personnel, la mobilité, la réalisation de tâches et exigences générales ¹⁸ (*réalisation de tâches unique ou multiples, organisation d'une routine quotidienne, gestion du stress*), l'expression de ses besoins et attentes, etc. Activités et besoins détaillés dans la nomenclature SERAFIN PH et dans la CIF.

Si aucune aide humaine ne doit être nécessaire pour la réalisation effective de ces activités, le niveau « d'autonomie minimum » du résident peut en revanche requérir un soutien médico-social et éducatif pour s'assurer de l'effectivité de leur réalisation par la personne concernée. Ce niveau d'autonomie étant un « minimum requis », cela laisse augurer d'une réelle diversité de besoins et en miroir des capacités et potentialités.

Il est un besoin toutefois qui demeurera au centre de notre accompagnement, c'est celui qui vise à « prendre une décision adaptée et pour la sécurité ». Besoin qui déterminera du parcours que pourra suivre le résident et de l'intensité de l'accompagnement qui lui sera proposé.

Le foyer accueille des personnes qui ont des familles et des proches :

Diversité des besoins modulée par différentes typologies de handicap, différentes modalités d'insertion professionnelle... et différentes situations familiales.

En effet, impossible de parler des caractéristiques des résidents du Foyer Le Manoir sans évoquer la place de la famille et des proches dans l'accompagnement, quand famille il y a. Cette caractéristique est importante car le maintien du lien avec la famille et les proches est une des missions du foyer d'hébergement. Cela suppose de connaître le 1^{er} cercle social du résident et de savoir quel est la nature du lien qui les unit et de quelle manière le résident entend le maintenir, le faire évoluer, le restaurer, etc. Les situations peuvent donc être très disparates et changeantes à mesure que le temps passe, que des événements viennent impacter ce cercle social ou encore que le handicap évolue.

Il faut considérer que la notion de famille recouvre aujourd'hui des ensembles plus ou moins importants et diversifiés allant de la famille nombreuse à la famille monoparentale, en passant par la famille dite famille recomposée. Très vite cette notion de « famille et proches » nécessite une identification des différents interlocuteurs : ascendants, descendants, fratrie, époux, partenaires de pacs, concubin, alliés, alliés ascendants et descendants, cousins, etc. Autant d'interlocuteurs et autant de situations familiales différentes qu'il nous faut appréhender pour accompagner au mieux le résident et assurer notre mission. Mais la diversité des situations est telle qu'il nous est impossible de les lister ici.

Cet entrelacement de caractéristiques, contextes professionnels, environnements familiaux, spécificités administratives génère une multitude de situations que nous ne pouvons gérer de manière uniforme et continue.

¹⁷ Article D.344-5-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles

¹⁸ Classification Internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé, OMS, 2001

Elles demandent et imposent une personnalisation de l'accompagnement.

Personnalisation qui permet de suivre, autant que faire se peut, l'évolution du public.

2.2 L'évolution du public accompagné

Différentes évolutions impactent le fonctionnement du foyer :

- l'évolution naturelle des résidents ;
- l'évolution des politiques publiques et sociales ;
- les évolutions sociétales

EVOLUTIONS	IMPACTS	INDICATEURS
<p>Viellissement des résidents</p>	<ul style="list-style-type: none"> • accentuation des besoins en matière de soins et des risques afférents ; • accentuation des besoins en matière d'autonomie et des risques afférents ; • accentuation des besoins en matière de participation sociale et des risques afférents • appropriation différente des changements opérés dans le fonctionnement du foyer pour respecter l'évolution des politiques publiques et celles sociétales • augmentation des démarches administratives d'orientation et multiplication des accueils temporaires dans des structures partenaires • présence plus importante de résidents en journée du fait d'arrêt fréquent du travail, de travail à temps partiel ou de l'arrêt total du travail et d'absence de solution de réorientation 	<p>Ecart d'âge maximal</p> <p>Moyenne d'âge</p> <p>Nombre de présences en journée</p> <p>Nombre de jours d'hospitalisation</p> <p>Nombre d'accueils temporaires au sein d'autres ESMS</p> <p>Mouvements de résidents</p> <p>Nombre de PPAR (<i>projet personnalisé d'accompagnement et de réorientation</i>)</p>
<p>Avancée en âge des familles des résidents (usure/fatigue, hospitalisation longue, difficultés de communication, décès, éloignement géographique, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accentuation des besoins en matière de participation sociale et des risques afférents • Augmentation du nombre de démarches administratives réalisées par l'établissement à la place de la famille • Mise en place et basculement des mesures de protection juridique souvent dans l'urgence • Besoins plus fréquents et plus intenses en soutien psychologique et affectif • Multiplication ponctuelle ou durables du nombre d'interlocuteurs 	<p>Nombre de PPA faisant apparaître un des impacts du vieillissement de la famille.</p> <p>Suivi des présences des résidents le week-end.</p> <p>Nombre de résidents bénéficiant d'une mesure de protection juridique portée par un MJPM.</p>
<p>Hausse de la représentation des troubles psychiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • hausse du nombre de personnes bénéficiant d'un suivi psychiatrique avec traitement • augmentation du temps dévolu au développement de la démarche 	<p>Nombre de résidents ayant un suivi psychiatrique</p>

	<p>partenariale avec le secteur psychiatrique adulte</p> <ul style="list-style-type: none"> • augmentation des ruptures de parcours, refus de soins, crises, etc. et donc des hospitalisations, arrêts de travail et présence en journée au foyer • difficulté dans la vie en collectivité, collocation 	<p>Nombre de synthèses / réunions / rencontres avec le secteur psychiatrique</p> <p>Nombre de rapports d'incidents liés aux situations de crise</p>
Nouvelles attentes du fait des évolutions sociétales	<ul style="list-style-type: none"> • augmentation des demandes de logements individuels et externalisés pour un niveau d'autonomie pourtant minimum • demande systématique de bénéficier d'un accès internet et risques afférents (<i>isolement, exposition à la cybercriminalité, addiction numérique, etc.</i>) • demande d'une plus grande capacité de personnalisation du logement • réelle affirmation du droit à l'intimité et la vie privée des usagers qui vient régulièrement confronter le cadre institutionnel • volonté affichée de vivre une vie affective et sexuelle ce qui suppose de pouvoir disposer librement de son logement fut-il dans le foyer collectif 	<p>Nombre de logements individuels externalisés.</p> <p>Nombre de souscription de contrat « Box » par les résidents</p> <p>Nombre d'invitations de personnes extérieures au Manoir</p>

2.3 Les besoins des personnes accompagnées

L'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire de la MPDH porte sur « *les besoins de compensation de la personne handicapée et son incapacité permanente sur la base de son projet de vie et de référence définies par voie réglementaire et propose un plan personnalisé de compensation du handicap* »¹⁹. Cette évaluation permettra à la CDAPH de se prononcer sur l'orientation de la personne handicapée.

Une fois orienté vers notre établissement, notre foyer effectuera une évaluation médico-sociale et éducative plus fine des besoins du résident afin de pouvoir co-construire avec lui son projet personnalisé d'accompagnement. Pour cette évaluation, nous utilisons la nomenclature SERAFIN PH qui elle-même est compatible avec l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH et la Classification Internationale de la fonctionnalité, du handicap et de la santé de l'OMS.

Nonobstant l'évolution des publics (*dont le vieillissement des résidents et la représentation plus forte des troubles psychiques*) qui peut venir enrichir de nouveaux besoins la grille ou en amplifier certains déjà présents, nous vous présentons ici la liste des besoins que nous avons pu identifier dans le cadre de nos accompagnements :

1.1. Besoins en matière de santé	1.1.1.10. : Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé
1.2. Besoins en matière d'autonomie	1.2.1.2. : Besoins en lien avec les relations et les interactions avec autrui

¹⁹ Article L.146-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles

	1.2.1.4. : Besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité
1.3. Besoins pour la participation sociale	1.3.1.1. : Besoins pour accéder aux droits et à la citoyenneté
	1.3.2.1. : Besoins pour vivre dans un logement
	1.3.2.2. : Besoins pour accomplir les activités domestiques
	1.3.3.2. : Besoins en lien avec le travail
	1.3.3.3. : Besoins transversaux en matière d'apprentissage
	1.3.3.4. : Besoins pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective
	1.3.3.5. : Besoins pour apprendre à être pair-aidant
	1.3.4.1. : Besoins pour participer à la vie sociale
	1.3.4.2. : Besoins pour se déplacer avec un moyen de transport
	1.3.5.1. : Besoins en matière de ressources et d'autosuffisance économique

3. LES OBJECTIFS D'ACCOMPAGNEMENT

Cinq objectifs se dessinent dans l'accompagnement du Manoir :

OBJECTIFS	INDICATEURS
Associer les résidents à l'élaboration et à l'évolution de leur projet personnalisé d'accompagnement	Nombre de résidents ayant participé à leur réunion de synthèse
Favoriser, pour les résidents dont le projet personnalisé le prévoit, les logiques de parcours entre les différents dispositifs de logement du foyer (logement en collectivité, logement passerelle, logement externalisé) et vers l'extérieur	Nombre de déménagements intra établissement. Nature des sorties de l'établissement.
Favoriser l'appropriation du logement par le résident	Référencer et comptabiliser les actions « de maintien du logement » et « d'amélioration du logement ».
Favoriser le maintien du lien avec les familles et les proches	Nombre d'invitations de familles à partager un moment convivial au sein de l'appartement ou du site.
Favoriser l'inclusion sociale dans les activités et loisirs	Nombre d'activités réalisées à l'extérieur par les résidents

4. LES PRESTATIONS

En miroir de ces besoins, le foyer va mettre en œuvre, en fonction des conditions sociales et des aptitudes des résidents, des réponses appelées prestations, elles aussi tirées du référentiel SERAFIN PH qui précise :

« Les prestations directes s'inscrivent dans une logique de compensation qui inclut toutes les nuances d'un accompagnement : « faire faire », « apprendre à la personne à faire », « faire avec ». Elles ont pour objectif le développement, l'acquisition et le maintien du maximum d'autonomie de la personne dans toutes les facettes de sa vie ».

« La notion de prestation inclut des éléments qui font partie intégrante de son processus de réalisation. Ces éléments de processus sont des manières de faire et des étapes de réalisation. Il s'agit par exemple de l'entrée/l'admission, la sortie, l'évaluation et la définition du projet d'accompagnement, la mise en œuvre de la prestation en face à face avec la personne, l'évaluation, la coordination du projet individuel, la réévaluation régulière des objectifs et résultats, le

fait d'être le référent du projet. Ces différentes actions ne sont pas forcément chronologiques ou successives dans le temps mais peuvent être concomitantes. Tout comme l'évaluation, la coordination fait donc partie intégrante de l'action médico-sociale et de la manière de réaliser chaque prestation. Ce niveau de coordination est parfois dit « usuel » ou « ordinaire » ».

2.1. Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles	2.1.1.2. Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués
	2.1.1.3. Prestations des psychologues
	2.1.1.4. Prestations des pharmaciens et préparateurs en pharmacie
	2.2.1.2. Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui
2.2. Prestations en matière d'autonomie	2.2.1.3. Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité
	2.3.1.1. Accompagnements à l'expression du projet personnalisé
2.3. Prestations pour la participation sociale	2.3.1.2. Accompagnements à l'exercice des droits et libertés
	2.3.2.1. Accompagnements pour vivre dans un logement
	2.3.2.2. Accompagnements pour accomplir les activités domestiques
	2.3.3.2. Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle
	2.3.3.3. Accompagnements pour mener sa vie professionnelle
	2.3.3.5. Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle
	2.3.4.1. Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage
	2.3.4.2. Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs
	2.3.4.3. Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements
	2.3.5.1. Accompagnements pour l'ouverture des droits
	2.3.5.2. Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion de ses ressources
	2.3.5.3. Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes
	2.4. Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

A ces prestations directes (*c'est-à-dire toutes celles répondant aux besoins de la personne y compris hors de sa présence*) viennent s'ajouter des prestations indirectes dites de « pilotage et fonctions supports ». Ces prestations ne sont pas directement en lien avec un projet individuel et ne permettent pas de répondre à un ou plusieurs besoins c'est pourquoi elles ne sont pas détaillées ici. Pour autant, elles demeurent indispensables au bon déroulement et à la qualité des prestations « directes ». Il s'agit de fonctions relatives :

- A la gestion des ressources humaines et du dialogue social ;
- A la gestion administrative, budgétaire, financière et comptable ;
- A l'information et la communication ;
- A la qualité et la sécurité ;
- Aux relations avec le territoire ;

- A l'existence de locaux et à la mobilisation de moyens matériels pour accueillir , et accompagner les personnes ;
- A la fourniture des repas ;
- A l'entretien du linge ;
- Aux transports liés au projet individuel.

Enfin, Le foyer réalise des prestations à l'attention des proches aidants

5. PARTENARIATS, STRATEGIE D'OUVERTURE

L'action médico-sociale est par définition pluridisciplinaire et partenariale. Le foyer d'hébergement ne déroge pas à cette règle. Au contraire, la qualité de l'accompagnement et son efficience repose sur sa démarche partenariale et sa stratégie d'ouverture. En effet, la diversité des profils, des besoins, des niveaux d'autonomie nécessite que nous puissions nous appuyer sur un réseau important pour mener ce travail.

La famille et les proches sont les premiers et les principaux partenaires du foyer et peuvent être concernés par l'ensemble des champs cités ci-dessous. Aussi pour ne pas alourdir ce tableau, et donner à voir la démarche partenariale autre que familiale avons-nous fait le choix de ne pas les inclure dans le tableau ci-après. Cela permet de visualiser la multitude de « personnes tiers » qui peuvent intervenir de près ou de loin dans le cadre d'un accompagnement, outre la famille.

Prestations	Partenariat ou réseau	Existence d'une convention	Objet de ce partenariat
2.1.1.2. Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués	Professionnels de santé et paramédicaux libéraux Etablissements de santé et de psychiatrie, HAD	OUI Au niveau de l'APAH Yvelines Avec le réseau santé mentale nord Yvelines.	Faciliter le maintien d'un suivi médical quotidien du résident. Assurer temporairement le relais pour certains actes infirmiers Prévenir les situations de crise et faire le lien avec le secteur sanitaire
2.1.1.3. Prestations des psychologues	Psychologues des ESAT et autres ESMS (FAM, FV) Psychologue des établissements de santé Psychologue du commissariat de Conflans Sainte Honorine	NON	Prévenir les ruptures de parcours Faciliter la logique de parcours Bénéficier de regards croisés
2.1.1.4. Prestations des pharmaciens et préparateurs en pharmacie	Pharmacie de proximité	OUI	Préparation et livraison des piluliers du foyer collectif. Préparation et livraison des ordonnances. Conseils dans la gestion des médicaments.
2.2.1.2. Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui	Compagnie théâtrale	OUI	Encourager, favoriser ou permettre les moyens de communications et les

	Prestataire médiation animale		interactions avec d'autres personnes. Travailler les habilités sociales
2.2.1.3. Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité	Organisme de formation incendie, secours, etc.	OUI	Formation, sensibilisation des résidents à la prévention des risques (incendie, intrusion, gestion des médicaments, etc.)
	Professionnels de santé libéraux ou hospitaliers.	NON	
	ESMS	NON	
	SDIS, commissariat, etc.		
Accompagnements à l'expression du projet personnalisé	Mandataire à la protection des majeurs.	NON	Favoriser l'expression de la personne à propos de son projet personnalisé.
2.3.1.2. Accompagnements à l'exercice des droits et libertés	Mandataire à la protection des majeurs.	NON	S'assurer de l'exercice des droits et libertés
2.3.2.1. Accompagnements pour vivre dans un logement	Gardiens d'immeuble	NON	Bénéficier d'une veille sur l'évolution du résident au sein des logements externalisés.
2.3.3.2. Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle	ESAT, SIAO, CRP, EA, CCAS	NON	Faire bénéficier les résidents d'un réseau qui favorise l'engagement ou la reprise d'une vie professionnelle.
2.3.3.3. Accompagnements pour mener sa vie professionnelle	ESAT, EA, CRP	NON	Réalisation de réunions de synthèses et bilans communs afin d'optimiser les accompagnements et soutiens médico-sociaux.
2.3.3.5. Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle	Associations spécialisées	OUI	Animer des sessions collectives de sensibilisation à la vie affective et sexuelle pour les résidents.
	Centres PMI Professionnels de santé libéraux	NON	
2.3.4.1. Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage	Gardiens d'immeuble	NON	Bénéficier d'une veille sur l'évolution du résident au sein des logements externalisés.
2.3.4.2. Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs	Prestataire art thérapeute	OUI	Favoriser la participation des résidents à des activités extérieures au foyer. Favoriser la fréquentation d'équipements sportifs et culturels extérieurs.
	Municipalité d'Andrésy		
	Associations sportives, culturelles, artistiques		
	Centre aquatique CAJ		
2.3.4.3. Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements	Association autour du vélo	OUI	Aide pour l'acquisition, l'entretien et l'utilisation d'un vélo
2.3.5.1. Accompagnements pour l'ouverture des droits	ASS/CESF des ESMS et des centres hospitaliers	NON	Faciliter la délivrance d'informations

	SIAO CD CCAS MJPM		Aide à la constitution des dossiers
2.3.5.2. Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion de ses ressources	MJPM	NON	Instauration de protocole de gestion d'argent personnel. Faciliter les démarches et la transmission d'information.
2.3.5.3. Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes	MJPM ASS/CESF des ESMS et des centres hospitaliers Médecins traitants Secteur psychiatrique Psychiatres habilités	NON	Informier et conseiller les résidents.
2.4.1. Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours	MDPH/PAT Coordinatrice de parcours associative Directions ESMS ASS/CESF des ESMS et des centres hospitaliers MJPM	NON	Renforcer la coordination entre acteurs dans le traitement des situations complexes. Une situation complexe est caractérisée notamment par un recours à des prestations relevant de différents domaines et d'un nombre de partenaires concourant à la mise en œuvre du projet plus nombreux et relevant de secteurs différents.

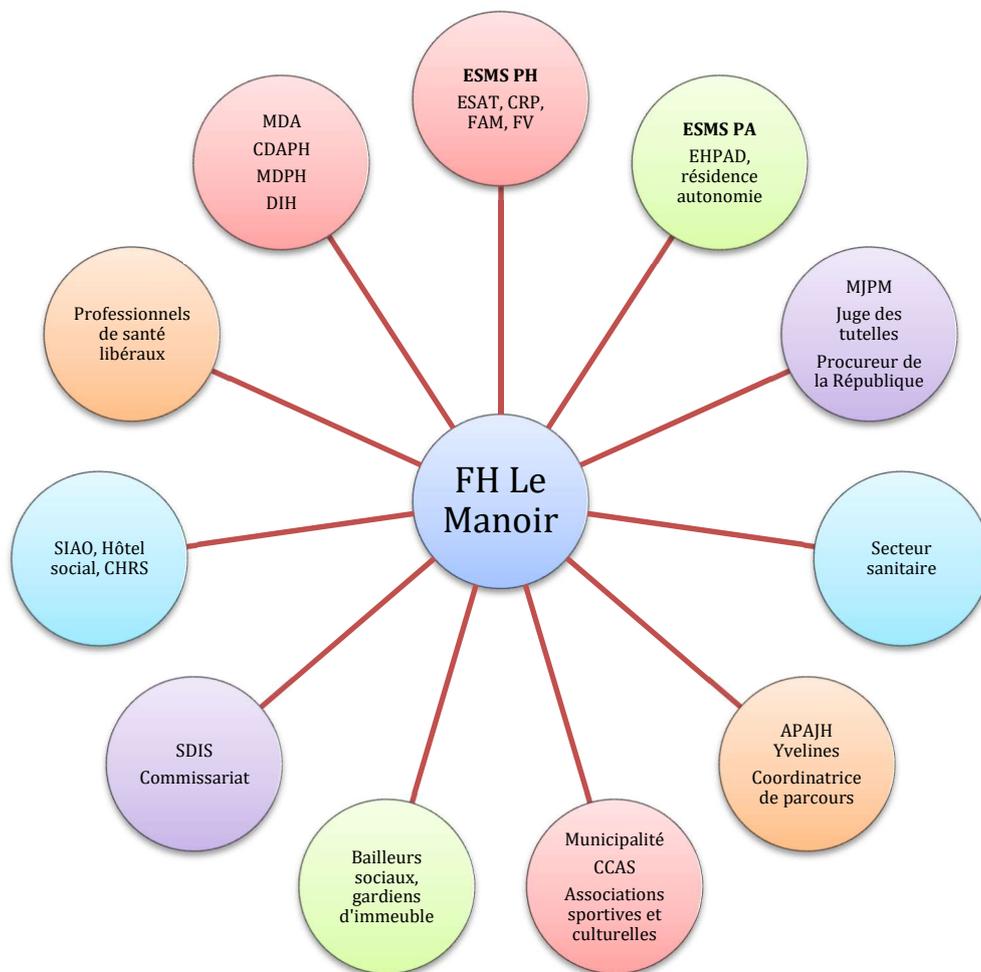


TABLEAU SYNTHETIQUE DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT

FOYER D'HEBERGEMENT LE MANOIR				
Mission de la structure : Héberger, entretenir et accompagner des personnes adultes en situation de handicap exerçant une activité professionnelle en journée pour les soutenir dans cette démarche.				
Besoins	Objectif	Prestations	Partenaires (convention oui/non)	Indicateurs d'évaluation de l'objectif
1.1.1.10. Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé	Faciliter l'accès aux soins courants et/ou primaires.	2.1.1.2. Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués	Professionnels de santé et paramédicaux libéraux Etablissements de santé et de psychiatrie, HAD	Nombre de résidents bénéficiant d'un traitement Nombre de rendez-vous médicaux Nombre de jour d'hospitalisation
	Faciliter l'expression des besoins quant à son confort physique, sa santé, son bien-être physique et mental.	2.1.1.3. Prestations des psychologues	Psychologues des ESAT et autres ESMS (FAM, FV) Psychologue des établissements de santé Psychologue du commissariat de Conflans Sainte Honorine	Nombre de résidents bénéficiant d'un soutien psychologique
	Encourager à prendre soin de soi, en en ayant conscience et en faisant ce qu'il faut pour prendre soin de sa santé et pour prévenir une mauvaise santé.	2.1.1.4. Prestations des pharmaciens et préparateurs en pharmacie	Pharmacie de proximité	Nombre de résident bénéficiant d'un traitement qui nécessite un pilulier.
1.2.1.2. Besoins en lien avec les relations et les interactions avec autrui	Aider à la communication comme mener une conversation ou une discussion.	2.2.1.2. Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui	Compagnie théâtrale Prestataire médiation animale	Nombre de séances atelier théâtre + participants Nombre de séances atelier médiation

	<p>Faciliter et/ou apaiser les interactions avec autrui ainsi que les relations particulières avec autrui.</p> <p>Expliquer l'utilisation des appareils et techniques de communication.</p>			animale + participants
1.2.1.4. Besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité	<p>Faire un choix entre diverses options, mettre en œuvre l'option choisie et évaluer les conséquences de ce choix.</p> <p>Effectuer les actions simples ou complexes et coordonnées qu'une personne doit accomplir pour gérer et maîtriser les exigences psychologiques nécessaires à la réalisation de tâches impliquant un niveau important de responsabilité et entraînant stress, distraction et crises.</p> <p>Fonctions mentales générales de connaissance et</p>	2.2.1.3. Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité	<p>Organisme de formation incendie, secours, etc.</p> <p>Professionnels de santé libéraux ou hospitaliers.</p> <p>ESMS SDIS, commissariat, etc.</p>	Nombre de rapport d'incident

	d'établissement de sa relation avec soi-même, les autres, le temps et son environnement.			
1.3.1.1. Besoins pour accéder aux droits à la citoyenneté	Jouir de tous les droits reconnus aux niveaux tant national qu'international à la personne humaine en vertu de sa seule existence en tant qu'être humain.	2.3.1.1-Accompagnements à l'expression du projet personnalisé	Mandataire à la protection des majeurs.	Nombre de PPA signés Nombre de résidents qui participent à leur synthèse
		2.3.1.2-Accompagnements à l'exercice des droits et des libertés	Mandataire à la protection des majeurs.	Nombre de résidents bénéficiant d'une mesure de protection juridique.
1.3.2.1. Besoins pour vivre dans un logement	<p>Aider à acquérir un logement, le conserver, le meubler.</p> <p>Aide à la recherche d'un logement adapté à sa situation, faire des visites.</p> <p>Rendre possible la vie seule dans un logement.</p> <p>Prendre en compte les besoins en lien avec le fait d'habiter un logement : le maintenir en l'état ou l'améliorer.</p>	2.3.2.1-Accompagnements pour vivre dans un logement	<p>Gardiens d'immeuble SIAO</p> <p>Mandataire à la protection des majeurs.</p>	Nombre de sortie vers un logement ordinaire.
1.3.2.2. Besoins pour accomplir les activités domestiques	Choisir, se procurer, transporter tous produits et services nécessaires à la vie quotidienne.	2.3.2.2-Accompagnements pour accomplir les activités domestiques		Nombre de planning d'entretien du logement établi.

	<p>Préparer le repas.</p> <p>Faire le ménage.</p>			
1.3.3.2. Besoins en lien avec le travail et l'emploi	<p>Obtenir, garder et quitter une activité professionnelle ou à caractère professionnel (<i>être ponctuel, accepter et suivre des consignes, exercer des tâches physiques, etc.</i>)</p>	2.3.3.2-Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle	ESAT, SIAO, CRP, EA, CCAS	Nombre de résidents nécessitant un réveil par l'équipe.
1.3.3.3. Besoins transversaux en matière d'apprentissages	<p>Maintenir les acquis élémentaires (<i>apprendre à lire, à écrire, à calculer, acquérir un savoir-faire</i>)</p> <p>Appliquer des connaissances (<i>pour fixer son attention, pour mémoriser, pour lire, pour écrire, pour calculer, pour résoudre des problèmes, respecter les règles sociales de base, s'installer dans la classe, utiliser les supports pédagogiques</i>)</p>	2.3.3.3-Accompagnements pour mener sa vie professionnelle	ESAT, EA, CRP	Nombre d'ateliers de maintien des acquis élémentaire (<i>art plastique, jeu de société, acquis scolaire</i>).
1.3.3.4. Besoins pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective et sexuelle	<p>Instaurer et entretenir des relations familiales.</p> <p>Créer et entretenir des relations étroites ou tendres avec d'autres personnes.</p>	2.3.3.5- Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle	<p>Associations spécialisées</p> <p>Centres PMI</p> <p>Professionnels de santé libéraux</p>	Nombre d'atelier prévention sexualité, égalité des sexes, etc.

1.3.4.1. Besoins pour participer la vie sociale	Engager des relations avec autrui, comme des relations informelles avec des personnes du voisinage ou de la même résidence. S'investir dans toute forme de jeu, d'activité récréative ou de loisirs.	2.3.4.1-Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage	Gardiens d'immeuble	Nombre de projet
		2.3.4.2-Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs	Prestataire art thérapeute Municipalité d'Andrésy Associations sportives, culturelles, artistiques Centre aquatique CAJ	Suivi des activités
1.3.4.2. Besoins pour se déplacer avec un moyen de transport	Utiliser un moyen de transport en tant que passager. Conduire un moyen de transport de type vélo.	2.3.4.3-Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements	Association un vélo qui roule	Nombre de résidents disposant d'un vélo Nombre d'accompagnements pour apprendre à utiliser les transports en commun.
1.3.5.1. Besoins en matière de ressources et d'autosuffisance économique	Avoir le contrôle de ressources économiques, de sources publiques ou privées, afin d'assurer la sécurité économique pour le temps présent et pour l'avenir	2.3.5.1-Accompagnements pour l'ouverture des droits	ASS/CESF des ESMS et des centres hospitaliers SIAO CD CCAS MJPM	Suivi de l'activité CESF
		2.3.5.2-Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources	MJPM	Nombre de protocole de gestion d'argent personnel
		2.3.5.3-Informations, conseils et mise en œuvre des mesures de protections des adultes	MJPM ASS/CESF des ESMS et des centres hospitaliers Médecins traitants Secteur psychiatrique Psychiatres habilités	Nombre de résidents bénéficiant d'une mesure de protection juridique.

<p>Coordination renforcée</p>	<p>Elle s'impose ou prend le relai de la coordination usuelle mise en œuvre par les professionnels accompagnant des personnes en situation de handicap, lorsque cette dernière ne constitue plus une réponse suffisante. La coordination renforcée répond à un niveau de complexité supérieur du fait de partenaires concourant à la mise en œuvre du projet plus nombreux et relevant de secteurs différents.</p>	<p>2.4.1. Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours</p>	<p>MDPH/PAT Coordinatrice de parcours associative Directions ESMS ASS/CESF des ESMS et des centres hospitaliers MJPM</p>	<p>Nombre de situations nécessitant une coordination renforcée.</p>
-------------------------------	--	---	---	---

6. MODALITES D'EVALUATION DU PROJET D'ETABLISSEMENT OU DE SERVICE

Le projet d'établissement est une matière vivante qui suit l'évolution des politiques publiques, des pratiques professionnelles et bien évidemment les besoins et attentes des résidents. En ce sens, ce projet d'établissement est et sera toujours imparfait même si notre volonté est de promouvoir anticipation et prévention dans notre action quotidienne. Il n'est donc pas concevable de laisser figer pendant 5 ans ce projet au risque d'en perdre la pertinence et l'utilité.

Voici donc un ouvrage qui participe à développer et maintenir une attention étroite entre résidents et professionnels mais aussi envers les familles et les partenaires. Le but étant que chacun puisse prendre part à l'effort de réécriture quotidien de ce projet. Cela repose sur des principes d'attention, d'écoute, de partage et de respect entre ses acteurs. Cela requiert que tout le monde soit en mesure de questionner sa place, son rôle, sa fonction, son action, ses pratiques et son impact sur le fonctionnement du foyer, les accompagnements et les résidents eux-mêmes. La démarche d'amélioration continue, à laquelle sont parties prenantes, professionnels, résidents, directions et partenaires, illustre cette réflexion collective.

L'engagement premier du foyer est donc de garantir et favoriser la participation des résidents, des familles et des partenaires au travail de réécriture.

Les modalités quant à elles sont diverses :

- Pour les professionnels : les objectifs individuels peuvent être mobilisés mais aussi les temps de réunions institutionnelles ou le travail annuel mené en sous-groupe ou en groupe projet ;
- Pour les familles : la réunion des familles ou le CVS sont des leviers importants mais il y a aussi les enquêtes de satisfaction ou encore une participation directe à la réécriture/relecture du projet ou encore la participation à la démarche qualité ;
- Pour les partenaires, là encore, les enquêtes de satisfaction seront utilisées ou la participation directe à la démarche qualité ;
- Pour les résidents, l'expérience montre qu'ils s'expriment avec facilité dans les diverses instances : CVS, réunions des délégués, réunions des résidents, sous-groupes de travail autour du projet, enquêtes de satisfaction, participation directe à la démarche qualité, etc.

Ces modalités ne remplacent pas la spontanéité du quotidien, les échanges, les débats, les désaccords qui émaillent le quotidien de tous les acteurs quand ils se sollicitent, se coordonnent, s'interpellent ou coopèrent. La capacité de chacun à alimenter la démarche de réécriture de ces expériences sera une aide précieuse. Nous sollicitons donc chacun pour nous remonter, suivant les mêmes principes, les remarques qui permettraient de faire évoluer ce projet et de participer pleinement et librement à sa réécriture.

Tous les ans nous consacrerons du temps à la réécriture de ce projet. Chaque fois que nécessaire, celui-ci sera soumis au CVS et au Conseil d'administration de l'APAJH Yvelines pour formaliser son actualisation.

3ème Partie : LES MODALITÉS DE L'ACCOMPAGNEMENT ET DE COORDINATION DU PARCOURS

1. L'ACCUEIL ET L'ADMISSION

Notre procédure d'accueil et d'admission répond au cadre réglementaire précédemment détaillé et de procédures associatives qui en découlent. En ce sens, un préalable indispensable pour être admis au foyer est de disposer de deux notifications en cours de validité émanant de la CDAPH : une d'orientation vers un foyer d'hébergement et la seconde de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Ces notifications obtenues, l'utilisateur est libre de candidater dans les établissements de son choix même si ceux-là ne sont pas notifiés sur ces documents. Cela suppose donc un second préalable, l'acte de candidature. Il faut donc distinguer deux temps dans le processus d'accueil et d'admission. Ces deux temps peuvent, ou non, être distincts et distants l'un de l'autre, à savoir :

- 1^{er} temps : le temps de réflexion autour du projet ;
- 2^{ème} temps : la formalisation du projet à travers l'acte de candidature.

L'utilisateur devant être acteur de cette démarche et non la vivre « par défaut », une notification vers un foyer d'hébergement n'équivaut donc pas à une candidature mais la rend possible.

De manière plus précise, le fonctionnement de la MDPH des Yvelines veut que toute édition de notification vers un établissement médico-social soit envoyée au destinataire de la demande, à savoir l'utilisateur, et qu'une copie de cette même notification soit envoyée à l'établissement dont le nom est précisé sur le document. Aussi, quand bien même il est précisé sur cette notification qu'il revient à l'utilisateur de contacter les établissements auprès desquels il souhaite candidater ou simplement se renseigner, le foyer d'hébergement Le Manoir fait le choix, quand il reçoit copie d'une notification d'orientation sur laquelle il figure, de contacter l'utilisateur pour faciliter l'engagement des démarches en lui proposant une 1ère rencontre ou à défaut un échange téléphonique.

Pourquoi ce choix ? Parce qu'au-delà de l'exigence de conformité, nous portons une attention particulière à l'ouverture de ce temps de rencontre et de découverte. Celui-ci représente souvent l'amorce ou l'aboutissement d'une réflexion et la perspective d'un changement majeur dans le parcours de vie de l'utilisateur. Les principes que nous mettons en œuvre au cours de cette démarche d'accueil et d'admission préfigurent ce que sera l'accompagnement durant le séjour du résident. Ces principes sont les suivants :

- **Permettre à l'utilisateur d'être acteur de cette démarche :**
 - En lui transmettant l'ensemble des informations relatives à son admission et son suivi ;
 - En lui faisant visiter notre établissement ;
 - En lui transmettant des informations qui ne se limitent pas au seul Foyer Le Manoir mais portent aussi sur l'ensemble de l'offre médico-sociale du territoire pour ce type d'établissement ;
 - En l'encourageant à se renseigner et rencontrer d'autres structures ;
 - En lui permettant de rencontrer différents professionnels du foyer ;
 - En lui consacrant l'attention et le temps nécessaires pour répondre à ses interrogations, craintes, attentes, etc.

- **Porter conjointement le projet d'admission et co-construire sa mise en œuvre :**
 - En favorisant une parole libre et volontaire du candidat afin de permettre un réel partage d'informations propice à une meilleure compréhension de la situation du résident, à l'expression de ses attentes et souhaits mais également pour amorcer l'identification de ses besoins médico-sociaux et éducatifs.
 - En garantissant un cadre du partage d'information conforme à la réglementation et respectueux de ses droits ;

- **Faciliter et encourager la contribution des proches et partenaires identifiés dans cette démarche :**
 - En autorisant le candidat à venir accompagné de ses proches et d'autres personnes qui peuvent lui permettre d'aborder sereinement cette démarche et favoriser son accueil ;
 - En favorisant une parole libre et volontaire des proches et l'expression de leurs attentes et interrogations ;
 - En recherchant à identifier la place et le rôle de chacun (*parents, aidants, proches, personne de confiance, porteur de la mesure de protection juridique, professionnels médico-sociaux, professionnel de santé, etc.*) et en recherchant l'accord du candidat avant d'intégrer un partenaire dans cette démarche.

- **Participer au travail partenarial avec la MDPH des Yvelines :**
 - En l'informant régulièrement sur l'état de notre liste d'attente ;
 - En l'informant systématiquement lors d'une admission ou d'une sortie ;
 - En l'informant du suivi réservé aux candidatures ;
 - En considérant l'ensemble des notifications d'orientation qui nous parviennent.

Ce travail d'accueil et d'admission sera mené par les différents membres de la commission d'accueil, composée des différents corps de métier présents au sein du foyer (*direction, infirmière, psychologue, éducateurs, Assistante sociale ou conseillère en économie sociale et familiale*).

La répartition des rôles au sein de cette commission doit permettre, de manière plus concrète, de garantir ce cadre réglementaire et ces principes à travers par exemple :

- La remise du livret d'accueil, règlement de fonctionnement, chartes en vigueur et un exemplaire d'un contrat de séjour²⁰ ;
- L'information de la possibilité de désigner une personne de confiance²¹ ;
- L'information sur les prestations proposées au sein de l'établissement²² ;
- L'information sur la modalité de logement qui sera choisie dans un premier temps pour l'héberger (*logement individuel intra-muros, logement passerelles, logement externalisés, etc.*) ;
- L'information sur les modalités de fonctionnement de l'établissement notamment celle de mise en œuvre de la démarche partenariale dans le cadre des accompagnements, etc.
- L'information sur ses droits quant aux données que nous collectons à son sujet dans le cadre de son admission.

A l'issue d'une première rencontre l'utilisateur dispose d'un temps de réflexion pour présenter (ou maintenir) sa candidature. Durant cet intervalle, son inscription sur notre liste d'attente est assurée. Par la suite, si l'utilisateur confirme à travers un écrit sa candidature ou demande un délai de réflexion supplémentaire, celui-ci est maintenu sur la liste d'attente de l'établissement. Si le candidat diffère son projet d'intégrer un foyer, ne souhaite pas candidater au foyer Le Manoir, ne répond pas à nos sollicitations ou ne prend pas contact avec le foyer, il est procédé au retrait de son inscription de la liste d'attente.

²⁰ Article L311-4 du CASF

²¹ Article L311-5-1 du CASF

²² Article L311-4 du CASF

En cas de candidature, le candidat sera reçu dans un second temps par des membres de la commission d'accueil afin de préparer son admission. Cela supposera une brève étude de ses besoins pour commencer à envisager la personnalisation de son accompagnement, notamment eu égard aux modalités d'accueil (vie en collectivité, collocation, logement externalisé individuels, etc.). Cette étape permet de s'assurer de la réciprocité de la démarche et de préparer la mise en œuvre du projet.

A l'issue de cette étape, la direction prononcera l'admission de l'utilisateur selon les termes conjointement établis.

Dans le cadre de notre collaboration avec la MDPH des Yvelines, celle-ci est systématiquement informée du suivi des notifications reçues et de l'état de la liste d'attente. Cette liste d'attente étant gérée par ordre d'arrivée des notifications en considérant la modalité d'hébergement envisagée.

Le jour de l'admission, il sera procédé à la signature conjointe du contrat de séjour conformément à l'article L311-4 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Une fois admis et accueilli au sein du foyer, celui qui devient alors « résident » est présenté aux autres résidents du foyer au cours d'un moment de convivialité. Un pair aidant sera désigné pour l'accompagner dans les premiers instants de vie au foyer et un coordinateur de projet sera désigné parmi l'équipe éducative.

2. LA PERSONNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT ET LA COORDINATION DES PARCOURS

La charte des droits et libertés de la personne accueillie définit dans son article 2 le droit à « *un accompagnement individualisé et le plus adapté possible à ses besoins* ». Pour garantir ce droit à chacun de nos 68 résidents, nous appuyons notre action médico-sociale et éducative sur différents piliers :

- le cadre de référence ;
- les recommandations de bonnes pratiques de l'HAS (*qui sont « l'état de l'art » qui fait consensus à un moment donné*) ;
- l'expérience de l'équipe et de nos partenaires ;
- la participation active du résident et autant que possible de ses proches.

Ce socle nous permet d'appliquer un principe de personnalisation simple en forme de « triptyque » : sens, utilité, faisabilité. La traduction de cette philosophie dans la pratique quotidienne prend la forme suivante :

- **Le Contrat de Séjour (CS)**

Le contrat de séjour est établi par le directeur, avec la participation de l'utilisateur, lors de l'admission de celui-ci au sein du foyer d'hébergement Le Manoir. Ce document est alors remis à chaque personne et, le cas échéant, au représentant légal de l'utilisateur, dans les quinze jours qui suivent l'admission. Ce contrat est signé dans le mois qui suit l'admission²³. Ce document « *définit les objectifs et la nature de l'accompagnement dans le respect des principes déontologiques et éthiques, des recommandations de bonnes pratiques professionnelles, et du projet d'établissement. Il détaille la liste et la nature des prestations offertes ainsi que leur coût prévisionnel.* »²⁴

La participation de la personne admise et, si nécessaire, de sa famille ou de son représentant légal est obligatoirement recherchée. Pour la signature du contrat de séjour, la personne accueillie peut se faire accompagner de la personne de confiance désignée en application de l'article L.311-5-1 du CASF et D.311-0-4. Une copie du contrat pourra être remise à la personne de confiance après accord du résident.

- **Le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA)**

Dans les six mois qui suivent la signature du contrat de séjour, un avenant à ce contrat viendra préciser les objectifs et les prestations adaptées au résident. Cet avenant sera accompagné d'une annexe contractuelle intitulée Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA) dans lequel les objectifs et prestations sont détaillés. Chaque année, la définition de ces éléments de personnalisation sera actualisée dans le cadre d'un nouvel avenant et de son annexe.

²³ Article D.311 du Code de l'Action Sociale et des Familles

²⁴ Article L311-4 du Code de l'Action Sociale et des Familles

Systématiquement, la participation du résident sera recherchée. Ce projet personnalisé d'accompagnement est donc co-construit par le résident et les professionnels de l'établissement sur la base de la nomenclature SERAFIN PH pour faciliter la concordance entre besoins et prestations.

Si l'état de la personne protégée ne lui permet pas de comprendre la portée de ces documents, pourront être associés à leur élaboration un membre du conseil de famille s'il a été constitué, ou, à défaut, un parent, un allié ou une personne de son entourage ayant des liens étroits et stables avec elle, dont l'existence est connue du mandataire judiciaire à la protection des majeurs²⁵.

- **Le coordinateur de parcours**

Au sein de l'établissement cette co-construction est portée par un professionnel de l'équipe éducative. Cette responsabilité prend le nom de « coordination de parcours du résident ». Le professionnel désigné par la direction pour mener cette mission sera dénommé le « coordinateur de parcours » du résident. Cette logique implique que chaque résident bénéficie d'un coordinateur de parcours durant son séjour au foyer d'hébergement. Ce professionnel, du fait de sa proximité avec le résident, est le premier garant de l'élaboration, l'organisation et la mise en œuvre de son projet personnalisé d'accompagnement et du parcours du résident au sein de l'établissement. Il permet le recueil de ses attentes, souhaits et besoins en échangeant régulièrement avec lui et en bénéficiant des retours des partenaires et autres professionnels du Manoir. Pour mener à bien cette mission, il existe donc différents leviers :

- la pluridisciplinarité de l'équipe du foyer ;
- les temps de réunions ;
- la démarche partenariale ;
- le travail avec les familles et les proches des résidents.

Cette coordination de parcours n'est ni définitive, ni exclusive, c'est-à-dire que la désignation du coordinateur peut changer dans le temps et que le coordinateur n'est pas seul à porter l'action éducative.

- **Les modalités de recueil des attentes, souhaits et besoins des personnes**

La participation individuelle et directe du résident est recherchée par tous les professionnels du foyer. Cette participation directe prend diverses formes dont la plus fréquente demeure l'entretien individuel avec son coordinateur de parcours ou un autre professionnel du Manoir en fonction des domaines de compétences de chacun. Au cours de ces entretiens, comme tout au long de l'accompagnement du résident au foyer, celui-ci bénéficie d'une information accessible, intelligible et loyale sur l'ensemble des sujets qui contribuent à son accompagnement. Cette démarche vise à faciliter les prises de décision du résident. A cet égard, le personnel est soumis au secret professionnel et à la discrétion professionnelle. L'établissement garantit ainsi la confidentialité des informations qu'il détient sur les résidents. Les informations à caractère médico-social et éducatif, dans la mesure où elles sont utiles à la continuité de l'accompagnement et déterminent la meilleure prise en charge possible, sont réputées avoir été confiées par le résident à l'ensemble de l'équipe. Selon la même finalité, ces mêmes informations pourront également être confiées à d'autres professionnels de santé ne faisant pas partie de l'équipe du Manoir, dans la mesure où le résident en aura été averti et ne s'y sera pas opposé.

Deux autres modalités importantes de recueil des attentes, souhaits et décisions du résident sont en œuvre au sein du Manoir :

- la possibilité offerte aux résidents de participer à la réunion de synthèse qui formalise les orientations de leur projet personnalisé d'accompagnement ;
- la procédure de « relevé de décision » de l'usager qui vise à formaliser par écrit les décisions importantes envisagées ou prises par un résident.

Cette participation individuelle et directe permet de proposer les prestations les plus adaptées aux besoins et attentes des résidents.

- **Intimité, vie privée et personnalisation**

²⁵ Article D.311-0-1 du Code l'Action Sociale et des Familles

Au sein du Foyer Le Manoir, lieu de vie en collectivité où les rapports entre l'individu et le collectif sont régulièrement interrogés, la qualité de vie des résidents repose, pour partie, sur la capacité de l'équipe à personnaliser l'accompagnement pour chacun d'entre eux selon la spécificité des missions et des moyens matériels et humains du foyer. Cette dynamique de personnalisation est directement liée à la démarche de bientraitance qui diffuse dans les pratiques des professionnels. La collectivité n'est donc pas une juxtaposition de personnes mais est envisagée comme un lieu de vie conciliant intimité et sociabilité. Pour cela, des principes directeurs guident nos pratiques²⁶ :

- les équilibres entre protection et autonomie ;
- l'apport du lien social et du groupe ;
- la dignité de chacun.

Cette dimension collective doit être prise en considération dès l'admission pour permettre de la concilier le plus rapidement possible avec la personnalisation de l'accompagnement. La préparation de l'arrivée d'un nouveau résident est donc un préalable indispensable dans lequel la personne concernée est incluse, comme l'est la « collectivité » du foyer.

Puis, cette personnalisation se poursuit dans le cadre de la co-construction du projet personnalisé d'accompagnement (PPA). Cette co-construction prendra en compte différents points dont celui de l'autonomie, du lien avec les intervenants et les lieux extérieurs, les allers-retours avec la vie en collectivité et le groupe, la sortie de la collectivité, etc.

Dans ce cadre, et eu égard à la mission d'hébergement et d'entretien qui incombe au foyer, l'espace personnel constitue « *une référence, un outil de construction d'un monde à soi et, pour certains, un outil de construction personnelle. Cet espace vital permet notamment d'être seul.* »

Pour cela, l'APAJH Yvelines porte une attention particulière au confort des résidents par exemple en mettant à leur disposition une chambre/logement individuelle. Ainsi, le foyer peut entériner le caractère privatif de cet espace et autoriser son aménagement et sa personnalisation par le résident. Que ce soit au sein du foyer collectif ou dans le cadre des appartements externalisés qui permettent un hébergement en collocation, la logique est la même et permet un aménagement et une personnalisation de la chambre, le reste du foyer (*entrée, espaces détente, réfectoire, salle d'activité, etc.*) ou de l'appartement (*entrée, cuisine, salon, SdB, cellier, etc.*) étant considéré comme un lieu collectif répondant aux règles de la vie en collectivité. Pour les logements externalisés individuels, la vie en collectivité et la protection s'estompent au profit de l'autonomie, même dans l'aménagement du logement. Enfin pour les logements « passerelle », la modularité est de mise et doit permettre de suivre le parcours du résident en équilibrant protection et autonomie.

Cette personnalisation de l'accompagnement prévoit aussi de respecter l'intimité du résident, de protéger sa vie privée, de faciliter les visites et respecter leur caractère privé, de garantir la confidentialité des correspondances et d'organiser les lieux pour les ajuster par rapport aux besoins des résidents (aménager des espaces collectifs, penser les espaces de circulation, les espaces d'autonomie, etc.).

Par-delà ces grands principes de personnalisation inhérents au cadre réglementaire et au type d'établissement médico-social qu'est un foyer d'hébergement, les modalités de mise en œuvre de cette personnalisation s'articulent autour de :

- La dimension du soin et du soutien psychologique ;
- Les accompagnements collectifs à travers les activités et ateliers médico-sociaux et éducatifs ;
- Les accompagnements individuels ;
- Le travail avec les familles.

3. LA MODULARITE ET LA SOUPLESSE DANS LES MODES D'ACCOMPAGNEMENT

²⁶ RBPP de l'HAS « Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement », 2009

Les nombreuses caractéristiques, besoins, attentes et capacités des 68 résidents, leur évolution (*vieillesse, troubles psychiques*), l'évolution des politiques publiques et de la société, la diversité de leur situation familiale requièrent l'adaptation permanente de nos modalités d'accompagnement. Pour accompagner cette diversité 365 jours par an et 24h/24, le foyer, qui dispose d'une équipe de 26 ETP adopte, par nature, un fonctionnement souple et modulable. Malgré cela, si l'on considère que le cadre budgétaire et les ressources humaines allouées sont beaucoup plus statiques que les évolutions qui traversent le quotidien du foyer, alors modularité et souplesse deviennent maîtres-mots dans le pilotage de l'établissement comme dans les accompagnements médico-sociaux et éducatifs. Mais point de souplesse sans structure et point de modularité sans module. Impossible alors d'aborder de telles spécificités et de les considérer comme suffisamment établies et importantes pour qu'elles apparaissent dans un projet d'établissement en les appliquant uniquement aux accompagnements. La capacité d'accompagner une telle diversité de situations, d'appréhender un tel volume d'attentes, de souhaits, de craintes, de ce qui fait l'homme et la femme que sont les résidents, réclament que ces qualités soient appréhendées dans le fonctionnement institutionnel, la politique d'investissement, le management et s'appliquent aussi à ces domaines de compétence.

Notre établissement devant permettre l'hébergement de personnes vulnérables, avec une diversité des handicaps, cela requiert que les logements soient modulables, c'est-à-dire qu'il puisse s'adapter à une pluralité de situations et de besoins qui ont cours au sein du foyer. La modularité est donc au cœur de notre réflexion et notamment dans le domaine des investissements mobiliers et immobiliers qui ne doivent pas répondre de seules logiques logistiques ou financières mais également servir l'action médico-sociale et le projet d'établissement. Voici les choix qui en découlent :

Notre choix premier est d'individualiser les chambres/logements pour permettre l'accueil de résidents dont les besoins « autonomie/protection » sont équilibrés différemment. Pour permettre l'expression au quotidien de potentialités et capacités différentes des résidents. Pour limiter les risques d'extension d'une situation de crise aux autres résidents (dans une colocation par exemple), les risques de violence et agressivité, les risques liés aux addictions, etc.. Cette modularité se traduit par une diversité de dispositifs « logement » (*cf. Partie 4 titre 3 Logistique*).

Notre second choix est de rechercher la modularité quand nous achetons du mobilier/matériel ou quand nous réalisons des travaux. Cela afin que ces investissements conviennent à cette diversité des profils, à tous les types de handicaps, niveau d'autonomie, type de parcours, etc. Par exemple dans le cadre des colocations : faut-il un grand réfrigérateur à partager entre colocataires ou un petit réfrigérateur par colocataire ? Ou au sein du site du Manoir : est-ce qu'une cuisine partagée doit être uniquement dédiée à l'action éducative ou également favoriser l'autonomie quotidienne du résident dans la confection de repas, ou encore favoriser le maintien du lien avec les familles en permettant aux résidents de les inviter et de cuisiner pour elle ?

Sur ce point, le site demande également de prendre en compte le partage des locaux avec l'IMPRO dans notre modularité.

Notre troisième choix est de rechercher une démarche partenariale qui vienne renforcer cette souplesse et la rendre pleinement efficiente. Par exemple dans le cadre de résidents vieillissants, qui n'exercent plus d'activité en journée, ou dont les besoins en santé augmentent, pouvoir faire bénéficier le résident concerné d'aides humaines extérieures le temps que son orientation devienne effective (*PCH, HAD, passage de professionnels de santé libéraux, etc.*).

4. LES FINS D'ACCOMPAGNEMENT

Les fins d'accompagnement peuvent intervenir à tout moment et être de natures très diverses. Elles sont à l'image de la diversité des profils accueillis :

- Accès à un logement ordinaire ;
- Retour en famille ;
- Admission dans un autre ESMS (FAM, FV, EHPAD, etc.) ;
- Déménagement en région ;
- Hospitalisations longue durée ;

- Décès ;
- etc.

De manière générale, les fins d'accompagnement sont prises à l'initiative du résident et plus rarement à l'initiative de la direction qui devra dès lors en référer à la MDPH et appliquer un délai de préavis en fonction de la situation. Les motifs d'une telle fin d'accompagnement sont définis dans le CASF²⁷.

Concernant le résident, celui-ci peut solliciter à tout moment une fin d'accompagnement soit dans le cadre du droit à la rétractation dans les quinze jours qui suivent son admission ; soit dans le cadre du droit à la renonciation durant toute la durée de son séjour au foyer Le Manoir ; soit dans le cadre de la mise en œuvre de son projet d'orientation.

Dans ce domaine, l'important pour les professionnels du Manoir demeure la logique de parcours de vie et l'absence de rupture de ce parcours. En ce sens, la co-construction du projet d'orientation avec le résident est un prérequis inévitable pour assurer le succès et la fluidité de cette transition dans le parcours de vie du résident. Cela suppose parfois de faire preuve de souplesse en autorisant un maintien du résident au foyer malgré l'arrêt du travail le temps qu'une orientation aboutisse.

Le travail réalisé autour de la réorientation repose donc sur la capacité de l'équipe à anticiper ces situations, si cela est possible, et d'entamer un travail bien en amont. Ce travail repose sur l'ensemble de l'équipe, riche de sa pluridisciplinarité et prend différentes formes :

- les accompagnements et discussions en individuel avec le coordinateur de parcours ;
- la formalisation de la démarche d'orientation dans le PPAR²⁸ ;
- l'engagement des démarches administratives de réalisation de notifications auprès de la CDAPH ;
- l'accompagnement auprès de la CNAV pour la préparation du dossier retraite ;
- la participation à des groupes d'expression « orientation » ;
- la visite d'établissements médico-sociaux ;
- la réalisation d'accueils temporaires ;
- l'accompagnement à la recherche d'un logement ordinaire ;
- l'accompagnement au montage d'un dossier DALO ;
- etc.

Cette démarche globale ne peut se faire sans inclure la famille et les proches du résident pour contribuer à cette co-construction. De la même manière, la démarche partenariale avec les ESAT et les MJPM est primordiale dans ce contexte.

Cette volonté d'anticipation, fruit de notre expérience, vise à limiter le nombre de situations pour lesquelles l'évolution du résident (*vieillesse, accentuation des troubles, etc.*) viendrait générer des écarts entre ses besoins et notre capacité à y répondre. Les risques de maltraitance pouvant exister, la capacité du foyer à offrir un accompagnement souple et modulaire permettant de compléter son offre par un recours à des aides extérieures est un atout que nous ne pouvons négliger et que nous devons développer sans cesse (*PCH établissements par exemple*). De la même manière, notre démarche partenariale notamment avec la MDPH participe pleinement à cette évolution de nos pratiques.

A noter que ces fins d'accompagnement ne peuvent se réaliser sans prendre en considération la dimension collective de la vie au Manoir particulièrement l'impact des départs sur les autres résidents. La transition doit donc être travaillée autant que possible tant dans l'intérêt du résident concerné que des autres résidents et par-delà en prévision de l'admission future d'un résident. La symbolique d'un départ, la perception de ce départ par les autres résidents peut être un levier comme un frein. La vigilance de l'équipe, notamment du psychologue et de l'infirmière, demande à être portée à l'ensemble des usagers et non uniquement celui sur le départ. Le partage d'un moment convivial pour souhaiter « une belle aventure » au résident sortant vient systématiquement clôturer cette démarche d'orientation.

²⁷ Article L311-4-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles

²⁸ Projet Personnalisé d'Accompagnement et de Réorientation

Enfin la dimension matérielle (*affaires personnelles, mobilier, etc.*), logistique (*déménagement*) et administrative (*portabilité des données personnelles*) du départ est aussi un élément à prendre en considération dans le cadre d'un départ. Là encore, le travail avec les familles et les partenaires contribue, s'il est anticipé, à une bonne prise en compte de cette problématique.

Une fois sortis des effectifs du Manoir, un travail est mené avec les résidents du foyer pour maintenir les liens d'amitié qui pouvaient préexister. Cela se traduit par l'invitation de l'ancien résident aux événements festifs mais également par des visites des résidents du foyer, des appels, des courriers, etc.

Nous tenions à souligner que si les fins d'accompagnement sont inévitables, elles sont souvent des moments riches en émotion et parfois douloureux tant pour les résidents, les familles que les professionnels. C'est une véritable co-construction.

5. EXPRESSION ET PARTICIPATION COLLECTIVES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

L'expression et la participation collective des résidents est un élément important dans le cadre de la vie en collectivité. Cette notion de collectif est importante car elle permet l'expression de personnes, l'émergence d'idées et l'ouverture de débats que seule « l'échelle collective » peut amener. Réserver des temps pour cette participation est donc important. Pour cela le foyer a institué, conformément au cadre légal et aux orientations associatives, différentes instances d'expression collective :

- Le Conseil de la Vie Sociale (CVS) :

C'est un lieu d'échange et d'expression sur toutes les questions relatives au fonctionnement de l'établissement. Y participent des représentants des familles, des résidents, des professionnels, de l'Association ainsi que la direction du foyer. Cette instance dispose d'un règlement de fonctionnement. Depuis 2017 cette instance est présidée par une résidente du foyer dont le rôle est :

- de recueillir les attentes des résidents au niveau des services/prestations offerts par l'institution (hébergement, accompagnement, activités, repas...), leurs propositions (sorties, transferts...) et leurs revendications (sur la qualité du service rendu par exemple)
- de préparer les questions avec l'aide d'un éducateur
- de s'associer à la préparation de l'ordre de jour
- de prendre la parole en réunion, donner son avis, défendre les intérêts et/ou les propositions des résidents ;
- de valider et signer le compte rendu avant envoi aux participants.

- Les délégués des résidents

Cette représentation des résidents est un levier pour travailler les notions de citoyenneté et de pair-aidance au sein de l'établissement. Les résidents élus participent au CVS où ils sont chargés de représenter leurs pairs. Ce mandat les autorise à alerter ou solliciter officiellement et à tout moment la direction, au nom de l'ensemble des résidents, sur divers points relatifs au respect des droits et libertés des usagers mais également au fonctionnement du foyer.

- La réunion des résidents

Cette réunion est programmée 2 fois dans l'année au minimum à l'initiative de la direction. Des réunions exceptionnelles peuvent se tenir à l'initiative des résidents, des professionnels ou de la direction autant que nécessaire.

Cette réunion traite de l'actualité du foyer, des problématiques rencontrées dans le fonctionnement du foyer ou dans le cadre de la vie en collectivité, des questions des résidents relatives à la vie quotidienne ou aux prestations offertes (*entretien des lieux de vie, restauration, activités...*). Cette réunion peut, si cela s'avère nécessaire, être réalisée de manière séparée afin de pouvoir échanger distinctement avec les résidents hébergés intramuros et ceux hébergés extramuros quand l'actualité ou les thèmes traités le requièrent.

- La réunion des résidents et des familles

Cette réunion se tient une fois par an en soirée. Outre les traditionnels points d'actualité (*mouvement de personnel, de résident, actualités des activités/ateliers, travaux, etc.*) et le jeu des questions/réponses, elle permet d'échanger

et de partager autour d'un thème spécifique en lien avec le projet d'établissement. A cet égard, des partenaires peuvent être invités pour enrichir la discussion ou réaliser un éclairage sur un point. Cette réunion se veut conviviale et vise une participation croisée des familles et des résidents. Elle participe à la réécriture quotidienne du projet d'établissement.

- Les temps festifs

Les temps festifs ne sont pas réellement des temps de réunion mais permettent malgré tout l'expression et la participation des résidents. Au foyer, nous intégrons systématiquement les résidents dans la conception et la préparation de ces événements. Cela suppose des temps de discussion qui favoriseront la participation du résident à cette festivité. De la même manière, sur les temps conviviaux de présentation des nouveaux résidents et professionnels, ou à l'inverse les temps de départ, les résidents peuvent s'exprimer librement pour adresser des messages de bienvenue ou d'au revoir. Cela favorise la conception par les résidents de la logique de parcours et de la capacité de chacun d'en être l'acteur.

- Les enquêtes de la démarche qualité

Au Manoir nous avons différentes enquêtes :

- celles adressées aux résidents (nouveaux résidents, satisfaction générale et enquête qualité) ;
- celle adressée aux familles et aidants ;
- celle adressée aux partenaires.

Ces enquêtes répondent de fréquences et de finalités diverses mais permettent toutes d'alimenter la démarche d'amélioration continue et par extension peuvent générer une évolution des pratiques qui se formalisera dans la réécriture du projet d'établissement.

- Le registre des suggestions, plaintes et réclamations

Ce registre, présent sur tous les établissements et services de l'APAJH Yvelines, permet de recueillir les suggestions, plaintes et réclamations des résidents à tout moment de l'année et d'y apporter une réponse. L'accompagnement d'un éducateur peut s'avérer nécessaire pour les résidents n'ayant pas accès à l'écriture. Ces réclamations et plaintes contribuent à alimenter les ODJ des réunions avec les résidents et les CVS mais aussi participent à la démarche d'amélioration continue du foyer.

6. LA GARANTIE DES DROITS

La charte des droits et libertés de l'utilisateur est :

- affichée au sein de l'établissement,
- transmise en annexe du livret d'accueil en prévision d'une admission ou au cours d'une visite de l'établissement ;
- expliquée dans le cadre du rendez-vous de signature du contrat de séjour par le directeur (*avec la présence de la personne de confiance le cas échéant*) ;
- détaillée dans le règlement de fonctionnement (modalités d'application) ;
- adaptée dans une version plus accessible ;

Ce règlement fait l'objet d'un entretien spécifique entre le résident et son coordinateur de parcours pour s'assurer de sa compréhension.

Une fois par an, le règlement de fonctionnement est révisé dans le cadre d'une réunion institutionnelle puis au cours d'une réunion avec les résidents. La version du règlement, si elle est modifiée, est ensuite présentée en CVS puis au conseil d'administration de l'APAJH Yvelines pour validation et mise en œuvre.

Ce travail autour de la garantie des droits doit prévenir les dysfonctionnements, les événements ou les décisions internes et externes au foyer qui pourraient entraver l'exercice des droits et libertés des résidents. La direction est garante de cette veille permanente. Les dispositifs de veille, contrôle et recours doivent donc être internes et externes.

En interne :

- la pluridisciplinarité au sein de l'équipe offre l'assurance de regards croisés autour des pratiques et fonctionnements du foyer mais avec pour point commun les droits et libertés de l'utilisateur et la réponse à ses besoins.
- la veille documentaire (législative, technique, RBPP) ainsi que la formation et la sensibilisation des équipes à ces problématiques sont des leviers importants.
- les délégués des résidents exercent également cette veille et peuvent alerter ou questionner la direction pour réclamer l'application d'un droit ou d'une liberté ;
- le registre des suggestions, réclamations et plaintes est un espace d'expression qui peut permettre de remonter des dysfonctionnements ou des étonnements ;
- le Conseil de la Vie Sociale et la participation active des familles et des proches sont aussi des éléments de nature à garantir les droits des usagers.

En externe :

- Les mandataires judiciaires à la protection des majeurs contribuent à garantir les droits des usagers et par-delà le juge des tutelles ou le Procureur de la République.
- La personne qualifiée²⁹ qui a pour mission de vous aider à comprendre votre situation et d'essayer avec vous et le service ou l'établissement concerné de trouver une solution amiable aux difficultés rencontrées. Elle a donc avant tout une mission de médiation et de conseil auprès de l'utilisateur.
- La MDPH et la maison de l'autonomie du conseil départemental des Yvelines sont des acteurs et des partenaires qui peuvent venir contrôler le fonctionnement du foyer notamment le respect des droits des usagers.

La garantie des droits est une démarche continue et transverse à de nombreux domaines dont la personnalisation de l'accompagnement, la démarche d'amélioration continue, la politique de traitement des données à caractère personnel, la veille documentaire (législative et technique), la prévention de la maltraitance, etc.

²⁹ Article L.311-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles

4ème Partie : PILOTAGE ET FONCTIONS SUPPORT

1. LES RESSOURCES HUMAINES

1.1 Structure humaine et organisationnelle

1.1.1 Organigramme fonctionnel

Voici un organigramme simplifié qui permet d'avoir une vision rapide des ressources humaines et du fonctionnement de l'établissement :



1.1.2 Tableau fonctionnel des services

POSTE	ETP	Missions (CF travail du groupe de travail transverse)
DIRECTION		
Directeur	1.00	Le Directeur veille à l'efficacité du projet d'établissement dans le respect de la commande publique et du projet associatif.
Chef de Service	1.00	Le Chef de service manage et coordonne le personnel qu'il a sous sa responsabilité. Participe à la conception, à la mise en œuvre et au développement des actions éducatives des personnes accueillies. Dans le cadre du projet d'établissement, il s'assure de la mise en œuvre des projets personnalisés. Il rend compte régulièrement au Directeur.
ADMINISTRATIF		
Secrétaire de direction	1.00	La secrétaire de direction facilite la gestion administrative de l'établissement en assurant le traitement des tâches administratives et de gestion et en relayant les informations vers les interlocuteurs concernés.
Comptable	1.00	La comptable assure les opérations relatives à la facturation, au suivi des créances (CD et PFH), à la gestion des fournisseurs, à la gestion des investissements, à veiller à la trésorerie et aux budgets en corrélation avec la Direction et le DAF ainsi qu'au suivi des bénéficiaires de l'aide sociale en lien avec la CESF.
MEDICO-SOCIAL		
Psychologue	0.60	L'accompagnement psychologique consiste à offrir aux résidents des espaces individuels (entretiens face à face) ou collectifs (groupe de parole), partagée (présence d'un encadrant) ou de médiation (présence de plusieurs résidents), garantissant une libre expression sur des sujets personnels ou des thématiques/problématiques collectives. Cela afin que les résidents puissent, auprès d'un professionnel « neutre » se livrer, partager, aborder leurs difficultés, leurs préoccupations ou se questionner au sujet- de leurs émotions et sentiments.
IDE	1.00	Le suivi médical consiste en la réalisation de soins infirmiers. En outre, il favorise le maintien des résidents dans un réseau médical conforme à leurs besoins et à développer leur autonomie pour le comprendre et s'y inscrire volontairement. Parallèlement, ce suivi médical est une ressource importante de la démarche partenariale de l'établissement, en complément du travail effectué par la psychologue et l'équipe socio-éducative.
SOCIO-EDUCATIF		
Equipe socio-éducative composée d'AMP, Moniteurs éducateurs et éducateurs spécialisés.	14 .00	L'accompagnement socio-éducatif consiste : <ul style="list-style-type: none"> - En la réalisation d'actions d'accompagnement individuelles en fonction des besoins identifiés ou signifiés par un résident (tâches administratives, tâches ménagères, hygiène corporelle, etc.), - A proposer ou inciter les résidents à s'inscrire dans des dynamiques de groupe afin d'y travailler les objectifs de leur projet personnalisé ou simplement aux fins de découverte, de cohésion, d'inclusion sociale.
Surveillant de nuit	2.00	Le travail du Surveillant de nuit porte tant sur des questions de prévention en matière de sûreté/sécurité des locaux et des personnes

		<i>accueillies que sur des questions d'accompagnement socio-éducatif (écoute, soutien, aide auprès des résidents, transmissions) ou encore des préparatifs logistiques (petits déjeuners, valises par exemple).</i>
<i>Conseillère en économie sociale et familiale</i>	0.40	<i>L'accompagnement social consiste en la réalisation de démarches administratives avec/pour le compte de l'usager, mais concerne également le suivi, l'information et l'orientation des résidents, de leur famille et des MJPM. Ce professionnel travaille en lien avec la MDPH.</i>
<i>Maîtresse de maison</i>	1.00	<i>Outre les tâches liées à l'entretien du logement et du linge avec les usagers, le travail de la Maîtresse de maison vise l'appropriation du logement par le résident et le développement de la notion d'habitation.</i>
SERVICES GENERAUX		
<i>Homme d'entretien</i>	1.00	<i>Le travail de l'homme d'entretien ne vise pas uniquement la réalisation de petits travaux d'entretien, jardinage et bricolage. Il concerne également des opérations de contrôle/vérification des installations et équipements (cuisine, véhicules), des interventions techniques (petits travaux d'électricité, de plomberie, réparation de mobilier), des suivis de chantiers d'entreprises extérieures, des courses et livraisons de matériels. Il contribue également à l'appropriation du logement par les résidents.</i>
SERVICES HÔTELIER ET DE RESTAURATION		
<i>Personnel hôtelier</i>	4.00	Réalisation de l'entretien des bureaux, espaces communs et privatifs (suivants PPA du résident) en semaine.
<i>Personnel restauration</i>	4.00	Réalisation journalière des repas servis au réfectoire. 7j/7 midi et soir.

1.1.3 Modalités de fonctionnement de l'organisation

TYPE DE RÉUNIONS	NOM DE LA REUNION	FREQUENCE	OBJECTIFS	PARTICIPANTS
Accompagnement	Réunion des résidents et des familles	1 fois/an	Informations sur le fonctionnement de l'établissement, son actualité et débat autour d'un thème du projet d'établissement.	Administrateur délégué, cadres de direction, professionnels, résidents, familles, représentants légaux.
Accompagnement	Analyse des pratiques professionnelles	1x/mois	Réflexion autour des pratiques professionnelles en vue de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement et prévenir les risques de maltraitance.	Psychologue extérieure à l'établissement, équipe éducative et infirmière.
Accompagnement	Réunion de service	1x/semaine	Echange et réflexion autour de situations diverses.	Chef de service, équipe éducative, infirmière, psychologue.
Accompagnement	Réunion de réflexion	1x/semaine	Approfondissement d'une situation en	Chef de service,

			vue de redéfinir les actions à mettre en œuvre.	psychologue coordinateur de projet, et autres professionnels préalablement définis.
Projet personnalisé	Réunion de synthèse « bilan projet »	1x/semaine	Identification des besoins et recueil des attentes du résident pour l'élaboration de son PPA.	Résident, chef de service, coordinateur de projet, IDE, psychologue et éventuellement partenaires et familles si projet de réorientation
Représentation du personnel	Représentants de proximité	11x/an	Application du code du travail.	Directeur et RP.
Fonctionnement	Réunion administrative	1x/semaine	Coordination des actions administratives	Cadres de direction, secrétaire de direction, comptable, CESF
	Réunion de cadres	5x/an	Echange autour de la vie institutionnelle. Préparation de la réunion institutionnelle	Directeur, Chef de service, psychologue
	Réunion institutionnelle	5x/an	Information sur la vie associative et institutionnelle, réflexion institutionnelle.	Equipe pluridisciplinaire avec possibilité d'invitation de partenaires.
	Réunion de coordination établissement	1x/semaine	Suivi des situations complexes ou préoccupantes nécessitant une vigilance/action de la direction. Coordination de l'action partenariale pour ces situations.	Directeur, Chef de service, infirmière, psychologue, CESF
	Réunion de coordination service	1x/semaine	Coordination de l'équipe éducative par les ES.	Equipe éducative.
Participation des personnes	CVS	3x/an	Impliquer les résidents et leur famille dans le fonctionnement de l'établissement.	Représentant de l'APAJH Yvelines (administrateur délégué), Représentant des résidents (délégués), représentant des familles, représentant des professionnels, direction.
	Réunion des délégués des résidents	3x/an	Répondre aux questions des représentants des résidents sur le	Chef de service, délégués des résidents, un membre de l'équipe éducative.

			fonctionnement institutionnel.	
	Réunion des résidents	2x/an	Espace de parole ouvert à tous les résidents.	Résidents, Directeur, Chef de service, psychologue, équipe éducative.

1.2 Gestion des ressources humaines

1.2.1 Recrutement accueil et intégration des nouveaux salariés

1.2.1.1 Politique associative

La politique de ressources humaines s'appuie sur les valeurs de l'Association et s'articule autour de quatre axes prioritaires : l'intégration des nouveaux salariés, la formation professionnelle, la qualité de vie au travail ainsi que la santé et la sécurité au travail.

- L'intégration des nouveaux salariés : trois ou quatre sessions des nouveaux embauchés sont organisées annuellement afin de permettre à ceux-ci d'en apprendre plus sur les valeurs, les enjeux et les projets de l'Association, d'être informés des différents financeurs et métiers présents. Cette journée de rencontre animée par la Directrice des ressources humaines est un moment d'échange et de partage des pratiques professionnelles qui permet aux salariés de mieux connaître l'association et ses valeurs.
- La formation professionnelle : l'Association s'engage notamment à travers un plan de formation ambitieux, à accompagner les salariés dans le développement de leurs compétences. L'Association poursuit ainsi deux objectifs : mieux répondre à l'évolution des besoins des publics accueillis et maintenir l'employabilité tout au long de la vie professionnelle des salariés.
- La qualité de vie au travail : maintenir les conditions et un environnement de travail respectueux des salariés est propice à délivrer un travail de qualité auprès des personnes accompagnées et contribue à garantir la bientraitance. Cette interdépendance guide l'action des ressources humaines dans ce domaine.
- La santé et la sécurité au travail : garantir la santé et la sécurité au travail des salariés est un des objectifs prioritaires. Il s'inscrit dans une démarche de prévention des risques physiques et psychosociaux. L'Association agit dans ce domaine au quotidien et à tous les échelons hiérarchiques.

1.2.1.2 Politique ESMS

L'accueil des nouveaux embauchés est un moment particulier tant pour les professionnels que pour les résidents et dans une moindre mesure les familles et les partenaires. Les résidents sont donc informés des embauches et présentés aux nouveaux embauchés.

La procédure existante au sein du foyer pour l'accueil des nouveaux embauchés prévoit donc ce premier point mais également les suivants :

- Un cadre de direction fait visiter l'établissement et présente les résidents et le personnel présent.
- La secrétaire de direction remet le contrat de travail et le planning, le règlement intérieur, le projet d'établissement, son livret d'accueil et règlement de fonctionnement, les différentes chartes associatives (*vie affective et sexuelle des résidents, bientraitance, droit de l'usager*) mais également nationale (*de la personne sous mesure de protection juridique, de la personne hospitalisée, etc.*), la fiche de poste, les documents relatifs à la mutuelle, etc.
- Un membre de l'équipe prend le relais pour la prise de fonction et l'intégration dans l'équipe ;
- Un bilan intermédiaire est réalisé avant la fin de la période d'essai pour mesurer la satisfaction, évaluer les compétences, la capacité d'intégration et réajuster si besoin.
- Si la période d'essai est concluante, une confirmation écrite de l'embauche est envoyée au salarié.

Une vigilance est apportée dans les premiers temps de la prise de poste de ne pas inclure trop rapidement et de

manière non concertée avec les résidents concernés, la personne nouvellement embauchées sur les temps d'intimité de ces résidents.

1.2.2 Gestion des compétences

La formation professionnelle est un des leviers pour accompagner le salarié à développer ses compétences, avec l'objectif de répondre au mieux à l'évolution des besoins des publics accueillis et de maintenir l'employabilité tout au long de la vie professionnelle. Le plan de formation annuel met tous les ans en évidence des axes de formation prioritaires. Il permet aux professionnels d'aborder plus sereinement les évolutions en tenant compte des souhaits et attentes des personnes en situation de handicap corrélés aux besoins des professionnels.

1.2.3 Dialogue social

Les délégués syndicaux d'entreprise sont rencontrés par la Direction générale et des ressources humaines, notamment pour la Négociation Annuelle Obligatoire. Les réunions de Comité d'Entreprise ont lieu tous les mois ainsi que celles du CHSCT tous les trimestres.

Si le CSE et ses différents organes sont gérés au niveau associatif par la direction générale et la direction des ressources humaines, le directeur du foyer d'hébergement est en charge d'assurer la transmission des différents éléments qui émanent de ces instances au sein du foyer. Le directeur du foyer est chargé de rencontrer les représentants de proximité du foyer d'hébergement Le Manoir (anciennement DP) une fois par mois.

Par ailleurs, l'accord relatif au droit d'expression des salariés est appliqué au sein du foyer via l'organisation de deux réunions par an d'une durée de 3 heures.

2. LA DEMARCHE QUALITE ET SECURITE

2.1 Politique d'amélioration continue de l'établissement

Si nous affirmons mettre au cœur de l'accompagnement l'utilisateur et veiller au maintien de ce positionnement central malgré les changements et évolutions de tout ordre, alors, par-delà même le cadre réglementaire qui l'impose, nous devons engager collectivement et volontairement une politique d'amélioration continue au sein du foyer. C'est le choix que nous avons fait et que nous portons au quotidien en autorisant un questionnement aussi collégial que respectueux du fonctionnement interne du Manoir. Cela dans l'optique de faire évoluer nos pratiques et nos organisations en parallèle des variables qui façonnent le quotidien du foyer (*mouvement d'équipe, de résidents, évolution des besoins, multiplication des partenaires et interlocuteurs, gestion de crise, évolution de la législation, etc.*). C'est donc avant tout une obligation morale et éthique qui émane des valeurs de l'APAJH Yvelines et qui prend sens quand elle se construit en parallèle de la démarche de prévention des risques et de la démarche de prévention de la maltraitance. Cette dynamique permet d'anticiper les changements, de les absorber, de les partager, de les débattre, de les digérer, de les envisager et finalement de les adopter et les mettre en œuvre.

Cette politique s'articule autour de différents dispositifs dont :

- Le référentiel qualité
- L'évaluation interne
- L'évaluation externe
- Veille réglementaire et documentaire notamment sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles
- Les fiches actions CPOM
- Les enquêtes qualitatives auprès des résidents, des familles, des partenaires et des professionnels

- Le plan d'amélioration continue et ses fiches actions

Pour mener à bien ce travail, un comité de pilotage est constitué. Il regroupe plusieurs professionnels du Foyer de professions différentes et piloté par le directeur en qualité de référent qualité. Ce comité est renouvelé tous les ans. Le travail du comité consiste à mettre en œuvre cette politique d'amélioration continue en renseignant le référentiel qualité et en suivant l'application du plan d'amélioration continue. Pour se faire, il peut s'appuyer sur les temps de réunion, institutionnelle principalement, pour débattre avec l'ensemble de l'équipe et alimenter ainsi le référentiel. Enfin, pour que cette démarche soit partagée et constructive, le foyer recherche, par différents moyens, l'implication des résidents, des familles et des partenaires extérieurs. En effet, quand bien même la responsabilité et le pilotage de cette politique reviennent à l'équipe du foyer, le niveau d'autonomie des résidents du foyer, à l'image des démarches sécurité/sûreté et prévention de la maltraitance, repose également sur une participation active et un engagement des résidents à promouvoir son application et rechercher des pistes d'amélioration.

2.2 La sécurité des biens et des personnes et la gestion des risques

Le site du Manoir est un site sensible et sécurisé dans lequel se trouvent 2 établissements médico-sociaux : l'IMPRO Le Manoir et le Foyer Le Manoir. Dès lors la sécurité/sûreté du site est un bien commun et une préoccupation continue qui relève de la responsabilité de chacun, professionnels, comme résidents ou visiteurs.

Plus spécifiquement, le foyer étant un Etablissement Recevant du Public (ERP) de type J 4^{ème} catégorie, il dispose d'une politique de prévention des risques. Celle-ci s'articule autour de différents dispositifs :

- la sécurité incendie ;
- la sûreté du site ;
- la démarche de santé sécurité au travail.

Chacun de ces dispositifs a ses propres outils de pilotage et mécanismes de contrôle à savoir :

- sécurité incendie :
 - Contrat de maintenance des dispositifs incendie (SSI, BAES, Extincteurs, moyens de secours, etc.) ;
 - Formations obligatoires (manipulation des extincteurs, évacuation) ;
 - Contrat avec un bureau de contrôle pour les vérifications réglementaires de conformité ;
 - Tenue d'un registre de sécurité et d'un tableau de suivi des visites ;
 - Désignation d'un référent Sécurité Incendie au Service Départemental d'Incendie et de Secours des Yvelines (SDIS 78) ;
 - Visite de la commission communale de sécurité qui délivre l'autorisation de fonctionnement ;
 - Référencement de l'établissement auprès du SDIS 78.
- Sûreté du site :
 - Mise en place d'un plan bleu et d'une fiche sécurité référençant les risques et précisant les actions à mener ;
 - Mise en place d'un registre des visites ;
 - Contrôle d'accès uniforme à l'ensemble du site (IMPRO/FH) avec visiophone et système de badge ;
 - Désignation d'un référent sûreté auprès du commissariat de Conflans Sainte Honorine ;
 - Composition d'une cellule de crise pilotée par le directeur et composée des professionnels suivants : directeur, chef de service, homme d'entretien, infirmière, secrétaire de direction ;
 - Mise en place des exercices de confinements.
- Démarche de santé sécurité au travail :
 - Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) ;
 - Suivi de l'entretien des véhicules ;
 - Démarche Qualité de vie au travail pour prévenir les risques psychosociaux notamment ;
 - Formations à la prévention des risques (risques routiers, geste et postures, etc.) ;
 - Formation organisée par la médecine du travail et relation avec ce partenaire ;

- La définition d'un schéma de circuit du médicament.

La gestion liée à la prévention des risques incendie et sûreté est pilotée communément par les deux directions (IMPRO et FH) et diffuse par leur intermédiaire dans chacune des équipes. Cela étant, dans une logique de continuité, puisque le foyer est ouvert 24/7, la direction du foyer s'assure de la cohérence et de la coordination dans la mise en œuvre des actions dans ce domaine sur l'ensemble du site. Le travail partenarial avec l'IMPRO repose donc notamment sur cet axe majeur de la prévention des risques.

2.4 La politique de prévention et de gestion des risques de maltraitance

L'APAJH Yvelines est engagée dans une démarche active de prévention de la maltraitance avec :

- la charte associative de bientraitance qui sert de repère aux équipes ;
- l'instance de réflexion autour de ce thème à laquelle participent administrateurs, directeurs, professionnels, usagers et familles ;
- la mise en place d'analyses de pratiques professionnelles dans tous les établissements et services ;
- le maintien d'une politique de formation des professionnels ambitieuse ;
- la mise en place d'une gestion des demandes, plaintes et réclamations.

Le foyer s'inscrit pleinement dans cette dynamique associative et utilise ces différents outils au quotidien pour minimiser les risques de maltraitance. Nous avons l'ambition que cette politique se diffuse dans l'ensemble de nos pratiques et modalités de fonctionnement afin d'en garantir l'efficacité et la pérennité. En ce sens, elle constitue un engagement collectif de l'équipe autant moral qu'éthique à l'instar de la politique d'amélioration continue qu'elle complète. Là encore, les résidents et les familles contribuent à faire vivre cette démarche de prévention de la maltraitance et en sont mêmes les moteurs. Mais là encore, cette démarche de prévention de la maltraitance concerne tout le monde et implique la vigilance de tous : familles, résidents, partenaires et professionnels.

3. LES FONCTIONS LOGISTIQUES

Le foyer vise l'inclusion sociale et professionnelle des résidents à travers l'hébergement, l'entretien et l'accompagnement d'usagers qui exercent une activité professionnelle en journée. La question du patrimoine est donc primordiale et constitue une des premières étapes de personnalisation de l'accompagnement à travers le logement mis à disposition du résident. Cette mise à disposition d'un logement dépend de nombreux paramètres qui s'inscrivent, pour la plupart, dans le cadre du projet personnalisé du résident (*attentes, souhaits, besoins, évaluation du niveau d'autonomie, habilités sociales, capacité à prendre une décision adaptée, etc.*). Toutefois, de manière plus prosaïque, la disponibilité des logements peut aussi interférer dans leur mise à disposition.

Il convient de souligner ici la diversité des dispositifs logements qui existent au sein du foyer et permet la mise en œuvre d'une véritable logique de parcours de vie du résident. Logique qui trouve source avant son arrivée au foyer, perdure le temps de son séjour et se poursuit dans le cadre de la réorientation du résident. La durée de ce parcours est propre à chaque résident, il n'y a aucune règle sur ce point. Nous pouvons donc affirmer que si le logement est un élément de personnalisation de l'accompagnement, c'est également un élément de souplesse et de modularité de cet accompagnement. Les différents dispositifs qui permettent cette logique de parcours sont détaillés ci-dessous.

Au préalable toutefois, précisons de manière générale que le choix du logement qui sera attribué au résident relève, sur la base de son projet personnalisé, d'une décision collégiale de l'équipe pluridisciplinaire qui doit être confirmée par la direction de l'établissement. Cette décision s'impose au résident. Par ailleurs, quand bien même le foyer veille à limiter les mouvements de résidents au sein d'un même dispositif d'hébergement, des impératifs de service (*problèmes techniques, dégradation des relations avec le voisinage, addictions, problèmes de santé, etc.*) peuvent générer temporairement ou durablement un changement de logement pour un ou plusieurs résidents. Cette action est menée en lien avec les résidents concernés et fait l'objet d'un suivi spécifique pour donner du sens à ce mouvement et le faire comprendre au(x) résident(s). L'attribution d'un logement n'est donc jamais définitive et

relève du pouvoir de direction.

- **Les chambres :**

- en foyer collectif (30)

Des travaux sont en cours jusqu'en juillet 2020 pour rénover l'ensemble des chambre

Au nombre de 30, ces chambres se situent à l'intérieur du foyer d'hébergement. Elles disposent d'une salle de douche individuelle avec toilettes. La superficie de ces chambres varie mais une surface minimum de 20 m² par chambre est instituée. Ce type de logement renforce la notion de protection et de vie en collectivité sans pour autant limiter l'autonomie des résidents. Il s'agit davantage de maîtriser les risques domestiques ou les risques liées à une inclusion sociale qui peut être vécue de manière trop angoissante. Avec l'accord de la direction, et en fonction du projet personnalisé du résident, il est possible pour celui-ci de souscrire un abonnement à une box afin de bénéficier d'internet et du téléphone indépendamment du réseau interne. Ce type de logement peut permettre l'accueil de couples.

- en colocation externalisée (nombre variable)

Le nombre de chambre en colocation externalisée peut varier suivant la composition du parc immobilier du foyer. Ce type de logement est un hybride entre le logement individuel externalisé et la chambre intramuros. L'accompagnement repose sur le principe d'une vie collective qui apporte assurance et protection mais l'externalisation du logement oblige à davantage d'autonomie et une meilleure maîtrise des risques par les résidents. Ces logements sont entièrement équipés. Le partage des salles d'eau, de la cuisine et du salon et par-delà de l'entretien du logement est institué. La chambre est considérée comme l'espace personnel et personnalisable. Avec l'accord de la direction, et en fonction du projet personnalisé du résident, il est possible pour celui-ci de souscrire un abonnement à une box afin de bénéficier d'internet et du téléphone indépendamment du réseau interne.

- **Les logements individuels :**

- Les passerelles intramuros (7)

Des travaux sont en cours jusqu'en juillet 2020 pour rénover l'ensemble des passerelles intramuros

Au sein du Manoir, afin de mener l'action médico-sociale et éducative qui doit permettre à un résident d'accéder à un logement externalisé et de le mettre en situation réelle, il existe 7 logements autonomes (studios) qui peuvent fonctionner comme des logements externalisés : entrée indépendante, équipement complet (*cuisine, SdD, électroménager, accès internet, etc.*). Ces logements n'ont pas tous vocation à être occupé durablement par les résidents mais doivent permettre la mise en œuvre de la logique de parcours en minimisant les risques liés aux apprentissages. L'accompagnement dans ces logements peut donc être modulé pour s'appuyer parfois sur le collectif et parfois sur l'autonomie du résident.

- Les passerelles externalisées (5)

Des travaux sont en cours jusqu'en juillet 2020 pour rénover l'ensemble des passerelles extramuros

La logique est identique aux logements passerelles détaillés ci-dessus. La différence repose sur l'aspect externalisé du logement. Ceux-là sont situés à l'extérieur du site mais à proximité immédiate de ce dernier. Ces logements composent le voisinage du foyer. Cette proximité permet une intervention instantanée de l'équipe éducative et permet encore de s'appuyer sur le fonctionnement collectif du foyer en cas de nécessité. Ces logements permettent également l'hébergement de couples.

- Les logements externalisés individuels ou pour couple (nombre variable)

Ces logements peuvent représenter « la dernière étape » avant un logement ordinaire. Ils sont externalisés, éloignés du foyer et favorisent une véritable autonomie quotidienne. La notion de « protection » est moins prégnante et repose davantage sur les compétences des résidents. Les couples peuvent également bénéficier de ces logements.

L'offre de logements, si elle constitue le socle de l'accompagnement, est complétée et enrichie des espaces et matériels à « usage partagé ». Ces espaces et matériels sont les suivants :

- **Le réfectoire :**

Ouvert du matin au soir, cet espace est principalement dédié aux différents temps de repas des résidents hébergés

en chambre individuelle au sein du Foyer. Ces temps comprennent le petit-déjeuner, le déjeuner (*en semaine celui-ci est pris sur le lieu de travail*) et le dîner. Il peut également servir pour recevoir sa famille ou ses proches, sur les temps de repas ou non. Le réfectoire est également souvent utilisé pour la réalisation des événements festifs (*accueil des nouveaux résidents, départ, réunions des résidents, etc.*). Le réfectoire est partagé le midi avec les jeunes de l'IMPRO.

- **Les cuisines partagées :**

Deux cuisines sont installées au sein du Foyer et accessibles aux résidents hébergés en chambre simple intramuros : l'une au 1^{er} étage et la seconde dans le réfectoire. Ces équipements doivent aussi bien permettre de réaliser les actions éducatives liées à l'apprentissage de la confection d'un repas mais également favoriser l'autonomie des résidents hébergés en chambre simple pour lui permettre de confectionner eux-mêmes leur repas. S'ils le souhaitent, ils peuvent également inviter leurs proches ou familles.

- **Les espaces de détente et la grande terrasse :**

Au nombre de deux : 1^{er} étage et 2^{ème} étage, ces espaces favorisent la rencontre et les échanges entre résidents. Le 1^{er} espace détente, équipé de la télévision, de tables, chaises, canapés et qui dessert une grande terrasse (*également accessible depuis l'extérieur*) et une cuisine partagée, autorise davantage de bruits et de fréquentation que le second espace. Celui-ci, situé au 2^{ème} étage, est davantage consacré aux occupations calmes (lecture, dessin, coloriage, etc.).

- **La buanderie :**

Cet espace réservé aux résidents hébergés en chambre simple intramuros est dédié à l'entretien du linge et repose sur le partage des équipements (*machines à laver, sèche-linges, tables et fers à repasser, étendoirs à linge, etc.*). Cet espace peut être utilisé de manière autonome ou dans le cadre des actions éducatives.

- **L'espace soin du corps :**

Situé au 2^{ème} étage, cet espace est dédié aux accompagnements médico-sociaux et éducatifs en interne qui requièrent un local calme et équipé pour un travail autour du bien-être, de la mise en beauté, de la confiance en soi, etc. Cet espace permet également la réalisation de prestations paramédicales ou de bien-être par des intervenants extérieurs : podologue-pédicure, coiffeur, esthéticienne, etc.

- **Les salles d'activités :**

Au nombre de deux, les salles polyvalentes permettent la réalisation des activités, ateliers, réunions, événements festifs, etc. Celles-ci sont situées au 1^{er} étage du foyer et sont accessibles de l'extérieur. Elles disposent de matériels et mobiliers pour la réalisation des différentes activités.

- **Le jardin front de Seine et la cour intérieure :**

Ceux qui sont venus au Manoir se rappellent forcément de ce jardin « front de Seine » qui, avec la façade du bâtiment historique crée l'identité visuelle du foyer. Ce jardin est un lieu calme et sécurisé qui permet de dîner à l'extérieur le midi comme le soir dès que le temps le permet. La cour intérieure est quant à elle réservée aux jeunes de l'IMPRO en journée mais dès le soir venu, les résidents peuvent en profiter pour jouer au ping-pong ou simplement flâner ou discuter.

- **La flotte de véhicule :**

Le foyer dispose de 6 véhicules dont 1 neuf places et 2 sept places. Ces véhicules sont principalement exploités pour assurer la mobilité de l'équipe éducative quand elle doit se rendre sur les appartements externalisés mais également dans le cadre d'accompagnements de résidents dont l'autonomie ou les capacités de déplacement sont restreintes durablement ou temporairement (*RDV médicaux, accompagnements activités, visites famille ou proches vieillissants ou malades, etc.*).

- **Le hall d'entrée :**

Ici se trouvent les boîtes aux lettres des résidents et le couloir qui dessert l'ensemble des différents bureaux des

professionnels du Manoir ainsi que la partie réservée à la psychologue et l'infirmière. C'est l'épicentre socio-éducatif du Manoir, tant par son emplacement que par la présence des bureaux des éducateurs.

A cet égard, le rez-de-chaussée de l'établissement, à l'exception du réfectoire et du hall d'entrée est dédié aux différents bureaux des professionnels du foyer, direction comme éducateurs, psychologue, infirmière, comptable, assistante sociale, etc.

Enfin, impossible d'aborder la question logistique sans aborder la démarche partenariale du Manoir, particulièrement celle qui lie l'institution à la municipalité d'Andrésy. En effet, ce travail étroit et constant, permet de trouver ponctuellement ou régulièrement des espaces supplémentaires quand des besoins spécifiques émergent. Par exemple l'activité multisport pour laquelle la mairie met à disposition du foyer une salle du gymnase S. Diagana. De la même manière, le partage du site du Manoir avec l'IMPRO géré lui-aussi par l'APAJH Yvelines engage les deux structures dans une véritable démarche partenariale qui se traduit par la mise à disposition de salles, de véhicules, de matériels, etc.

4. LA GESTION DES DONNEES DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

La notion de « donnée personnelle » est un point d'actualité même en dehors du champ médico-social. Mais, outre cette actualité, c'est depuis longtemps un point de vigilance au sein du foyer et plus largement de l'APAJH Yvelines en ce sens qu'il est directement relié aux droits des usagers.

Notre mission nous oblige à collecter des données à caractère personnel concernant les résidents afin de mener l'accompagnement attendu. Cette collecte doit toutefois se limiter aux informations prévues dans le cadre de l'autorisation unique de la CNIL AU-047.

Ce que nous appelons « donnée à caractère personnel » est une information qui se rapporte à une personne physique identifiée ou identifiable de manière directe ou indirecte. Cette donnée, par sa simple collecte, est considérée comme étant traitée. Mais cette notion de traitement des données est plus vaste et regroupe un ensemble d'action relativement vaste (*enregistrement, rapprochement, extraction, diffusion, etc.*).

Aussi prenons nous soin de :

- S'assurer, dès que nécessaire, de l'accord du résident pour réaliser cette collecte ;
- S'assurer, dès que nécessaire, de l'accord du résident pour échanger et partager des informations à caractère personnel dans le cadre de son accompagnement avec des partenaires identifiés et impliqués directement dans sa prise en charge ;
- Informer le résident de l'utilité et de la finalité de cette collecte et de son éventuel partage avec des partenaires ;
- Garantir au résident l'accès aux informations/données collectées dans le cadre de son accompagnement ;
- Limiter notre collecte aux seules informations utiles dans le cadre de son accompagnement ;
- Conserver ces données uniquement le temps nécessaire et/ou autorisé ;
- Garantir la sécurité des données que nous collectons, notamment le cadre du partage et d'échange des données.

D'un point de vue général, la gestion des données des personnes accompagnées est un domaine qui voit

s'entrecroiser différents cadres législatifs majeurs (*droit de l'utilisateur, RGPD³⁰, CNIL³¹, DMP³², secret professionnel, etc.*). Certains, à l'image de la RGPD, sont relativement récents et représentent un changement de paradigme important qui s'applique à toutes les structures médico-sociales. Le traitement de ce point impacte divers domaines : logistique, organisationnel, numérique, éducatif et financier. Face à de tels enjeux, l'association APAJH Yvelines a fait le choix de mettre en œuvre une politique associative spécifique qui s'impose à tous ses établissements et services. Cette politique repose sur :

- L'informatisation du dossier unique de l'utilisateur ;
- La désignation d'un Délégué à la Protection des données pour la mise en œuvre du RGPD (*information, cartographie, étude d'impact, prioriser les actions, gérer les risques, organiser les processus internes, documenter, etc.*) ;
- L'information et la sensibilisation au RGPD de son personnel d'encadrement comme de ses professionnels ;
- L'évolution des pratiques pour prioriser les actions et gérer les risques.

Le foyer d'hébergement Le Manoir met en œuvre cette politique associative suivant le calendrier défini et de concert avec les services du siège de l'Association.

³⁰ Règlement européen sur la protection des données (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016

³¹ Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés. C'est le régulateur des données personnelles

³² Dossier Médical Partagé

5ème Partie :

PERSPECTIVES À 5 ANS

Depuis 40 ans le foyer ne cesse de s'adapter aux besoins du territoire et des résidents. Nous proposons, nous concevons, nous mettons en œuvre ces mutations. Au moment même où ces lignes sont écrites, l'APAJH Yvelines procède à d'importants travaux de rénovation du foyer collectif et à la construction de logements individuels pour que soit effectif ce projet d'établissement qui promeut parcours de vie des résidents et qualité de vie au foyer.

Mais, de ce projet, de cette dynamique associative, de l'évolution des attentes, des besoins, des politiques, émergent des pistes nouvelles pour continuer de bâtir le projet du foyer et rechercher cette corrélation entre besoins et prestations :

- Poursuivre le travail d'individualisation des logements externalisés

Afin d'offrir une plus grande modularité et souplesse dans le fonctionnement du Manoir et être ainsi en mesure de renforcer la logique de parcours et de répondre plus facilement aux politiques publiques type RAPT, nous engagerons un projet de redéploiement du parc immobilier externalisé du foyer. Cela doit permettre de minimiser les risques aujourd'hui identifiés tant pour les résidents que pour les équipes (*insécurité, mésentente, risques domestiques, conduites addictives, squat, etc.*), faciliter l'entretien et la maintenance des logements, faciliter son appropriation par le résident et la personnalisation de son accompagnement, s'adapter aux nouvelles attentes des candidats. Cela suppose d'accentuer la modularité et la souplesse de notre accompagnement, de rechercher des nouvelles modalités d'accompagnements comme la livraison de repas sur les appartements, de se renseigner sur des éléments de domotique (*bouton d'alerte, détecteur incendie connecté, etc.*), de tester les nouveaux robots domestiques type multicuiseur, etc.

- Clore la rénovation du Foyer Le Manoir et l'inscrire dans une démarche de développement durable

Nous envisageons sur ce cycle de 5 ans de poursuivre la rénovation du Manoir (*ravalement de la façade du bâtiment historique, projet paysager du jardin front de Seine, rénovation des caves voutées, etc.*) en adoptant l'angle du développement durable, de l'économie d'énergie et de l'accessibilité tout en respectant les spécificités de ce patrimoine reconnu « site remarquable ». Outre la dimension qualité de vie, cette perspective est vaste et couvre aussi bien le développement du tri sélectif, l'approvisionnement en denrées locales et de saison avec notre partenaire restauration, le travail autour du gaspillage alimentaire avec un projet de poulailler et de compost, l'embellissement des jardins avec des massifs fleuris couplé à un projet de ruche pédagogique, la réflexion autour des énergies renouvelables et/ou plus simplement d'économie d'énergie. Bien évidemment, le travail éducatif suivra ces mêmes orientations.

- Faciliter l'appropriation du logement par les résidents pour renforcer leur participation sociale

Cette perspective, qui s'inscrit dans le prolongement de la rénovation du foyer, vise à faire en sorte que les résidents s'approprient davantage les lieux. Cette appropriation des lieux, et non exclusivement de l'espace personnel, doit permettre d'appréhender le partage des espaces non comme un impératif éducatif mais comme une modalité d'habitation comme on peut la retrouver en d'autres lieux ordinaires.

Cela suppose de faciliter et d'encourager l'autonomie des résidents à travers différentes actions par exemple simplifier l'accessibilité des informations (FALC), l'entretien de son espace personnel, l'accès à la buanderie et l'entretien de son linge, la flexibilité des budgets alimentaires pour encourager à la confection de repas, faciliter les invitations des familles et proches par les résidents pour qu'ils puissent partager des moments conviviaux. Cela suppose de repenser les conditions d'accès et d'utilisation des locaux. Cela engage une réflexion autour de la maison du 57 rue de l'église pour permettre l'accueil et l'hébergement des familles et proches.

- **Renforcer la démarche partenariale et la connaissance du territoire pour faire évoluer nos pratiques et notre projet**

L'évolution des publics (*particulièrement le vieillissement et les troubles psychiques*) requiert que nous fassions évoluer notre démarche partenariale. Que ce soit avec les EHPAD qui développent des unités pour personnes handicapées vieillissantes (PHV), avec les structures d'hospitalisation à domicile (HAD), l'aide à domicile ou encore avec le secteur psychiatrique en s'appuyant sur la convention cadre signée par l'APAJH Yvelines dans le Nord Yvelines, etc. Cette évolution vise à limiter les ruptures de parcours, les prévenir en facilitant la coopération et la coordination entre le sanitaire et le médico-social. Notre volonté est aussi, directement et indirectement, par cette identification des acteurs et définition des modalités de collaboration, d'être en mesure d'apporter une aide aux aidants et aux résidents en fournissant une information ciblée et compréhensible qui peut les soulager.

Glossaire

- AMP Aide Médico Psychologique
- APAJH Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés
- ASS Assistante de Service Social
- CAJ Centre d'Accueil de Jour
- CASF Code de l'Action Sociale et Familiale
- CCAS Centre Communal d'Action Sociale
- CDAPH Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- CESF Conseillère en Economie Sociale et Familiale
- CD Conseil Départemental
- CDTD Centre de Distribution de Travail à domicile
- CIF Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé
- CMP Centre Médico-Psychologique
- CNIL Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
- CPOM Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
- CRP Centre de Rééducation Professionnelle
- CVS Conseil de la Vie Sociale
- EA Entreprise Adaptée
- ES Educateur Spécialisé
- ESAT Etablissement et Service d'Aide par le Travail
- ESMS (ESSMS) Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux
- FAM Foyer d'Accueil Médicalisé
- FH (TH) Foyer d'Hébergement (pour Travailleurs Handicapés)
- FV Foyer de Vie
- HAD Hospitalisation A Domicile
- HAS Haute Autorité de Santé
- IDE Infirmière Diplômée d'Etat
- IME Institut Médico Educatif
- IMPRO Institut Médico Professionnel
- MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées
- ME Moniteur Educateur
- MJPM Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs
- OMS Organisation Mondiale pour la Santé
- PAT Pôle Autonomie Territorial
- PMI Protection Maternelle et Infantile
- PPA Projet Personnalisé d'Accompagnement
- PPAR Projet Personnalisé d'Accompagnement et d'Orientation
- RAPT Réponse Accompagnée Pour Tous
- RGPD Règlement Général Européen sur la Protection des Données
- RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- SAVS Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
- SERAFIN PH Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapée
- SIAO Service d'Information, d'Accompagnement et d'Orientation
- SDIS Service Départemental d'Incendie et de Secours