ASSOCIATION DE PARENTS ET AMIS DE PERSONNES HANDICAPÉES Association loi 1901 à but non lucratif



Projet d'Établissement du Foyer de Vie « Saint Rieul » 2024 | 2029

Association Béthel
714 rue de Drucy 1 60800 Trumilly
03 44 59 24 35
administratif@hethel asso fr

Table des matière

HISTORIQUE DE L'ASSOCIATION BETHEL, PRÉSENTATION ET MISSIONS

1. Présentation de l'association Béthel et son historique

2. Les missions du foyer et sa fiche d'identité

8	 La situation géographique, les locaux
10	LES RÉSIDENTS ET LEUR ENTOURAGE
10	1. Les résidents accueillis
10	Les parcours des résidents accueillis
11	3. Les relations avec les proches
12	4. La place de l'entourage
13	5. La participation des résidents à la vie du foyer
15	MPAGNEMENT, SON ORGANISATION ET SON ANCRAGE DANS LE TERRITOIRE
15	1. Le projet hôtellerie
17	2. Le projet soins et les intervenants autour du soin
23	 Le projet d'activités
27	4. Ouverture et partenariats
29	LES PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT
29	1. Principes organisationnels
29	a. Préadmission et admission
32	b. Modalités d'accueil
33	c. Projet Personnalisé d'Accompagnement (PAP)
34	2. La réflexion éthique
34	a Vie Relationnelle Affective et Sexuelle (VRAS)

L'ORGANISATION ET LE FONCTIONNEMENT DES RESSOURCES DE L'ÉTABLISSEMENT

3. Les ressources humaines et la prise en compte de la satisfaction des professionnels

LACCO

5. Les objectifs d'évolution du pôle RH pour 2028 49

LE PROIET QUALITÉ 50

h La hientraitance

L'organigramme
 Compétences et qualifications mobilisées

34

36 36

38

44

47

PRÉAMBIII F

ĥ

1. Notre engagement 50
2. Notre organisation et fonctionnement 51

4. La politique de formation

Notre organisation et ronctionnement
 Amélioration continue de la qualité de vie au sein du foyer de vie



projet détablissement se conforme aux différents totals régiementaires suivants : Le dévor 2009-32 révait aux chilgations des établissements et services accumillant ou accompagnant des personnes adultes en situation de hardiage risparit pau capaier un minimum d'autonomé, faire les conditions d'organisation et de fonctionnement des établissements concernés. Il précise la hyplogie de la population accuseille, les attendus en termes d'accompagnement mis en dureur per l'établissement, e contrat de séporur, le projet d'établissement et les ressources humaines nécessires.

élaborer et réactualiser le projet d'établissement tous les 5 ans. Ce

La loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale replace l'usager au cœur du dispositif en insistant sur ;

- → le respect de sa dignité, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité, de sa sécurité;
 → le libre choix entre les prestations adaptées qui lui sont offertes:
- → ne nore choix entre les prestations adaptées qui lui sont orier les ;
 → une prise en charge et un accompagnement individualisé respectant son consentement éclairé ;
- → la confidentialité des informations :
- → l'information de la prise en charge ;
- → l'information sur ses droits fondamentaux et les protections particulières légales et contractuelles dont il bénéficie;
 → la participation directe ou avec l'aide de son représentant légal a la conception et à la mise en œuvre du projet

d'accueil et d'accompagnement.

Cette loi introduit également :

- → l'obligation du livret d'accueil afin de garantir l'exercice et le respect des droits du résident ;
- → la mise en place du Conseil de Vie Sociale afin que les résidents participent au fonctionnement de l'établissement ;
- → la possibilité de faire appel à une **personne qualifiée** en vue d'aide à faire valoir ses droits ;
- → la formalisation d'un règlement de fonctionnement.

La la 2006-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citopremeté des personnes handicaples introduit une définition du handicap comme «toute limitation d'activité ou de restriction de participation à la vie en société suble dans son environnement par la personne en raison d'une autient au sastantaite durable ou définitive d'une ou plusieurs froctions sensorielles, mentales, coppilives ou psychiques d'un polyhandicap ou d'un trouble de senté inmistiant».

De ce fait, la loi précise que les besoins de compensation doivent être inscrits dans un projet de vie en prenant en considération les besoins et les aspirations exprimés par la personne accueillie et/ou son représentant légal.

Le projet d'établissement est donc un élément de réponse aux exigences de ces textes de lois qui régissent le secteur médico-social.

Au-delà de ces exigences fixées par la législation, le projet d'établissement est un outil de travail qui permet de tracer les repères, de donner du sens. Il montre les valeurs autour desquelles l'Association et l'ensemble du personnel de l'établissement se rassemblent, pour rempfir les missions qui leur sont assindées.

Nous nous sommes également appuyés des recommandations de bonnes pratiques préconisées par L'A.N.E.S.M (H.A.S.). Celles-ci énoncent les principes fondant le projet d'établissement, à savoir :

- → une démarche et un document de référence.
- → une articulation avec les évaluations internes et externes.
- -> une élaboration reposant sur la participation active des parties prenantes.

Sa résactualisation, a permis de réinterroger son contenu de façon participative, Les professionnels ont été soutenu dans une posture de projection et non de reconduction de Faction déjà menée, Ce travail a débuté au cours de faction 2002, pour se terminer en 2004, avec la mise en place de groupes de travail. Les représentants des familles et des usacers ont étailement narticiés à terveirs le Conseil de la vis sociale.









PARTIE I HISTORIQUE DE L'ASSOCIATION BÉTHEL

Présentation et missions

d'Aide par le Travail à Marolles.











Fresentation de l'Association betrief et son historique

L'Association Bithhel a été créée le 2 janvier 1981 et déclarée le même jour à la sous-préfecture de Senlis, à l'initiative de M. Hubert PAMIEROUICE et de son épouse, parrent voir un enfant e situation de handicap, ils avaient auparavant contribué à la création de 2 autres associations :

—> « La Source » à Semblance y Mindre et Loirel jour 59 adolescents en situation de handicap de sixe massociations.

qu'un Centre d'Aide par le Travail a Ambillou ;

— « Action et technique » à Covolles (près de Villers-Cotterêts dans l'Aisne) pour 150 résidents des 2 sexes et un Centre

L'article 2 des statuts de l'Association Bethel définit son obiet comme il suit :

- → « L'aide et l'accueil des adultes en situation de handicap mentaux profonds des 2 sexes, par la création de Foyer de Vie.
- → La préservation des intérêts de toutes les personnes en situation de handicap dont elle aura la charge,
- \Rightarrow De favoriser une collaboration avec les associations poursuivant le même but, et plus particulièrement celles du département de l'Oise ».

Par ailleurs, au travers d'objectifs généraux, l'Association s'engage notamment à :

- → « Œuvrer pour la reconnaissance et la compensation du handicap dans un esprit de solidarité,
- → Insister sur les besoins de nouvelles structures pour personnes en situation de handicap,
- \Rightarrow Optimiser sa gouvernance associative, s'orienter vers d'éventuels rapprochements, partenariats ou fusions avec d'autres associations partageant nos valeurs... »

L'Association Béthel gère le Foyer de Vie occupationnel « Saint Rieul » à Trumilly ouvert en 1984. À cette époque, l'établissement pouvait rocevoir 2º résidents répartis dans à pavillons différents. En 1995, l'Association a entrepris la construction d'une nouvelle saile d'activité et d'un 5ºººº pavillon augmentant ainsi la capacité d'accuelle de B personnes. Au fil du temps, l'Association Béthel a acquis une expérience indéniable dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap et a été confronte au vieillissement des personnes qu'ells accueille. Elle a su adapter le projet de vie du Fover. Saint Rieul » aux besoins réals des personnes en situation de handicap vieillissentes.

Fort de ce vécu d'accompagnement » jusqu'en fin de vie », et d'un travail de réflexion en équipe sur le vieillissement de la personne handiagee, l'Association Bethel a obtent ur sutorisation sur appel à concours de crier un Foyer d'écul. Médicalisé de 50 lts. « La Sajesse », pour personnes en situation de handicap vieillissantes dans la commune de Crity-re-n-Valois (60).

Le nouvel établissement a ouvert ses portes en mai 2008.

Le FAM « La Sagesse » est donc une **institution résolument « pilote »**, puisqu'elle a été la première de ce type dans l'Oise.

Ussociation southaite continuer à tisser des liens et développer toute forme de partenariats afin de réaliser de nouveaux projets è confluirer à travailler dans une dynamique de décloisnement, pour réfléchér sementle son nouveaux modes d'accompagnement, à des projets innovants, à la mise en commun de ressources humaines, maétrielles, ou financières.

Cest dans cette vision que le projet de construction d'extension en 2020 de deux unités pour autistes d'une capacité totale de la Places et en 2025 d'une nouveau bâtiment ont vue le jour, ce dernier à farrier de la structure de Sagesses » en partenariat avec le CHi de Clermont, pour des locaux à destination du CMP local et des appartements à vièse inclusive.

Depuis 2012, Dissociation est sollicitée par le Conseil Départemental de l'Oise afin de contractualiser leurs relations dans le coder du Contrat Plurismund d'Objectifs et de Muyens (D'ONL). Centire entend établir les relations de partementé neur l'Association d'Bétil et le Conseil Départemental dans une démarche de transpersone et d'engagements réciproques concernant aussi bien l'attribution et la gestion des moyens budgétaires que l'éveluation des résultes réciproques concernant aussi bien l'attribution et la gestion des moyens budgétaires que l'éveluation des résultes réciproques concernant aussi bien l'attribution et la gestion des moyens budgétaires que l'éveluation des résultes réciproques concernant aussi bien attribution et la gestion des moyens budgétaires que l'éveluation des résultes réciproques concernant aussi bien de l'autribution et la gestion des moyens budgétaires que l'éveluation des résultes réciproques concernant aussi bien attribution et la gestion des moyens budgétaires que l'éveluation des résultes réciproques concernant aussi bien attribution et la gestion des moyens budgétaires que l'éveluation des résultes réciproques concernant aussi bien attribution et la gestion des moyens budgétaires que l'éveluation des résultes réciproques concernant aussi bien attribution et la gestion des moyens budgétaires que l'éveluation des résultes réciproques concernant aussi de l'éveluation des résultes réciproques concernant aussi de l'éveluation des résultes réciproques de l'éveluation de l'éveluation des réciproques de l'éveluation des résultes réciproques de l'éveluation de la destination de l'éveluation de l'éveluation de l'éveluation de l'éveluation de l'éveluation de l'éveluation de l'

Parallelement, la population accuellie synnt évolué au sein du Foyer de Vie « Saint Rieul » et les règlementations changées, les paintos construite 25 aus augeravant ner l'épondaient plus aux une tentes et aux besoins des résidents ainsi qu'aux normes en vigueur. De ce fait, en 2015, le foyer de Vie « Saint Rieul » entrepris une démarche de réhabilitation des pavillones évistants et la construction de nouveaux boxes ut hébergement.

En octobre 2014, les résidents sont accueillis dans les nouveaux bâtiments constitués de 3 unités de 14 chambres. Les anciens bâtiments sont réhabilités en zone d'accueil, en zone de travail et en zone d'activités.

Le Projet Associatif de Béthel porte et transmet ses valeurs à ses établissements qui les relayent dans leur propre projet d'établissement. Ceci est la garantie de retrouver l'éthique de Bethel jusque dans les accompagnements du quotidien.

Au regard des missions dont sont investies les structures, les projets d'établissements se doivent d'être évalués et réactualisés, pour toujours proposer un accompagnement cohérent au regard des besoins de la population accueillie et des moyens disponables.

2 Les missions du foyer et sa fiche d'identité

a Les missions du Foyer de Vie

En conformité avec le décret de fonctionnement du 2 janvier 2002 janvier 2002 généres autreures médico-sociales, le Foyer de d've - Saht Révis de par sepécifié décaueiller et de la pour spécifié descueiller et de la pour spécifié descueiller et de la long de l'année des personnes jeunes adultes, ayant besoin d'un accompaniement dans la ducart des actes essentiés de la vie ourante.

Il leur est proposé au travers d'activités et de prises en charges diversifiées, un accompagnement médico-sociel et éducatif, e permettant le développement de leur potentialité et le maintien des acquis ainsi qu'un lieu de vie favorisant leur épanusissement personnel ét social ».

En s'inscrivant dans la mission définie par l'Association, les professionnels créent un lien d'appartenance sur quelques principes ou orientations essentielles, il s'agit en particulier de :

Consolider et développer les acquis des personnes accompagnées afin de favoriser une autonomie dans le cadre de la vie quotifienne;
Accompagner la nersonne en situation de handican tout au long de sa vie, en proposant une prientation la plus

adaptée en fonction de l'état de la personne en favorisant l'idée de passage et non de rupture ;

—> Garantir la mise en œuvre des droits et libertés des personnes en situation de handicap ;

→ Favoriser la vie sociale, l'inscription sur le réseau et le tissu social; l'ouverture de l'établissement sur l'environnement pour confronter la personne accompagnée à des modèles de référence différents;

→ Prendre en compte la personne avec son handicap mais dans sa singularité et dans le respect de sa dignité :

→ Sensibiliser l'extérieur par l'intégration ou l'ouverture de l'établissement ou la formation afin de faire évoluer les représentations concernant le handicap.



L'organisme gestionnaire	L'Association Béthel Association loi 1901 créée le 2 janvier 1981, statuts révisés le 25/06/2022
Président du Conseil d'Administration	Monsieur Joseph BRAVO
Directeur de l'établissement	Monsieur Rénato PACE
Établissement	Foyer de vie de Saint Rieul pour personnes adultes en situation de handicap
Adresse	714 rue de Drucy 60800 TRUMILLY
Identification de l'établissement	SIRET : 32786251200024 APE : 913E FINESS : 600107650
Date d'ouverture	1984
Autorisation et habilitation	Forfait d'accueil et d'accompagnement de personnes adultes en situation de handicap
Tarification	Conseil départemental de l'Oise
Modalités d'accueil	Hébergement en internat à temps complet, Accueil en semi-internat, Hébergement en accueil temporaire
Personnes accueillies	Adultes en situation de handicap
Capacité d'accueil	42 en internat ,1 place en accueil temporaire et 4 en accueil de jour
Origine des personnes accueillies	Ressortissants du département de l'Oise, avec avis MDPH
Statut du personnel	Convention collective 66
Dernières dates d'évaluation interne	2013 ; 2024
Dernières dates d'évaluation externe	2014 ; 2024

3 La situation géographique, les locaux

a La situation géographique

Le Foyer de Vie « Saint Rieul » se situe dans le village de Trumilly dans le Sud-Est de l'Oise dont les coordonnées sont les suivantes :

Foyer de Vie « Saint Rieul » 714 rue de Drucy I 60800 TRUMILLY 03 44 59 24 35 administratif@bethel.asso.fr



L'accessibilité est facilitée par sa situation géographique. En effet, l'établissement se situe à 15 minutes de l'autoroute AI, à 5 minutes de la gare SNCF de Crépy-en-Valois et met Paris à 40 minutes de distance. De plus, l'aéroport Roissy Charles De Gaulle, et donc la gare TGV, est à 30 minutes par la Route Nationale 2.

b | Capacité d'accueil

Le Foyer de Vie « Saint Rieul » est ouvert du 1^{er} janvier au 31 décembre, y compris lors des périodes de vacances pendant les quelloues résidents sont acqueillis au sein de leurs familles.

Le foyer accueille des personnes en situation de handicap des deux sexes dont 42 en internat, 1 place en accueil temporaire et 4 places en sami-internat, Les lieux de vie au nombre de 3 sent tous de plein pied rélie entre eux par une againer intrête el inmuse. Elle permet aux résidents d'aller et vanir feats tout le bléman. Chaque lieu de vie accueille 14 résidents. Cotte taille répond a une volonité de donner une structure à taille humaine, Dans cet espri, les résidents sont recardits au sine de lieux de vie discinitée ou lieur permettaire de trouver une attendable convoiés.

c Les locaux

L'établissement est constitué de 3 pôles différents.

LA MAISON PRINCIPALE

La maison principale demeure le siège social de l'Association Bethel qui regroupe les locaux administratifs et ceux de l'équipe de direction.

Le rez-de-chaussée est composé du bureau de l'accueil, de la salle de réunion, du salon familles et du bureau des éducateurs.

Au 1^{er} étage, se trouvent les bureaux de l'équipe de direction et le bureau du service « comptabilité ». Au 2^{ème} étage, des salles de réunion pour toutes les formations en interne sont aménagées.

Le sous-sol regroupe la chapelle et des salles pour les activités sportives notamment sarbacane, gymnastique...

LE PÔLE DE VIE CENTRAL

Ce pôle est composé de plusieurs parties spécifiques :

Lieux de vie :

Lieux de vie : Les 3 lieux de vie portent le prénom d'un résident, en mémoire de ceux et celles qui nous ont accompagnés au fil de l'histoire de Bethel. Ils se nomment « Betty », « lean-Paul » et « France »,

Les lieux de vie se composent :

- → De chambres individuelles de 21 m². Elles sont équipées d'un lit, d'un bureau et d'une armoire. Le résident peut la décorer à son goût. Chaque chambre dispose d'une salle d'eau adaptée et équipée d'une douche (siphon de soi), d'une tollette et d'une vasoue.
- → D'une cuisine
- → D'un espace de vie avec une salle à manger,
- → D'un espace détente avec une télévision,
- → D'une terrasse,
 → D'un local linge propre et d'un local linge sale.

La salle polyvalente.

- La cuisine satellite qui sert pour le réchauffage des plats.
 - Le bureau du Médecin, la salle de soin et la pharmacie sécurisée par un système de digicode uniquement accessible par l'Alde-Soignante « référente du soin », le médecin et l'équipe de direction. Le westainre du personnel
- La lingerie.

L'ensemble de ces endroits est relié et accessible par une coursive ouverte.

LES SALLES D'ACTIVITÉS

Deux anciens pavillons (Pierre et François) ont été réhabilités afin de créer des espaces d'activité adaptés aux besoins et aux attentes des résidents accueillis :

- → Un pavillon est consacré essentiellement pour les activités d'éveil, équipé d'un ordinateur, d'une bibliothèque et du bureau de la psychologue.
- → Un pavillon est consacré à la cuisine thérapeutique.

Les salles « arc-en -ciel » :

l'une est utilisée pour les activités manuelles et la deuxième pour accueillir les familles[lors des départs et arrivées des week-ends] et comme salle de jeux (Baby-foot, Wii...).



PARTIE 2 LES RÉSIDENTS ET LEUR ENTOURAGE

La mission du Foyer de Vie, son existence sont définies par un texte d'agrément et une convention entre le Conseil Départemental de l'Oise et le Conseil d'administration de l'Association Béthel.

La convention met en application les lois et les décrets en vigueur dans le secteur médico-social en particulier la loi n°75.353 du 30 juin 1975, la loi n°83663 du 22 juillet 1983 et les décrets du 31 octobre 1972 et du 31 décembre 1977.

Les personnes accueillies sur le Foyer de Vie sont orientées par la C.D.A.P.H. via le service public « Trajectoire »

Une liste d'attente est réactualisée chaque année et l'admission peut se faire en urgence, pour les personnes dites « sans solution ».

1 Les résidents acqueillis

L'établissement reçoit exclusivement des personnes ressortissantes du Département de L'Oise ou des ayant droits issus de structures de L'Oise. Ils peuvent y être accueillis dès leur 21 ans et seul leur niveau de dépendance déterminera leur prientation.

La création du Foyer « la Sagesse » avec le passage de résidents engage de nouvelles admissions de personnes en situation de handicap plus jeunes avec plus de réactivité, de demandes relationnelles, de vie sociale qui nécessitent d'adapter l'accompagnement et le cadré de quotidien. Ainsi quatre places sont réservées pour la semi-internat, sachant due octe alternative favorise faccepatation de la disporation et du possase à finternat.

Les diagnostics affichés par C.D.A.P.H. soulignent le handicap profond avec des troubles psychomoteurs ayant conservé des capacités de déplacement et de mobilité. Les travaux engagés par l'Association Béthel, permettent l'accueil de nesenones en flatueil roulant.

2 Les parcours des résidents accueillis

Les résidents accueillis viennent de différents milieux :

- → Des jeunes d1.M.E. devant intégrer une structure pour adultes dont le parcours antérieur a pu être marqué par des passages en milieu psychiatrique adapité.
 → Des jeunes adultes restés en famille ou ayant bénéficié d'un acqueil familial pour lesquels l'accompagnement
- → Des jeunes adultes restés en famille ou ayant bénéficié d'un accueil familial pour lesquels l'accompagnemen devient trop lourd et ne répondant plus à leur besoins.
- → Des personnes accueillies en situation, dites « sans solutions », dans l'attente d'une autre orientation.

Au regard de la philosophie affichée, l'Association Béthel s'engage à préserver l'hétérogénéité et la confrontation de personnes en situation de handicap avec des âges et des problématiques différentes, dans les limites de la vie en collectivité.

Les personnes accueillies au foyer ont en commun :

« De ne pas être en mesure de travailler mais, disposant d'une certaine autonomie physique et intellectuelle, et ne relevant pas d'un Foyer d'Accueil Médicalisé ».

L'établissement est destiné aux personnes adultes en situation de handicap qui disposent d'une autonomie suffisante pour se livre à des activités de détente et de développement personnel. Dependant, toutes présentent une déficience intellectuelle comme dominante, et pour lesquelles viennent fréquemment se surajouter des troubles de la relation et du comportement.

L'origine de la déficience est multiple. On retiendra en particulier le rôle des affections génétiques, congénitales, périnstales, des traunatismes, des inflections, des intoxications, des accidents circulatoires et des maladies psychiatriques (elles que:

- → Déficience mentale harmonieuse : Trisomie 21- Retard psychomoteur simple ;
- → Déficience mentale avec troubles associés (souvent liés aux carences affectives);
- → Troubles envahissants du développement ;
 → Psychose infantile à évolution déficitaire ;
- → Psychose secondaire (schizophrénie) ou névrose obsessionnelle.

Cette cohabitation d'adultes aux problématiques et aux exigences très différentes nécessite une évaluation individualisée des besoins ainsi qu'un accompagnement personnalisé.

De plus, la situation de handicap est une situation qui n'est pas figéa dans le temps et qui peut évoluer. C'est pour cela que nous sommes amenés à réajuster notre accompagnement au quotidien. Les difficultés découlant de ces troubles sont diverses et verifies. Les nivinaux d'autonomies cont très hétéroches.

Néanmoins, la population accueillie connaît les difficultés communes suivantes :

- → Difficultés à subvenir aux besoins de la vie quotidienne : Habillage, actes d'hygiène et prise de repas ;
- → Difficultés de communication, d'expression, d'accès à la parole, de compréhension, de concentration, de repère, à gèrer les imprévus et se situer dans le temps;
- → Difficultés à oèrer les frustrations et les contraintes :
- → Difficultés en lien avec le développement personnel à faire des choix, à se projeter et à maintenir une image de soi ;
- → Disposition à manifester de l'angoisse, des stéréotypies et des troubles obsessionnels.

3 Les relations avec les proches

Le maintien des liens familiaux reste déterminant et primordial dans l'accompagnement des résidents.

Il est primordial , pour la personne accueille, de maintenir ce l'en familial, aussi bien pour son équilibre que pour sa socialisation. L'établissement travaille en lien étroit avec l'entourage du résident [famille, personne-ressource, reordisentant lécal_L sous réserve du consentement du résident.

Ce partenariat peut se concrétiser comme suit :

- > La famille est rencontrée soit dans le cadre d'entretien, soit de façon informelle lors des sorties en famille. Ces rencontres permettent d'aborder, de façon individualle, les différentes problematiques qui se posent aux familles, de parier des projets qui sont menés ou difficultés rencontrées par leur protégé. Le résident peut assister et participer à ces rencontres.
- → La famille est associée à la construction du Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP).

- → La direction et les services médicaux peuvent, à tout moment, solliciter les familles et ceci réciproquement.
 → Les familles sont reorésentées au Conseil de la Vie Sociale (CVS).
- Les familles sont sollicitées autant que nécessaire et selon la volonté du résident.

do la Via Coniala

4 La place de l'entourage

L'accueil des familles aide au maintien du lien avec les proches et permet des relations personnelles indépendamment des autres résidents. Les familles, les visiteurs sont reous de façon à assurer l'intimité, le respect, la sécurité des résidents et de leurs biens.

Pour ce faire, nous démandons dans la mesure du possible d'être prévenu « quelques jours avant ». Il est important pour les personnes extérieures de se présenter à l'interphone à l'entrée du foyer dans un souci de bien les accueillir.

Les familles et les visiteurs peuvent aller au sein des lieux de vie et dans la chambre de leur protégé, si ces derniers le désirent. En revanche, ils devront prêter attention à l'intimité des personnes et ne pas investir les lieux communs.

Une pièce est à disposition des visiteurs afin de préserver l'intimité, la tranquillité de chacun et pouvoir passer un moment comivial.

Des manifestations organisées (Marché de Noté, Spoctacle, anniversaire...) auxquelles les familles et amis sont finités au sein du Royer, sont des moments de partage et déchange pour les parents, aussi appréciés par les résidents. C'est aussi l'occasion d'exposer, de mettre en valeur les réalisations des résidents et aussi d'exposer les différentes activités, sorties réalisées au sein du Foyer.

Les retours en famille se font suivant un calendrier défini par la famille. Le rythme peut être également adapté en fonction du Projet d'Accompagnement Personnalisé et des situations personnelles. Chaque demande particulière sera étudiée avec la plus grande souplesse par l'établissement.

Soucieux de la qualité de l'accompagnement apporté aux personnes accueilles au sein du Foyer de Vie « Saint Rieul », un questionnaire de satisfaction est proposé, tous les deux ans, aux familles ou représentants légaux des résidents. Il est construit autour des besoins essentiels pour les personnes accueilles autour du quotidien, du médical, des prestations offiberoment des activités. Celui-ci a été réalisée no collaboration avec les sorants ou sisienent au Conseil présentations offiberoment des activités. Celui-ci a été réalisée no collaboration avec les sorants ou sisienent au Conseil présent de la conseil de la conse

L'intérêt de ce document est de mieux appréhender le ressenti des personnes autour de l'accueil proposé aux résidents.



a Le Conseil de la Vie Sociale (CVS)

Le Conseil de la Vie Sociale est une instance collégiale instituée par la loi du 2 janvier 2002, et est obligatoirement instauré dans les établissements sociaux et médico-sociaux assurant un hébergement ou un accueil de jour continu l'object 25 mars 2004.

Hate lie us collegialità unique, il réunit les d'ifferents protagnistes gravitants quotifierement autour de l'asager : families, représentants lequux prefessionnes, membres de l'associon gestionnaire, famiginant la réflexion et al confrontation de d'ifférents points de vue, aspirations, questionnements, protocquations etc., liés à la vie instrutionnelle. L'asser est plus de ucerniré ottors ses précocquations et lu primer de promet plémentent part aux débats liés à la vie de son instrution. Il se veut d'êtru ni lieu d'écoute des précocquations de chacun, d'échanges et force de proposition dans les limités des sour profesteres faisse ligitativement.

Le CVS : vecteur de la participation de l'usager à la vie institutionnelle

À la suite du décret du 25 ann 2022 celui-ci vient modifier et désign le composition des membres ségeant au CNS Bien plus qu'en réponse à un impératif législatif l'Association Béthel, dynamique dans ses relations avec le résident et sa famille, rélimestif le D'S comme un organe moteur de la participation démocratique de l'usager et de ses représentants légaux puis, comme une opportunité d'améliorer les prestations et le fonctionnement proposés par ses établissements en les direct evels se durissés durissés cionners.

Le Conseil de la Vie Sociale donne son avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service :

- → Sur les droits et libertés des personnes accompagnées :
- → Sur les droits et libertes des personnes accompagnee
 → Sur les prestations proposées par l'établissement :
- → Sur l'élaboration ou la révision du projet d'établissement, en particulier sur la politique de prévention et
- de lutte contre la maltraïtance ;

 → Lors de l'évaluation, il est informé des résultats et associé aux mesures correctrices à mettre en place ;
- → Sur l'élaboration des enquêtes de satisfaction...

Le Directeur des établissements provoque forganisation des élections pour chaque groupe siégeant : représentant des usagers, des familles, des représentants légaux, représentants du personnel. Tous les membres du DYS disposent d'un mandat d'une durée de 3 ans. Le DYS de l'association se compose donc ainsi :

Représentants des résidents	4	4
Représentants des tuteurs	1	1
Représentants de l'association	1	1

À chaque fois qu'une réunion du CVS est planifiée, chaque lieu de vie organise une réunion de préparation. Celle-ci permet d'aider le résident élu à répertorier les questionnements, les demandes, remerclements... de ses camarades.

b La Commission « menus »

La commission « menus » se réunie au sein du Conseil de la Vie Sociale, trimestriellement. Le but de cette commission est d'échanger autour de l'alimentation en :

- → Veillant à l'équilibre et à la variété des menus :
- → Prenant en comote les demandes des résidents :
- → Élaborant des menus en relation avec les saisons :
- → En veillant à la qualité des produits et de la prestation ;
- → En favorisant le circuit court et des produits frais ;
- → En planifiant les moments festifs (anniversaires, fétes...);
 → En respectant les régimes alimentaires, culturels et médicalement prescrits.

c La réunion des résidents

Une fois toutes les trois semaines, ces temps de parole sont planifiés pour chacun des lieux de vie (une fois toutes les trois semaines par lieu de vie en demi-unité).

Elle a pour but de favoriser l'expression de chacun sur des questionnements concernant la vie institutionnelle, des demandes particulières, des thèmes prédéfinis,...

Tous les résidents y sont conviés, elle est animée par l'éducateur spécialisé et un professionnel de proximité.

Chaque compte-rendu de réunion est consigné sur le logiciel professionnel Netvie.





1 Le projet hôtellerie

a La restauration

L'Association Béthel est dotée d'une cuisine centrale située au sein du Foyer « La Sagesse » à Crépy-en-Valois qui prépare les repas des deux établissements. Les repas sont élaborés avec des produits frais, provenant du circuit court et des plats pátisseries « maison » qui sont privilégiés l'élaboration du menu se fait sur plusieurs semaines et l'équilibre alimentaire est recherché sur la journée. La cuisine propose des menus améliores pour les fêtes de fin d'année ainsi que nour les dizaines d'anniversaire des résidents. Des menus particuliers peuvent être également organisés pour certaines occasions.

Les normes d'Ivojène HACCP sont prises en compte avec une amélioration constante de celles-ci. Afin de continuer à offrir une cuisine de qualité, les repas sont préparés par la cuisine centrale et réchauffés dans la cuisine satellite de réchauffage du Fover, Une commission « menus » composée du chef de cuisine, de résidents et de professionnels est instaurée au sein du conseil de la vie sociale. l'objectif général de la cuisine et du Fover en général est d'optimiser l'expérience culinaire des résidents en modernisant et en diversifiant les services de restauration pour favoriser le bien-être et la convivialité, pour cela elle vise à :

- → Concevoir des menus équilibrés, variés et adaptés aux préférences alimentaires des résidents, intégrant des options. pour différents régimes et restrictions ou par respect de conviction religieuse :
- → Promouvoir l'inclusion et la participation des résidents dans le processus de planification des repas (au sein du CVS) et des activités culinaires -
- → Renforcer les compétences du personnel de cuisine par le biais de formations axées sur la nutrition, les techniques culinaires adaptées et la gestion des régimes spécifiques ; → Créer un environnement de salle à manger convivial en repensant l'aménagement et en favorisant les interactions.
- sociales pendant les repas ;
- → Mettre en place des initiatives durables telle que la réduction du paspillage alimentaire et le recours à des produits. Incaux et de saison

b La lingerie

Le linge personnel des résidents est pris en charge par la lingerie de l'établissement, toutefois le choix de traiter le linge de leur protépé est laissé à la famille, L'identification du linge est prise en charge par l'établissement,

Cet entretien respecte toutes les normes actuellement en vigueur et notamment celle de la marche en avant qui consiste à respecter le linge qui va du plus sale au plus propre.

Chaque lieu de vie dispose d'un local de stockage « linge sale » avec un chariot de tri du linge. Un local de stockage « linge propre » est également présent et est séparé du linge sale. Des deux locaux sont sécurisés et entretenus. Le linge contaminé est traité séparément. Le linge alda set traité soar une mestataire extérieur.

L'introduction d'une technologie moderne (Thermo fixation) a permis d'améliorer la traçabilité du linge personnel du résident et de ce fait faciliter la communication entre le personnel de lingerie et les résidents.

Les résidents qui le souhaitent peuvent venir aider le personnel de la lingerie, en pliant par exemple des vétements. Cela permet à certaines personnes accueillies, d'apprécier une activité qu'elles ont découverte ou apprise dans leur nacrours antiéres.

c I Les services généraux

Les senioes généraux par leur présence dans l'environnement du résident sont complémentaires dans l'équillère et le bon fonctionnement de l'établissement. Les services généraux sont intégrés à la vie quotidienne, ce qui permet aux résidents d'être en contact permanent avec eux.

L'établissement est doté d'une équipe d'agents de services internes présente chaque jour pour assurer l'entretien des parties communes et des chambres des résidents, en respectant les protocoles d'hygiène établis. Chaque unité possède un local de ménage afin de facilitér l'entretien des locaux.

Outre le nettoyage des locaux, le personnel entretient un contact permanent avec le résident, amenant des échanges (parfois des confidences) contribuant à une meilleure communication.

Dans un souci d'introduire des pratiques respectueuses de l'environnement dans les activités de nettoyage et pour promouvoir la durabilité, des techniques de bionettoyage des sols à l'eau avec microfibres et de nettoyage vapeur ont été misses en place depuis 2023.

Le projet des services généraux vise à créer un environnement propre, respectueux de l'environnement et adapté aux besoins des résidents, favorisant ainsi leur bien-être au sein du Foyer de Vie.

d L'entretien des équipements

Un personnel d'entretien guidé par un responsable assure les réparations quotidiennes sur les lieux de vie et contribue au bien-être des résidents en procédant à des aménagement afin d'améliorer leur confort et leur cadre de vie.

2 Le projet « soins » et les intervenants autour du soin

Le Foyer doît promouvoir et maintenir une fonction soignante en son sein, non pour guérir de difficultés psychiques et/ou somatiques, peut-être irréductibles, mais pour permettre un mieux vivre. Cette fonction soignante doît être une préoccupation constante même si la finelité du Foyer n'est pos le soin au sens of voir établissement sanitaire.

Cette nécessaire fonction solonante présente deux orientations qui peuvent s'exprimer par :

Le soin qui recouvre toutes les tâches plus ou moins spécialisées (et pas uniquement médicales) que chacun dans son travail est amené à accomplir auprès et pour des résidents qui en ont besoin, comme :

- Scioner, une plassure l'écher donner un traitement un médicament accompanger chez le médecin et fou le

- spécialiste...;

 → Les préventions de la santé individuelle [dents, yeux, oreilles, suivi médical, entretiens psychologiques...];
- → La « bobologie », c'est-à-dire la prise en compte de leurs plaintes au quotidien ;
 → Les suivis (Pathologies particulières, EEG, examens biologiques, suivis psychologiques...);
- → Les suivis (Pathologies particulières, EEG, examens biologiques, suivis psychologiques → Les relations/informations avec les familles (lorsqu'il y a lieu de le faire):
- → Informations/formations du personnel (protocoles communs...);
- → Tenu des dossiers médicaux (accès, contenu...).

Le prendre soin qui est l'attitude collective et individuelle d'attentions et d'actes pour tout ce qui peut générer de la souffrance :

- → La sécurité physique/ la sécurisation affective/ la contenance psychique (tout ce qui peut constituer un risque physique et/ou majorer un mal être psychique);
- → Le confort (bien être en général de chaque résident) :
- → L'esthétique (vivre dans un lieu agréable, beau, entretenu...).

te champ du prendre soin recouvre aussi la problématique des troubles du comportement, qui entrainent parfois des passages à l'acte; c'est un moyen pour certains d'exprimer quelque chose qui peut être dirigé vers un autre résident, un membre du personnel, contre lui-même ou tout autre objet extérieur.

Pour cela, le fover assure cette fonction soignante en avant les objectifs suivants :

→ Connaître la personne dans sa globalité et lui proposer d'en « prendre soin » en accord avec ses besoins et ses attentes :

- → Maintenir les liens avec sa famille et l'extérieur :
- → Garantir et améliorer la qualité et la continuité des soins ;
 → Développer les soins rélevant du rôle propre de chaque professionnel ;
- → Developper les soins relevant du role propre de chaque professionnel;
 → Reinforcer le niveau de compétence et d'information des intervenants;
- → Favoriser la communication

Au sein de l'Association Béthel, l'ensemble des professionnels peuvent être amenés à prendre soin des personnes accueilles. « Un soignant est un professionnel qui prand soin d'une personne (eu d'un groupe de personnes) ayant des préoccupations ou des problèmes de santé, pour l'aider à l'améliorer, à la maintent, ou pour accompagner cette personne, jusqu'à la fin de vie, Un professionnel oui ne doit, en auurun cas, détruire la santé de cette personne. »

Tout act d'accompagnement suprés de ces résidents accueills peut être appelé et soin », « Le soin est l'attention particulier portée à une personne ou à ses proches en vue de leur voir primer soin des presonnes. Au regard de sa nature, il professionnels font dans les limitées de leurs compétences pour prendre soin des personnes. Au regard de sa nature, il permet toujours de faire quelque chesse pour quelqu'un fair de contribuer à son bien-être quelque soit son était.

1 (Vives Gineste & Jerome Pellosjer: HUMANTUCE - Ect Armand Coln julier 2007 - ISBN: 919-2-200-19965-5)
2 (Walter Horbeen- PRENDRE SON A I HOPITAL - Inscrine le soie infirmier dans une perspective seignante ». Edita MASSON - Fier mars 1997 - ISBN: 918225955589)

a La prévention

Diaque station est particulière en cincestre un accompagnement individuel basé sur l'évaluation des besins en concernation avec l'évalups purisitésiplicatifs trus de resulvants herbondiers. Elle est établiche à partir d'imme charevalten qui est retranscrite dans le logicile Ménié de jour comme de nait qui détermine la démarche le mineur adupte. Prévenir des ricuses partitoliques est à la distatutor de harding ou sur articoliste, cises premitte un meilleur contrort de vie et éviter ainsi une surmédicalisation pour le résident, qui pout être plus agressive et plus contranscrite.

b L'hygiène corporelle

La tollette et l'habillage constituent une phase essentielle dans l'accompagnement, permettant d'instaurer une relation privilégiée avec le résident.

Des actions sont mises en place pour le bon déroulement de ce moment :

Respecter les habitudes (bain, douche, toillette au lavabo) :

- → Respecter le rythme (prendre son temps);
- → Respecter la pudeur et la sécurité ;
- → Évaluer le niveau de l'aide (ne pas faire à la place) ;
- → Respecter les gouts et les désirs (faire choisir les vêtements...).

Pour veiller à l'intégrité de fétes cotané des résidents, les professionnels surveillent attentément les apports hydriques est alimentaires profusiques, s'étaine n'est donne prescription médicale ainsi qua le courbe de poids. Les professionnels peuvent utiliser les deux salles de bain médicalisées de l'oper d'Accuail Médicalisé : La Sapsess », despises d'une baijonné «Papadry» (Ellisaine «Pulposand» permettant un nettogre pout en doucure de l'application «Pulposand» permettant un nettogre but en doucure de l'application «Pulposand» permettant un nettogre de net doucure de l'application «Pulposand» permettant un nettogre de net doucure de l'application «Pulposand» permettant un nettogre de net doucure de l'application «Pulposand» permettant peur l'application «Pulposand» permettant peur l'application «Pulposand» permettant peur l'application «Pulposand» permettant peur l'application «Pulposand» peut l'application «

Les soins de pédicurie sont prodiqués aux résidents selon les besoins et les demandes.

c | Les troubles locomoteurs

Par troubles locomoteurs, on entend fensemble des troubles qui affecte la marche, l'équilibre et la posture. Afin de limiter les réspuss liés aux troubles locomoteurs, il est nécessaire d'apir dans la prévention des chutes par un améragement de l'environnement (biner d'appur, et lonn gilseant, s'apisilaction), des appareillages adaptés (chaussures orthopédiques). L'ensemble des professionness de proximité veille à la mobilité des résidents, en lien avec le hieribilitérageuir de transpeart au proximité veille à la mobilité des résidents, en lien avec le hieribilitérageuir de transpeart que l'aprendit proximité veille à la mobilité des résidents, en lien avec le hieribilitérageuir de l'appete d

d | L'alimentation

L'alimentation répond à plusieurs critères :

Caminanauri rejourna plasseus centes:

— Respect du rythme du résident : Mettre en place une plage horaire plus large pour le petit déjeuner afin de respecter le rythme de lever et de réveil de chacun, de pouvoir conserver et réchauffer les repas si le résident veut

- manger plus tard ou en cas d'arrivée tardive lors d'une sortie ;
- → Convivialité : prise des repas dans tout lieu oui convient au résident :
- → Moment privilégié d'échange.

La personne en situation de handicajo ne pense pas toujours à s'hydrater et présente parfois un trouble de la sensation de soît qui lempléhe de s'hydrater correctment. Me butter centre la déshipulation, des mesures sont prévises en termes de locus, ligitoce dimitistée en cas de forte chafeur, locus au dés-Le, let entrenes de prise en charge legiplation du protocole « cainciule», hydratation régulière, repas daptées. L. Dalimentation est adaptée dans le respect des individances allemitaires, des convictions régiouses et des régines specifiques.

e Le sommeil

Afin d'éviter des angoisses majorées par la nuit, un travail collectif des équipes de jour comme de nuit est instauré dans la continuité des exiss et du cadre nosé

Les traitements de nuit sont distribués par les professionnels du soir ou par l'équipe de nuit selon un horaire établi avec l'équipe médico-éducatif et la grescription médicale.

f | Les troubles sensoriels

Ils sont dus à une altération d'un ou plusieurs sens (troubles visuels, auditifs, olfactifs, tactiles, ...). Ces troubles sont corrigées par des appareillages (lunettes, prothèses auditives...) et par des prises en charges en saîle « snoezelen » au Fover d'Accuell Médicialés « La Soacese » »

a Les troubles du comportement

Les troubles du comportement sont associés à certaines pathologies (psychose, névrose, dépression...). Au quotidien, l'équipe de proximité observe, récolte les modifications du comportement des résidents et les transmet par l'intermédiaire de l'outil informatique au médecin. Le médecin peut prescrire un traitement médicamenteux. Des pertraisers avec la conchionais sont promosés et les corrécionnels du (DM officience) haifos peus êtres delibres pertraisers avec la conchionais sont promosés et les corrécionnels du (DM officience) haifos peus êtres delibres pertraisers avec la conchionais sont promosés et les corrécionnels du (DM officience) de l'active de

Deux salles de bain médicalisées sont équipées de baignoires « Parker » disponibles au Foyer d'Accueil Médicalisé « La Sagesse » oour tous les résidents en avant besoin. Elles procurent des instants de détente et de bien-être.

h I Les actions de vaccination et de dépistage

Ces actions sont organisées en cohérence avec les besoins identifiés. Les personnes accueillies sont informées sur les raisons et les modalités de mise en œuvre de ces actions.

→ La vaccination : La prévention des épidémies saisonnières : gastro-entérite, grippe...

L'établissement assure des rappels réguliers de prévention sur la transmission des virus de l'hiver essentiellement articulée autour du lavage des mains, pour promouvroir ce geste quotidien destiné à réduire le risque de transmission des virus pouvant entraîner notamment la grippe, la gastro-entrêtie.

La vaccination est effectuée sur prescription du médecin traitant par les infirmières du Foyer d'Accueil Médicalisé « La Sagesse ». Les dates de vaccination figurent dans le dossier de soins informatisé, après avoir recueilli le consentement de la famille out perprésentant légal et/ou du résidient.

Un tableau vaccinal est tenu à jour.

→ Le dépistage :

L'ensemble des campagnes de dépistage est organisé pour les résidents à partir de 50 ans, avant si connaissance d'antécédents familiaux. L'intérêt du dépistage est de pouvoir détecter plus précocement un cancer, de mieux soligner le résident et de limiter la lourdeur des traitements et des séqueltes éventuelles.

Des liens privilégiés ont été construits avec la C.R.C.D.C. pour renforcer les échanges et le bon déroulement de l'accompagnement. Des temps d'échange, de suivi et de coordination avec la C.R.C.D.C ont permis la réalisation de ces déolstaces our les résidents.

i I L'aide à la prise de médicaments

La distribution des médicaments est un acte de la vie courante (Circulaire DGS /PS 3/ DAS N°99-324 du 4/6/99), prescrite par le médicain.

Le conditionnement des médicaments sous forme de « blisters » est assuré par la pharmacie « référente » de l'Association Béthel dans un souci de sécurisation du circuit du médicament. L'aide à la prise de médicament, considéré comme un acte de la vie courante, se fait par fout professionnel suivant un protocole d'unent établi.

L'établissement dispose d'un pôle médical (salle de soin, pharmacie contenant les médicaments et le bureau du médecin) entièrement sécurisé par un système de contrôle d'accès, uniquement accessible par les infirmières, l'Alde-Soionante - efférente » du soin le médecin et féuiore de direction.

LES INTERVENANTS AUTOUR DU SOIN

Devant la diversité de la population accueille, l'établissement dispose de divers intervenants ayant des missions complémentaires visant à apporter aux personnes accueillies une prise en charge de qualité.

a I Un médecin généraliste intervenant

Lors de l'admission, le résident ou sa famille ont le choix de leur médecin traitant et référent de son parcours de soin. Ils restent libres de modifier ce choix tout au long de leur séjour.

- Un médecin généraliste intervient une fois par mois au fover :
- → Afin d'assurer les consultations des résidents :
- → Pour rencontrer les familles afin d'échanger sur la vie du résident et sur son parcours de soin.

Il a pour mission de réaliser le suix médical préventif des résidents et d'assurur de sactions d'information auprès des professionnées et des mailles. En ou sufragner et dans l'impossibles de joint de le représentant legil du résident, les décisions sont prises par le médicet natiant et/pu IXA6-50jaunte » Biférente » du soir qui en informa alors le plus reprisement possible la famille et le représentant legil. Si le médicent met insignatible, pour les pers étant de la prise en charge médicia, les professionnels ont recours au centre 15 et prennent en compte les informations dennées par le médicen régulateur.

Le résident ou la famille sont, bien entendu, libres de choisir les praticiens de leur choix. UNde-Soignante « référente » du soin, sous la responsabilité du responsable des soins, est l'interlocutrice privilégiée dans le soin.

b Le responsable de soins de l'association Béthel

Il accompagne l'Aide-Soignante « Référente » du soin au Foyer de Vie « Saint Rieul » ;

- → À la consultation du médecin généraliste intervenant une fois par mois le mardi. Temps pendant lequel les ordonnances sont renouvelées, les retours de consultations sont évoqués, les demandes d'examens soulignés (radiologie, bilan sanguin et autres), les mises en place de certains suivis validés, etc...
- → Pour formaliser des protocoles de soins (aide à la prise médicamenteuse, hygiène bucco-dentaire...), pour acquérir des gestes súrs et assurés pour l'utilisation de l'outil informatique, pour classer les éléments du dossier médical (pathologies, antécédents, classement des comptes-rendus médicaux/ opératoires et autres) etc...; et pour participer aux projets d'accompagnement per sonnalisés des résidents concernés.

L'aide-soignante « référente » réaise des soins liés aux fonctions d'entretien et de continuité de la vie visant à compenser un manque ou une diminution d'autonomie de la personne accueille. Son rôle s'inscrit dans une approche globale de la personne soignée et prend en compte la dimension relationnelle des soins.

Elle accompagne les personnes accueillies dans les activités de sa vie quotidienne, elle contribue à son blen-être et à lui faire recouvrer, dans la mesure du possible, son autonomie.

d La psychologue

Le travail psychologique au sein du Foyer de Vie « Saint Rieul » s'inscrit au cœur d'une réflexion pluridisciplinaire et se décline autour de différents axes.

→ Entretiens asychologiques individuels

Colgored for one entretiens est d'offer un espore confidential de parcia et d'écoute aux résidents. Les entretiens sont programmés à la demande du résident ou un fonction des besoins reprisée par l'étaple publicryofessionnelle. Se entretiens sportantes viennes réplaceur à ceux planifiés. Soin les besoins du résident, le suivi psychologique se met en place de manière régliére (lendomandaire, questien), pour soit pour le controllé, les entretiens ent en ungivillariement dons le braue de la publication de la production de la controllé de la controllé, les entretiens est en ungivillariement dons le braue de la publication de la production de la controllé de la controllé, les entretiens est en un givillariement dons le braue de la publication de la production de la controllé de la contr

Pour les résidents ne parvenant pas à investir la situation d'entretien dans le bureau, des temps d'échanges au sein de l'unité leur vie qui à travers un sunnort éducatif fieur activités manuelles nuzzle. I sont proposés

→ Entretiens avec les familles

Expections arec les families Le spychologue participe à certaines rencontres avec des membres de la famille du résident s'ils en font la demandent. Ces entretiers peuvent également être proposés par l'équipe si celle-ci considère qu'il y a un intérêt dans l'accompagnement du résident (échanger autour d'un changement de comportement ou l'apparition de symptomes, éculter d'acsuser la famille)

→ Entretiens d'admission

Dans le cadre de la procédure d'admission des résidents au sein du Foyer de Vie, le spechologue consulte les dossiers reque. Il particles une interlient admission affen de l'autre connaissance sur le résident. Il répré ainsi ses resouves cognitives et psychologiques. Il apprécie à travers cet échange la façon dont le résident perçoit son futur accueil au sein de l'établissement et ses capacités à s'adapter à cette nouvelle étape de son projet de vie.

→ Évaluations

Le psychologue utilise certains outils d'évaluation afin de mettre en évidence le fonctionnement du résident dans un ou plusieurs domaines (communication, autonomie, socialisation). Ces évaluations permettent ainsi à l'équipe pulpriprofessionnelle de résijuster si nécessair e l'accompagnement proposé afin qu'il réponde au mieux aux besoins du résident concerné.

→ Travail ponctuel d'observation

Le psychologue réalise également un travail d'observation (repas, activités, temps informel...) permettant de repérer des comportements ou des propos inappropriés à prendre en compte pour adapter l'accompagnement.

e I Le kinésithérapeute

Les résidents du Foyer de Vie « Salet Reul » peuvent bénéficier des compétences et du savoir-faire d'un un cas de present bénéficier de souver-faire d'un vielle de les sales d'un traumatisme bénin évolue na ces de prescription du médicien traitant et /ou en cas de prescription du médicien traitant et /ou spécialistes. Ces résidents se déplacent au Foyer d'Accueil Médicialisé - Le Sagesse » en salle de kinésthérapie. Il est ordersit les Units mardis mercreités et vendresit de Municialisé - Le Sagesse » en salle de kinésthérapie. Il est ordersit les Units mardis mercreités et vendresit de Municialisé - Le Sagesse » en salle de kinésthérapie.

Le kinésithérapeute conseille le résident en le rassurant dans ses aptitudes motrices. Il collabore avec l'équipe pluridisciplinaire en faisant part de ses observations dans le but d'optimiser la prise en charge au quotidien.

f | Les infirmières du FAM

Elles se déplacent au sein du Foyer de Vie pour pratiquer les actes de soins comme les prélèvements sanguins, les vaccinations, les paraments etc... Elles peuvent être interpellées par les professionnés de proximité pour avoir un avis suivant le contexte et les éléments identifiés.

g I La pédicure

La pédicure se déplace au foyer de vie tous les deux mois pour réaliser des soins de pédicurie. Cette prestation est délivrée après accord du représentant légal.

h | Le podo-orthésiste

Un podo-orthésiste intervient pour le renouvellement et/ou l'acquisition de chaussures orthopédiques.

i L'accompagnement médical et paramédical

L'accompagnement médical et paramédical est assuré par le personnel du foyer, si la famille ne peut l'honorer. Les familles selon leurs disponibilités peuvent être présentes aux rendez-vous médicaux.

Les rendez-vous médicaux sont géographiquement répartis dans le département de l'Dise (Beauvais, Compiègne, Senlis, Creil, Lacroix-Saint-Duen...). Les accumpagnements aux rendez-vous médicaux (Médecin traitant) et/ou spécialistes sont assurés par l'équice de romainté.



3 Le projet d'activités

L'objectif est de proposer une stimulation éducative au regard de leur capacité et incapacité, essentielle à leur bien-être physique et psychique. Les activités contribuent à l'épanouissement personnel de chacun d'entre eux et sont en adéquation avec leur Projet d'Accompagnement Personnalisé.

Il existe deux types d'activités :

- → Les activités fixes favorisant les repères temporo-spatiaux ;
- → Les activités ponctuelles, afin de répondre aux envies et aptitudes de chacun.

Pendant la période estivale (juillet, août, septembre) et de fin d'année, la vie de l'institution s'organise autour d'animations et de sorties « de vacance» « l'Base nautique, pique-nique, camping...). Les ortivités fixes s'ent trouvent momentanément interrompues. Selon l'étymologie du mort « animer » c'est donner une âme, donner la vie. L'animation doût être dagépée, c'est à drie, Indivisualisée en frontion de ast tentrée et besoin des personnes accueilles.

Bernard HEXY dit: - Arimor, cisst accompagner la vie, c'est créer une relation dans un espace identifié, à un moment particulier, une relation suffissamment chaleureuse pour qu'elle confinieu à nourrir au juri ne jour le desir de vivre, de faire, de rester en lien avec soi et les autres. C'est proposer un temps de rencontre, dans le cadre d'un groupe, d'un temps de plaisir, le partage L.) et sur

L'animation s'inscrit quelle que soit la définition qu'on lui prête Demande-Désir-Besoin-Attente

C'est à travers des activités librement choisies, non infantilisantes et s'inscrivant dans la continuité de son histoire de vie que chaque personne pourra exister en tant qui homme. Le projet d'animation doit proposer à chasun des activités compatibles wes ceut ét, de mainér à le plams faire naîter un sentiment décher parfois perçui nos des actes simples de la vie quotidienne. L'animation est l'affaire de tous les professionnels qui interviennent dans flacompanement de résidients.

LES ACTIVITÉS DE LA VIE QUOTIDIENNE

Les actes de la vie quotidienne permettent de maintenir et de développer l'autonomie des personnes accueillies. L'exigence passe par une attitule éducative basée sur les notions de «faire avec», de «faire faire», et non pas de «faire à la place de ». Dans cette optique, le résident est sollicité et valorisé dans la réalisation des gestes du quotidien tels que la mise de table, l'entretien de la chambre, de leur lieu de vie.

a | l'activité lingerie

L'activité lingerie responsabilise les résidents. Elle les valorise, elle travaille leur motricité et leur mémoire tout en participant à la vie de l'institution.

LES ACTIVITÉS SPORTIVES

Les activités physiques maintiennent une bonne hygiène de vie et permettent de lutter contre le risque d'une sédentarité. Elles favorisent la communication et créent du lien social.



a La piscine

En collaboration avec les maîtres-nageurs de la piscine municipale de Crépy-en-Valois et le club USC (Sport adapté), certains résidents licenciés en bénéficient. Cette activité est bénéfique pour les résidents et procurent :

3. Détente náisir et bien-étique.

- → Maintien, psychocorporel : les mouvements et la précision des gestes sont facilités :
- → Confiance et autonomie : les mouvements et les déplacements sont facilités dans le milieu aquatique.

b La marche nordique

Cette activité est proposée aux résidents ayant la capacité physique de suivre un rythme cadencé. En effet, cette activité entretient la forme physique et le maintien des fonctions respiratoires, cardiaques et musculaires. Elle riest pas traumatisante our le corps et faciliement accessible.

c | La randonnée et les promenades

Il ne faut pas sous-estimer les bienfaits de la marche sur l'organisme. Les objectifs pour les résidents est de favoriser l'échange avec l'autre, inciter l'effort physique et profiter des bienfaits de la nature.

d | L'équitation

Cette activité permet de travailler avec les résidents la relation avec l'animal et la relation avec l'intervenant. L'animal permet de valoriser la personne. La mairities des exercices est travaillée dans ce qu'ils savent faire. Elle permet d'antretair la cohépision de groupe et le vivre ensemble.

e Le VTT et le tricycle

Cette activité sensibilise les résidents d'une part, à la notion du code de la route et d'autre part, à ce qui les entoure (voitures, camarades...).

f | L'expression corporelle

Elle favorise le bien-être. C'est un moment de convivialité et de divertissement. Elle fait travailler le schéma corporel, demande de la concentration et valorise l'image du corps.

q | La relaxation

Cette activité permet aux résidents d'avoir un moment de détente, de relaxation, voire de défoulement.



h | La sarbacane

La sarbacane permet un travail de concentration, de précision et de maîtrise de soi. Elle permet aussi de travailler la cohésion de groupe, l'échange, l'encouragement envers les uns et les autres et est propice au respect.

i La pétanque

Cette activité permet de travailler la concentration, l'adresse, l'écoute et le respect de l'autre.

j Les rencontres inter-établissements

L'établissement participe à des rencontres sportives qui sont organisées au cours de l'année. Ces rencontres permettent à différents établissements médico-sociaux du département de l'Oise de se retrouver.

Enfin, les saisons permettent également d'organiser des activités sportives différentes pendant la période estivale, comme la pétanque, des randonnées ou de simples promenades. Ces activités permettent de garder un lien avec l'entérieur.

LES ACTIVITÉS MANUELLES

Les activités manuelles permettent de développer l'asprit créatif et de prendre du plaisir. Elles permettent de préserver l'état cognitif du résident, et de travailler la dextérité et la concentration. Elle privilégie la concentration, la motricité fine et développe l'expression artistique tout en participant à différentes préparations de manifestations festives notamment le marché de Noël ou les concours.

a | L'activité pâtisserie

Un atelier « Pătisserie » est utilisé en autonomie par certains résidents. Il contribue aussi à la préparation de fêtes et d'anniversaires. Les différentes étapes sont réalisées entièrement par les résidents à savoir le choix de la recette, la préparation et la confection. Les réalisations sont ensuite partagées avec l'ensemble des résidents.

LA BALNÉOTHÉRAPIE

Les séances de balnéothérapie dans les salles de bain médicalisées, au sein du Foyer d'Accueil Médicalisé « La Sagesse », représentent un avantage indéniable dans l'accompagnement des personnes accueillies :

→ C'est un lieu privilégié de relaxation et de prise de conscience du corps. Elle favorise la détente en valorisant l'image de soi, en apportant un réconfort physique et psychique, et en favorisant l'expression verbale et non verbale. → Ce n'est as seulement un lieu pour discenser des soins techniques au sens analitaire du terme. Ce complément de

—) Le nest pas seulement un lieu pour dispenser des soins techniques au sens sanitaire du terme. Le complement de prise en charge médicale permet d'aider à traiter les troubles cutanés, les troubles psychologiques et comportementaux.

L'ESPACE « SNOEZELEN »

L'accompagnement dans l'espace « snoezelen », situé au Foyer d'Accueil Médicalisé « La Sagesse » n'est ni une prise en charge thérapeutique, ni de rééducation. Il n'y a pas d'enjeux d'apprentissage, ni de performance.

C'est un lieu de découverte, d'écoute et de respect mutuel qui essaie d'amener confort et valorisation de la personne. Elle propose des sollicitations sensorielles variées dans une atmosphère sécurisante.

Tout est mis en œuvre pour le bien-être et l'apaisement des résidents.

LES ACTIVITÉS CULTURELLES

Les activités culturelles permettent de maintenir les acquis intellectuels.

Elles sont diverses et variées. Elles peuvent être ponctuelles (Visite de musée, cinéma, jeux de société, lecture des journaux,...) ou hebdomadaires.

a La lecture d'actualité

La lecture d'actualité permet aux résidents de se tenir informés des évènements.

b L'éveil

L'activité « éveil » contribue au maintien des acquis scolaires et initie à l'utilisation du matériel informatique.

c Le journal du foyer

Tous les trimestres, un journal « Ubeil de Saint Rieul » est public Cest un moment qui permet aux résidents de s'exprimer librement et de faire des choix concernant les sujetes abordés. de derniers sont souvent l'actualité du Poyer (sorties, activités, arrivée d'un nouveau résident et/ou d'un professionnel, ...].

- → La communication et l'expression.
- → La transmission des informations
- → L'éveil de la curiosité.
- → Le développement de la concentration,
- → L'utilisation de l'écriture et de la technologie informatique.

LES AUTRES ACTIVITÉS

Ces activités permettent d'instaurer une dynamique institutionnelle et de mierterir les rythmes de la vies ocalie. Eugliseip putriscipitionier organier des féties institutionnelles et miercesaries, fêtes colladriers, connort I tot...] pour lesquelles l'insemble des résidents participe. Cela permet de partager un moment de conivisiaité. Dans le respect des conivictions religiouses de chacun, une messe est dispensée tous les 15 jours dans la chapelle du sous-soil du pavillon principal.

LES VACANCES

Les vacances permettent aux résidents de rompre avec le rythme institutionnel et entretiennent le lien familial. Elles s'organisent sur l'initiative de la famille et sous couvert du représentant légal.



y le m'amuse...
La peinture, la piscine
que j'adore, le bowling,
la marche nordique,
le basket et le foot»
Lugdiwine

« J'ai tout ce qu'îl me faut, j'aime être au foyer » Vivien

4 Ouverture et partenariats Accompagner des personnes en situation de handicag mental, nécessite une organisation adéquate et des

professionnels éducatifs, médicaux et paramédicaux. Mais pas seulement. La vie des personnes que nous accompagnons ne se limite pas aux portes de nos établissements. Le quotidien de leur entourace non plus. Notre connaissance des difficultés, des souhaits et des capacités des

Le quotaien de leur entourage non plus. Notre connaissance des difficultes, des sounaits et des capacites des personnes souffrant de handicap nous donne une mission de plus : celle de penser leur vie dans leur environnement et de faciliter leur accès aux acteurs du territoire comme tout citoyen.

Enfin l'ouverture de l'établissement au regard de l'autre, est un élément majeur du désenclavement institutionnel et contribue donc à l'amélioration continue de la qualité de nos prestations.

L'Association Béthel accorde une grande importance tant au niveau national qu'au niveau départemental et local à ces partenariats.

Ainsi, la relation de conflance avec nos partenaires financeurs est essentielle. L'Association est en lien partenarial de façon permanente avec le Conseil Départemental et la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CAPH), signe d'un engagement mutualo pour améliorer la prise en charge des personnes accueillés.

Dans le département de l'Oise dans lequel l'Association est présente, un travail a été fait pour mieux appréhender les enjeux locaux et optimiser l'accompagnement des personnes notamment au travers des partenariats existants et ceux à mattre en place. Ce travail a permis la rédaction des projets départementaux, véritables déclinaisons décartementales du Priest l'astitutionale de l'Association.

Ussociation souhaite continuer à tisser des liens et développer toute forme de partenariats afin de réaliser de nouveaux projets et continuer à travailler dans une dynamique de décloisonnement, pour réfléchir ensemble à des nouveaux modes d'accompagnement, à des projets innovants, à la mise en commun de ressources humaines, matérielles un lifenoirlers

Les partenuries, cett dijk traveller ensemble errer les différents établissements et arvices médic-sociaux. Le directur des établissements de l'association et ses collegues, couvraign our d'uturer sognissement des des sociales, voient régulérement sur leur territorie et travellient ensemble sur les partenaries touxe. Elchange différentation et un mittalige boot sont disépensables pour a mocropagnement options des personnes en situation de handrag, cett dans cette visión que le projet de construction d'un nouveau bistiment a vui le jour, en partenariat seu Dist de Demont, pour de las sociales désinations de Lei Politant Médic-Pupil publicagé et d'Util Perferent dells hillespections Demont, pour de las sociales désinations de Lei Politant Médic-Pupil publicage et d'Util Perferent dells hillespections de l'acception de la commandation de la commandatio

Renforcer aussi nos collaborations avec les principaux pôles psychiatriques, les services hospitaliers et les médecins pour assurer une continuité dans l'accompagnement. C'est dans cette vision que des conventions ont été signées avec :

- → Le CHI de Clermont et son CMP local, qui est devenu voisin de l'établissement;
- → Le CH de Compiègne-Noyon et son réseau de soins palliatifs ;
- → Echoradom (Service échographique et radiographique à domicile) ;
- → Don du sang en partenariat avec l'antenne locale de l'Établissement Français du Sang ;
- → Ventil'02 (location de matériel d'oxygène);
- → La pharmacie de La Vallée à Béthisy-Saint-Pierre.

Les partenariats permettent de mettre à contribution savoirs et réseaux afin de favoriser les échanges autour de deux principaux enieux : l'accompagnement et l'accès aux soins.

D'autres partenaries sont développés pour le fonctionnement des activités proposées aux résidents. Ils se déploiter de deux maillères : d'une part en feisant Intervenir des animateurs entérieurs dans les établissements (Musique, Thétre_1, d'autre part les résidents sont accompagnés pour des visites et activités en extérieur Marche, Calèche, visites_1, Le Foyer de Vie d'e .- Sant Réels » a su souvrir et s'intégrer dans le tissu social notamment en utilisant les infestractures de promisér (Bentre aquitage, cub syorfic.)

L'accès à la culture, aux loisirs et au sport est important pour chaque citoyen.

De même, pour favoriser les échanges intergénérationnels, des partenariats avec des établissements scolaires sont mis en place.

Dutre ces partenariats indispensables à l'exercice et orientés pour promouvoir le droit des personnes accueilles, l'association se mobilise aussi pour accompagner des bénèvoles (jeunes du Service National Universel) ou stagiaires afin d'enrichir son ouverture à l'extérieur et nourir às aréflexion collective.













PARTIE 4 LES PRINCIPES D'ACCOMPAGNEMENT









1 Principes organisationnels

a Préadmission et admission

La démanche d'admission et d'accusil dans l'établissement permet un ancage fondamental à l'étabration du Pojet décompagnament fornamissis (PAI, Louissi et un tensi princatin qui conduit le prosonne à être action de démanche d'où la nécessité de prévoir, de penser et d'organiser ce moment. Le Foyer de Ve « Saint Risul » a pour spécificité d'accusilir et d'accurraggere de jeunes adultes en situation de handicap des deux sexis, adressés par la Commission des droits et de l'automnée des personnes handicaples (LA.D.PH).

L'admission au sein de l'établissement se réalise en lien avec le protocole défini par la C.A.D.PH de l'Oise et en appui avec le logiciel Via trajectoire. Le logiciel via Trajectoire est un cutil national ayant plusieurs fonctions dont deux nous concernent particulièrement :

- → Identification des établissements et services (présentation des établissements, contacts, capacité, ...) dans un annuaire accessible à toutes personnes sans que celles-ci aient de droit d'accès spécifiques,
- Suivi des notifications CDAPH traitées par chaque structure : gestion de la liste d'attente, gestion de la validité des notifications pour les personnes accueilles, gestion des entrées et sorties pour un suivi des places disponibles (cette fonction est uniquement accessible à des personnes ayant des droits d'utilisation).

Pour autant, si les usagers sont orientés par la C.D.A.P.H., le parcours de la préadmission peut commencer, dans le cadre d'une démarche, du souhait de la personne. Dans un premier temps, la personne accompagnée de sa famille, de son représentant légal et/ou de son établissement.

Dans un premier temps, la prisonne accompagnée de sa famille, de son représentant légal et du de son établissement d'origine sollicite le Poyer pour la constitution d'un dossier (administratif, socio-décadif et médical rempi par un médicein sous pil fermé). Ce dernier repremd une présentation de la personne ainsi que sa situation de handicap, Une visite de l'établissement lui est aiors proposée. Elle est assurée par le responsablé éducatif. Elle a pour but de présenter le cordie de l'établissement et son fonctionnement.

Si la personne souhaite une admission au sein du foyer, elle confirme sa demande par écrit et est alors inscrite sur la liste d'attente. Lorsqu'une place se libère, un deuxième rendez-vous, ainsi grune autre visite de l'établissement sont organisés. Ce rendez-vous marquera le début de l'accompagnement au sein du Foyer. Il s'effectuera en présence du responsable éducatif, du responsable soin et/ou de la psychologue.

Ce moment sera propice aux échanges sur l'histoire de vie, du parcours institutionnel et à la présentation de la vie de l'institution (iournée type).

Une journée de premier contact est programmée : le futur résident arrive pour sa journée de premier contact, il est accueilli par un professionnel qui aura un temps consacré à son accueil :

- → Présentation de l'équipe présente ce jour-là, des locaux.. Le résident participera à la vie de la structure et aux activités pour lui permettre de découvrir son futur lieu d'accueil ou de vie.
- → En fin de journée un bîlan est fait avec le responsable éducatif, un professionnel de l'équipe pluridisciplinaire, et / ou la psychologue, le résident et la personne qui l'accompagne.

Suite au Ultian, des informations complémentaires peuvent être demandées, La préadmission se poursuit ou s'arrête. Le jour de fadimission, le résident et les personnes qui l'accompagnent (Famille, tuteur, professionnels...) sont accueillis par le Directeur et /ou le responsable éducatif et /ou le responsable de soins.

- → Le contrat de séjour.
- → Le livret d'accueil.
- → La charte des droits et libertés
- → Le rèalement de fonctionnement.
- À son arrivée et durant les premiers jours, l'équipe éducative accompagnera le résident pour l'aménagement et l'appropriation de sa chambre.

Il sera présenté aux autres résidents ainsi qu'au reste du personnel. Il intégrera les ateliers et activités proposés afin de favoriser l'échange et son intégration au sein de l'établissement.

Son référent fera régulièrement des points sous forme de rencontres afin de s'assurer que la personne se sente bien et ne manque de rien.

Ce temps d'admission sera aussi marqué par un temps de rencontre avec la psychologue afin de faire connaissance et évaluer la façon dont la personne investit son arrivée au sein de l'établissement.

Un premier bilan sera organisé à l'issue de trois mois d'accueil.

Un protocole d'admission schématise le déroulement présenté ci-dessous :

LES ÉTAPES DE LA PROCEDURE D'ADMISSION

DEMANDE D'UN PLACEMENT AU FOYER DE VIE Par l'usager. Sa famille et/ou du représentant légal d'un autre établissement



DOSSIER D'ADMISSION

- COMPRENANT:
- → UN DOSSIER ADMINISTRATIF
- → UN DOSSIER SOCIO-ÉDUCATIF
 - → UN DOSSIER MÉDICAL (CONFIDENTIEL ADRESSÉ AU MÉDECIN EN CHARGE DU PROJET DE SOINS)



DÈS RÉCEPTION DU DOSSIER D'ADMISSION COMPLET AVEC L'ORIENTATION C.A.D.P.H.

(Via Trajectoire) EN FOYER DE VIE. LA LISTE D'ATTENTE EST MISE À IQUIR

SI PLACE VACANTE

1 / LES DOSSIERS SONT CONSULTÉS PAR DATE D'ARTIVÉE SUR LA LISTE D'ATTENTE

- 2/ ÉTUDE DU DOSSIER PAR : → LE RESPONSABLE ÉDUCATIE.
- → LE RESPONSABLE EDUCATIF,
 → LA RESPONSABLE DES SOINS
 ET LA PSYCHOLOGUE.

SI VALIDATION

PRÉSENTATION À L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE ET JOURNÉE « PREMIER CONTACT ».

ADMISSION DU RÉSIDENT

SI PLACE NON VACANTE

LE DOSSIER RESTE SUR LA LISTE D'ATTENTE.

SI PATHOLOGIE SPÉCIFIQUE DEMANDANT

DES ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES.

→ INTÉGRATION REPORTÉF

POSSIBILITÉ POUR LE DEMANDEUR DE VISITER ET DÉCOUVRIR L'ÉTABLISSEMENT ACCOMPAGNÉ OU NON DE SA FAMILLE OU DE SON REPRÉSENTANT

I NON DE SA FAMILLE OU DE SON REPRÉSEN LÉGAL OU D'UN RÉFÉRENT ÉDUCATIF.

b Modalités d'accueil

Une journée « Premier Contact » est réalisée avant toute admission. Le futur résident est alors accueilli dans un lieu de vie et participe à la vie de la structure et aux activités. Cette journée permet d'observer le résident. Elle permet surtout au résident de découvrir son nouveau lieu de vie en restant acteur de cette démarche.

L'établissement propose trois formes d'accueil :

L'ACCUEIL TEMPORAIRE

L'établissement possède une place. La durée d'accueil est limitée à 90 jours sur une période de 12 mois. L'accueil temporaire peut répondre à plusieurs objectifs :

- Une réponse à des situations d'urgence : dégradation de la relation entre la personne handicapée et son entourage, dépès de l'aidant dépradation de la situation médicale népessitant un renforcement des aides ou des soins.
- → L'aide aux aidants: en cas d'indisponibilité provisoire de la famille et/ou de permettre aux familles de souffler et de prendre du repos...
- premier ou repos.

 > Une réponse à un projet de vie qui n'est plus en adéquation avec la prise en charge en cours : certaines situations peuvent permettre aux résidents de se faire une idée de la vie en foyer de vie, dans la perspective ou non d'une admission définitive

L'ACCUEIL DÉFINITIF

Le Fover de Vie « Saint Rieul » devient la « maison » du résident.

Lors de Tadmission qu'elle soit définitive ou temporaire, l'établissement remet l'ensemble des documents de fonctionnement : le linter d'accueil, le règlement de fonctionnement et la charta des droits et libertés de la personne accueille. Un contrat de séjour est élaboré entre l'établissement, le résident et la tutelle au plus tard dans les 15 jours après l'admission. L'insemblé du dossier du résident (données administratives, socio-éducatives et médicates) est sais informataisuement dans le loiciée l'Réchart se loiciée l'Ré

La démarche d'admission et l'accueil dans l'établissement, nous permet de faire vivre l'affirmation selon laquelle :

« Les résidents sont chez eux et ce sont eux oui nous accueillent. »

L'ACCUEIL EN SEMI-INTERNAT

L'établissement lient à apporter une réponse adaptée aux besoins des bénéficiaires et de leurs familles. Les familles souhaitent que leur enfant puisse bénéficier d'une vis sociale à l'extériure de l'établissement, d'accompagnent (sorties, sport, amis...); ce qui peut se faire si le bénéficiaire fréquente la structure dans la journée et regagne son domicile le soir.

Il s'agit également de permettre à l'usager de connaître un rythme de vie partagé entre la collectivité et la famille : temps ponctué par des horaires, des repéres précis (temps de vie en journée, activités partagées), des trajets, etc., Cela permet aussi l'apprentissage progressif à la collectivité, le respect des règles de vie institutionnelles, et la maturation d'un choix personnel.

Ces semi-internes rejoignent donc les internes (ceux qui auront terminé leur petit-déjeuner et leur toilette) en se répartissant sur les lieux de vie et en intégrant le rythme du foyer.

c | Projet Personnalisé d'Accompagnement (PAP)

D'une part, dans la loi du 2 janvier 2002, nous relevons deux points qui donnent un sens au projet individuel :

- → L'affirmation des droits de l'usager ;
- → La coordination entre les différents acteurs dans les structures et à l'extérieur.

Cette même loi mos précise qu'il faut associer la personne à bostes dicisions priess la concernant. Dustre part, THAS (MASSA) surréciols a rutraires de ses recommandations de bones prastiques, nachammes claite de décembre 2004, favoires l'argundes de la participation de l'usager dans la conseption et la mise en œuvre du projet qui le concerne. Elle a pair ruccion d'éclaire le principe quotificier des professionaises la serviré é point d'appoir et dissique et les changes sex les usagers. Elle vies qu'alternative à l'interrigent for organisation et le fonctionnement des déballements et changes sex les usagers. Elle vies qu'alternative à l'interrigent for organisation et le fonctionnement des déballements et changes sex les usagers. Elle vies qu'alternative de l'autre de la consideration de la reconsideration de l'autre provent de l'autre des des l'autres de l'autre de la l'autre de la l'autre de la l'autre de l'autre de l'autre de l'autre

L'ÉLABORATION DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Après une phase d'observation de 8 mois du nouveur résident, l'établissement éstature un accompagnement personnales. Céul-les permet d'évalure les besident et les attentes de la marière la plus chiècne possible aint de martire en place le Projet d'écorropagnement Personnalisé. Le RPP Eint compte de la vie passée et présente du référent. Il s'appuis ent d'orgensession des ses aintentes, de ses désires et prond en compte se besoins et ses limites physiques est psychiques. Chaque résident a un présidention à appoir à Référent - USA MPC BENISI qui a un rôle de « porte-parcie » et est provinces. Chaque résident à un présention à prése la titude ni « référent » du résident, avec le pour chaque n'estitut n'est poir le prit efférent. La présention du RPP se la tat par « n'efférent » du résident, avec le coun nidera l'écorropagnement du résident su quoissien.

- → Éléments marquants (familial médical) :
- → Points du référentiel (ROCS) ayant évolués ;
 → Attente et expression du résident.

l'essentiel de ces données nous permet d'énoncer les objectifs du PAP.

Le ROCS [Référentiel-Observations-Compétences-Sociales] est « l'inventaire » de ce que le résident est capable de faire. Il permet de cibiler information que fon doit observer sans interprétation. Cet outil permet de faire violent est représentations que l'équipe et que chacun a construit des usagers et de ne pas rester dans une représentation ancienne et accreollaire.

LE RÉFÉRENT

Il est désigné des Tarrivée d'un nouvel usager en fonction d'un tableau de bord (celui-c) tient compte de l'équilibre et de la répartition entre les professionnels concernés) ; il est l'interiouteur privilégié pour toutes les questions et les informations réaltives au résident dont il est porteur du projet :

- → Il assure la gestion générale du projet ;
- → Il rassemble les informations concernant la situation générale du résident et s'assure de leur diffusion :
- → Il vérifie la bonne mise en œuvre des actions choisies;
 → Il participe à l'élaboration du PAP et le présente lors de la réunion :
- → Il yelle à ce que les décisions et leurs sens soient connus de tous les intervenants.

Le référent garde un lien de proximité avec le résident mais n'a pas vocation d'être l'interlocuteur privilégié.

2 La réflexion éthique

a La Vie Relationnelle Affective et Sexuelle (VRAS)

L'équipe du foper est attentive dans l'accompagnement qu'elle propose à la prise en compte de la vie affective sessuelle der séclients. En effec cette dimension feil partie intégrante de laur épanousissement personnel et il importe de veiller à ce qu'elle puisse se dérouler dans des conditions préservant des valeurs fondamentales : le respect, la diotnité, limitaire la sécurité de haccoun des résidents.

Les professionnels portent donc une attention particulière aux illens affectifs entretenus par les résidents, qu'ils soient framiliaux, anticaux, amouraux ou seussion. Bons c contentes la sexualité est un aujet qui doit être abordé avec la personne, de façon respectueuse, non intrusive, et en considérant un certain nombre de critères : ses ressources cognitives, so maturité poychique et psychaeffective, ses propres représentations concernant la sexualité, son expérience dans commaine et son positionnement dans one environnement faitail et cuturel.

C'est pour cela que l'établissement réinterroge continuellement ses pratiques. Une réflexion continue en équipe pluridisciplinaire est menée en lien avec les besoins les personnes accueillies.

Mais évoquer la sexualité, c'est evant tout retravailler avec les résidents autour de la comaissance de leur propre corps, clet aspect peut aussi bien sur être abordé dans le cadre d'entretiens individuels avec la psychologue, en soutien de l'écupie de promité. Airrs que pour certains la vie affective et sexuelle en restera au stade d'une relation platorique, elle sers pour d'autres davantage agie. Il est donc important de tout mettre en œuvre afin que chacun soit éclairé à ce sujet.

Elégica déclaratée a positionne en tant que médiatrice ain de assurer du liber à évir populosque des propriemes. El rigil en le fir d'accompagne le risidente de façon à la ceil à appriliment de la regile de la les social prespect de sei et des autres. En os seus, la question de consentement, même alle entes particilierant complexe que significant de la regiliar de la regiliar

b La bientraitance

La démarche de bientralitance au sein de Rissociation Béthel a pour objectif d'améliorer la qualité de vie de tous les résidents, des familles et de tout le personnel. Elle consisté à s'interrogre zu non paraiques, sur notre comportaine, à repérier, à prévenir les situations à risques au quotidien, à signaler et donc à nous placer dans une démarche continue d'évaluation de toute la d'immérsion de l'accompannement.

La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein de l'établissement. Elle vise à promouvoir le bien-être du résident. Elle ne se réduit ni à l'absence ni à la prévention de la maltraitance.

- → La bientraitance relève d'une culture partagée du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité.
 → Pour le rorfessionnel, il s'aoit d'une manière d'être, de dire et d'aoir, soucieuse de l'autre, réactive à ses demandes.
- et ses besoins. La bientraîtance intègre le souci de maintenir un cadre institutionnel stable, avec des règles claires, connues et sécurisantes pour tous.
- → La démarche de bientraitance est un aller-retour permanent entre penser et agir.
- → La recherche de bientraîtance est une démarche continue, sans fin, d'adaptation à une situation donnée.

La promotion de la bientraîtance au sein du foyer de vie s'articule autour des points suivants :

- → La formation initiale et continue de tous les professionnels constitue un prérequis indispensable pour l'exercice aumés d'un nutilis vulnérable avec des snécificités importantes.
 - Les réunions d'equipe hebdomadaires constituent des lieux de pensée et de parole libres oû des diservations, ressentie et les difficultés rencontrés sont partagés pour juster au mileur àccompagnement proposé aux résidents. Le sens des actes et des missions des professionnels y est aussi interrogé dans le but de toujours tenter d'amélitere les interventions.
 - → En cas de situation compliquée entre un résident et un professionnel, un membre de l'équipe de direction peut intervenir en tant que tiers personne pour rétablir la communication et le dialogue.
 - → La démarche de bientraitance commence dès l'accueil du professionnel au sein de l'établissement à travers un tutorat, des échanges avec l'ensemble de l'équipe ainsi que l'équipe de direction afin qu'il puisse s'inscrire dans le cadre institutionnel.
 - → Un travail de lien et de partenariat avec les familles, les intervenants extérieurs et les différentes instances Conseil départemental, CDAPH), avec comme objectif de toujours améliorer l'accompagnement des usagers.

Dans le but de prévenir la maltraitance, il est indispensable de faciliter la détection précoce des situations à risques et de permettre aux autorités administratives compétentes d'expres leur mission de veille et d'accompagnement :

- Afin d'assurer la traçabilité et le suivi, commune sur les deux établissements est utilisée la fiche d'évènement indésirable et la procédure de signalement puis le suivi des dysfonctionnements dans le cadre de la gestion globale des risques.
- → Un livret de bientraitance (en annexe), travaillé avec des professionnels des deux établissements, partagé avec l'ensemble du personnel et présenté au CVS, a été réalisé en 2023, ill sera remis au nouveau professionnel et aux stabiaires.
- → La charte de bientraitance (en annexe) a été mise en place courant 2018, rappelant le cadre et la définition de la bientraitance
- prentratamen. Elle est affichée dans les locaux de l'établissement accessible aux résidents et salariés. Elle est remise au nouveau professionnel et stagiaire.





1 L'organigramme

La particularité de l'articulation de l'organigramme de l'Association Béthel s'appuie depuis de nombreuses années autour de la mutualisation de l'équipe de Direction.

Cette originalité d'organisation a pour but d'impulser une synergie associative dans un souci d'économie et de gestion plobale en lien avec le projet associatif et institutionnel comme le montre le schéma suivant.

En effet, l'équipe de cadres est commune aux deux établissements de l'Association Béthel.



2 Compétences et qualifications mobilisées

a L'équipe de Direction

La particularité de l'articulation de Torpanignamme de l'Association Béthel s'appuie depuis de nombreuses années autour de la mutualisation de l'écquie de direction. Le rifet, l'équipe de cadres est commune aux deux établissements de l'Association Béthel. Cette originalité d'organisation a pour but d'impulser une synergie associative dans un souci d'économie et de sestion d'obble en fina avec le proise associatif et institutionnel.

LE DIRECTEUR

Sous la responsabilité directe du Conseil d'Administration et par délégation président associatif, le Directeur détient la responsabilité globble de l'établissement notamment au niveau administratif et financier en conformité avec le (PDM. la Sausre l'ébbarroit es la conduite stratégieur du priser (déstablissement, des onnévalations et de son adéquation avec le projet associatif, il développe le réseau sur la territoire et est le principal garant des droits, de la sécurité et de la qualité du service modau sur résidents. Il manage les mambres de l'Reisané de direction.

LE RESPONSABLE DU SERVICE ÉDUCATIE

Il a pour mission principale, l'encadrement des équipes et la coordination des actions socio-éducatives engagées auprès des résidents. Il conquit et met en œuvre l'organisation du service en concertation avec l'équipe de direction tout en tenant compte du projet d'établissement et des besoins des résidents.

- → Il encadre et anime l'équipe éducative en apportant notamment un appui technique aux professionnels.
- → Il participe au recrutement, prévient et père les conflits, anime et conduit les réunions d'équipe.
- → Il est garant des bonnes relations, de la communication notamment auprès des familles.

LE RESPONSABLE DES SOINS

Il organise les activités paramédicales, anime les équipes placées sous la responsabilité et coordonne les moyens mis en œuvre au sein de l'établissement. Il organise les actes de soins et paramédicaux. Il organise le travail au sein de l'éducise en analysant les besoins propramme et ober les activités quodidiennes.

Il organise les moyens matériels en recensant les besoins et en identifiant les demandes. Il veille à la mise en place et la bonne tenue du dossier de soins. Il participe au développement de nouveaux outils en lien avec la prise en charge des récidents. Il enactér et anime les professionnels de soins et socio-dévatisé en apportant un appui technique. Il participe au recrutement, prévient et gère les conflits, anime et conduit les réunions déquipe.

LE RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES

Il est responsable de fadministration des RH et prend en charge l'ensemble de la gestion administrative des salariés. Il s'assure de la velle de l'actualité sociale, notamment sur l'ensemble des activités liées à la gestion administrative du personnel. Il gière et coordonne les RH en veillant au respect du Code du Travail et la Convention Collective Nationale de travail annicable à une sine d'affactorismin (CDVRR).

Il assure les relations avec les organismes sociaux et prépare les documents réglementaires afférents au personnel. Il garantit un conseil et un dialogue RH.

LE RESPONSABLE QUALITÉ

Il est responsable de la mise en place, du pilotage, de la coordination et de l'évaluation du programme qualité. Il est le garant de la gestion des risques internes. Il a sous sa responsabilité l'équipe d'agents de service intérieur des deux foyers. Il les ancadre et s'assure de la gestion des stocks du matéria spécifique à ce service.

LE RESPONSABLE DE LA CUISINE

- → Il a la responsabilité du service de cuisine dans sa globalité.
- → Il se doit d'assurer l'hygiène et l'entretien des cuisines en lien avec les normes HACCP.
- → Il gère les commandes des aliments et matières premières en lien avec le budget alloué.
 → Il manage les commis de cuisine appartenant à son équipe de cuisine.
 - b | L'équipe du service administratif

LE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF

Le secrétaire assure la gestion des dossiers administratifs, des courriers

LE COMPTABLE

Il met en œuvre, suit et contrôle la procédure budgétaire en collaboration avec les acteurs internes et externes. Il anime et supervise les relations avec les partenaires financiers : banque, financeurs... Il garantit la qualité du processus comptable. Il organise et coordonne l'activité comptable.

c L'équipe du service technique

LE RESPONSABLE TECHNIQUE

Le responsable technique effectue tous les travaux nécessaires au bon fonctionnement des deux établissements (entretien et réparation des locaux...) et intervient pour améliorer le cadre et le quotidien des résidents du Jundi au vendredis de 800x à 70x0. Il seconde si direction dans sa mission de responsable de sécurité de l'établissement, du public accueilli et est garant du registre de sécurité.

Il est l'interlocuteur privilègié avec les entreprises extérieures. Il a la charge de la gestion des stocks des matériels afférents au bon fonctionnement de l'établissement. Il encadre l'agent technique affecté au FAM « La Sagesse » et le moniteur d'atelier affecté au Foyer de Vie « Saint Rieul ».

L'AGENT D'ENTRETIEN

Il effectue tous les travaux nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement (entretien et réparation des locaux, ...) et intervient pour améliorer le quotidien des résidents (pose d'un cadre...).

LE MONITEUR D'ATELIER / AGENT D'ENTRETIEN

Il effectue tous les travaux nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement (entretien et réparation des locaux, ...) et intervient pour améliorer le quotidien des résidents [pose d'un cadre...]. Il effectue des activités en lien avec les résidents

d I L'équipe médicale & paramédicale

LE PSYCHOLOGUE

Le psychiologue assure les prises en charge individuelles en fronction des personnes accueillises et de leurs capacités à simpliquer dans ce type de démarche. Il participe à l'ensemble des réunions liées à la prise en charge, aux réunions de préparation et de présentations des PAP II apporte son soutien et son consel à l'équipe juridisciplinaire dans le cadre de la prise en charge des résidents. Il est nécessire qu'ils participent à certains moments de la vie de groupe pour l'observation et la contribution à certain septe de l'accompagnement.

LE KINÉSITHÉRAPEUTE

Il assure la réducation des résidents après une intervention chirurgicale, des résidents rencontrant des d'ifficultés les residents rencontrant des d'ifficultés les residents en la comparable et le responde des désances de centres des feixins des l'apres des codisteits à entré dans la price de ne charge au quotidien. Il intervient sur le FAM « La Sagesse ». Les résidents du Foyer de Vie « Saint Rieul » se déplacent pour bénéficire de ses interventions.

e L'équipe pluridisciplinaire de l'Association Béthel

Compétences et qualifications mobilisées

La prise en charge des personnes en disustion de handicajo du Foyer de Ve - Saint Ricul - est sinquitire dans le sers ou, del enrequier 1 à dissu myoriet d'insuré vois en vaigne de résident se de la dispression de leur de dans le vaire ou, de renguler 1 à dissuré qui noui middel individuel adapte pour l'infer face à la dégradation de leur det de santé et de bien-tire en charchant constamment à ramment route prise en charge en lies avec le projet de la personne concellire en allaiter les catories ducateires et de soins. La contrauté de la prise en charge est assurée par une depuip pluridisciplinaire présente 26N/240 - 7/j7 réparties un de terrande l'autre sportifique de la prise en charge est essurée par une depuip pluridisciplinaire présente 26N/240 - 7/j7 réparties un de terrande l'autre sportifiques en lies une de un réturne de l'autre de la prise en charge est autre de l'autre de la l'autre de la la l'autre de l'autre de l'autre de l'autre de l'autre de la la la l'autre de l'autre de la l'autre de l'autre de l'autre de l'autre de l'autre de la l'autre de la l'autre de l'autre de la l'autre de l'autre de la leur de la l'autre de l'autre de la l'autre de l'autre de la l'autr

Le personnel éducatif de l'établissement regroupe des personnes ayant des qualifications différentes. Il s'agit essentiellement de personnes diplômées du secteur éducatif, Educateur Spécialisé, Moniteur Educateur, Aide Médico Psychologique, Accompagnant Educatif et Social.

f L'équipe intermédiaire

L'AIDE SOIGNANT «RÉFÉRENT DU SOIN»

Il assure le suivi médical de fensemble des résidents de l'établissement en lien direct avec le médecin et le responsable sous soils el set Ahrapé d'assister de conseiller l'étojule sur les soins de nursing, de coordonner les ables thérapeutiques mises en placo par les médecinis (traitants et spécialistes), de veiller à l'équilitre alimentaires, de faire le lien entre l'équileu et le médecin sur les conduites à territ aurers des révidents en corrélation avec leur IPP d' Il assure les soften indessaires au confort (prévention/curall du résident et les sons precetts par le médición traitant. In légique les follaires de innesantés des résidents agries virtications de traitantes conformés sous bisters par le pharmacier référent. Il veille au respect des protocies dadies à la prise des médicaments par l'équipe de proimité. Il a paper au apudicière son soutient et ses complements à l'équipe de promité. Il participé algement au d'éffentes l'existent de soutient et ses complements à l'épite des médicaments par l'équipe viellent à l'encadrement du nouveau professionnel mais aussi du stagilière en formation et participe aux formations internation.

L'ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ / MONITEUR ÉDUCATEUR

L'éducateur spécialisé/à e moniteur éducateur du Foyer Saint Reul est garant de l'animation au sein du foyer (activité) afin de maintenir et/ou de développer les capacités intellectuelles et physiques des personnes accueilles il intenviers en semaine setion un routement établi. En lien étroit avec l'étajes de proximité, il mobilise et impulse celle-ci affin de pouvoir mensr efficacement la réalisation des activités internes et externes. Il est en lien direct avec le chef de service éducatif et du service de coins il assure se sui viet l'encadément des stabilires no formation d'AES.

Leurs activités principales sont :

- → Élaboration d'un diagnostic éducatif et d'hypothèses d'intervention,
- → Mise en œuvre, suivi et évaluation des actions éducatives,
- → Accompagnement de la personne en situation d'handicap dans les actes de la vie quotidienne, → Transmission des observations pour Télaboration du Projet d'Accompagnement Personnalisé de la personne accueillie.
 - → Gestion des situations conflictuelles,
 - → Rédactions des comptes rendus et autres rapports d'activités.
- → Assurer la traçabilité de toutes les informations recueillies sur le pro logiciel Netvie, → Accueil et suivi des staciaires.

Il participe également aux différentes réunions d'équipe, veillent à l'encadrement du nouveau professionnel mais aussi du stadiaire en formation et participe aux formations internes.

q I L'équipe de proximité

LES AMP/AES/AS ET FAISANT FONCTION « AIDE AES »

Ils composent l'équipe de proximité en lien direct avec le résident. L'établissement compte également des contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation sur une durée d'un an faisant partie intégrante de l'équipe.

Ils interviennent en semaine le matin (07h00-15h00), l'après-midi (13h30-21h30) et effectuent un week-end de travail en douze heures (07h00-19h00 – 09h30-21h30) selon un roulement établi sur 6 semaines.

Depuis janvier 2023, les professionnels sont répartis par étage sur une durée d'un an. Dette organisation choisie permet de donner des repères aux résidents et permet aux professionnels de s'impliquer dans la vie des unités de l'étage où its sont affectés.

Leurs acquis, technicités et compétences différent du fait de leurs formations et leurs parcours, enrichissant la prise en charge globale des résidents.

Leurs activités principales sont un accompagnement et une aide individualisée aux personnes accueillies dans les actes de la vie quotidienne :

- → Accompagnement et soin des personnes dépendantes dans les actes de la vie quotidienne, dans leurs soins et dans leur relation à l'environnement,
- → Conception et animation des ateliers en adéquation avec les projets d'accompagnement personnalisés des résidents élaborés au sein de l'équipe pluridisciplinaire,
- → Élaboration, mise en place et suivi des Projets d'Accompagnement Personnalisé du résident dont il est référent,
 → Recueil et transmission des informations auprès de l'équipe pluridisciplinaire en vue de l'élaboration des projets
- d'accompagnement personnalisés, → Aide à la prise des médicaments.
- → Gestion des situations conflictuelles.
- → Assurer la tracabilité des informations recueillis sur le pro logiciel NetVie.

Ils participent également aux différentes réunions d'équipe, assurent l'encadrement des nouveaux professionnels mais aussi des stagiaires et participent aux formations internes.

LES VEILLEURS DE NUIT

Les veilleurs de nuit assurent une continuité de l'accompagnement, en veillant à la protection et à l'intégrité physique et morale, des personnes accueilles de 2/h15 à 0/h15. Ils sont composés au nombre de 5 répartis dans deux équipes de 3 et 2 nofressionnels solon un roulement établi sur deux semaines.

Les professionnels sont composés d'Aide Médico-Psychologique, d'Aide-Soignant, de Surveillants de nuit qualifiés et faisant fonction. Les horaires de l'équipe de proximité du jour et de la nuit permettent d'avoir un quart d'heure de transmission le coir et le maint le sont en l'écrit avoir et lor de la cerir et l'accept de sorties.

Leurs activités principales sont :

- → Veiller à la sécurité des personnes, des biens et des locaux.
- → Veiller au confort des résidents en s'assurant que chacun bénéficie de bonnes conditions de repos.
- → Accompagnement personnalisé des résidents au coucher et au lever.
- → Aide à la prise des médicaments.
- → Préparation des chariots de nursing.
- → Participation à l'entretien général des espaces collectifs, → Gestion des situations conflictuelles entre les personnes.
- → Gestion des situations conflictuelles entre les per → Transmission à l'équipe pluridisciplinaire.
- → Harishission a requipe profuscipinare,
 → Assurer la tracabilité via le pro logiciel Netvie.





LES AGENTS DE SERVICE INTÉRIEUR

Les agents des services généraux assurent la continuité de l'entretien des locaux et du linge de 09h00 à 17h00. Cette continuité est également assurée le week-end par équipe de 2 professionnels selon leur roulement sur six semaines.

Une professionnelle assure le service lingerie en continue et est remplacée par les autres professionnels de l'équipe lors de ses absences.

ils sont en lien direct avec la responsable qualité qui encadre ces agents des deux établissements de l'Association Réthel

Leurs activités principales sont :

- → Entretien de l'ensemble des locaux de l'établissement (espace de vie privatif, collectifs, circulation et administratifs). → Entretien, nettoyage et désinfection des matériels et charrigts.
- → Entretien du linge des résidents, → Entretien de la lingerie.
- → Participation à l'activité lingerie avec les résidents,
- → Assurer la tracabilité sur le pro logiciel net soins. → Participation aux formations internes.









3 Les ressources humaines et la prise en compte de la satisfaction des professionnels

Au regard de la mission de l'Association Réthel soit l'accueil de personnes vulnérables et au regard du contexte difficile que rencontre le secteur médico-social, il est indispensable d'impulser une gestion des ressources humaines efficace et réactive. La gestion des ressources humaines englobe des recrutements stables une intégration de qualité et par la définition d'une politique de formation en lien au maintien, à l'adaptation et au développement des compétences pour parantir une prise en charge de qualité tant pour les professionnels que les résidents

Afin de mobiliser des équipes soudées autour de la prise en charge des résidents des temps de rencontre entre professionnels sont organisés : transmissions, réunions hebdomadaires, groupe de travail, etc., Ces temps ont pour objectifs principaux : l'amélioration du service rendu au résident et l'augmentation de la satisfaction.

LES AVANTAGES SALARIAUX

Afin d'améliorer, de stabiliser un climat social serein et d'améliorer les conditions de travail, plusieurs avantages salariaux ont dernièrement été mis en place, à savoir :

- Gestion annuelle des congés payés,
- → Attribution du congé d'ancienneté subordonné à un nombre d'années d'ancienneté au sein de l'Association.
- → Prime de présence.
- → Don de jours entre professionnels.
- → Attribution de deux jours de congés pour présence familiale et proche aidant, → Attribution d'un jour de congé à tout salarié pour un déménagement,
- → Droit à la déconnexion afin de respecter les règles de repos ainsi que l'articulation de vie personnelle.
- et professionnelle de l'ensemble des salariés.
- → Valorisation de la prise en charge financière de la mutuelle de l'employeur. 70% employeur contre 30% salarié. → Prime de chaussures à hauteur de 40 euros pour les salariés en CDI ayant besoin de chaussures spécifiques sur

présentation d'un justificatif médical. LE DÉTAIL DES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2022, le nombre total des professionnels du FDV « Saint Rieul » s'élevait à 41 personnes dont l'ETP représentait 39.45 dont la répartition Hommes/Femmes étaient :

- → 92.5 % de femmes
- → 75 % dhommes

LA MOYENNE D'ÂGE ET L'ANCIENNETÉ

Compte tenu du vieillissement de la population et des perspectives d'allongement des carrières l'analyse de la structure démographique de l'Association et de son évolution est une donnée importante afin de préserver la santé des salariés et de garantir la mise en œuvre d'une prévention efficiente, gage de pérennisation des savoirs et compétences au sein du Foyer de Vie « Saint Rieul ».

a Le recrutement du salarié sous contrat de travail

Une attention est de mise par la politique de gestion des ressources humaines dans le process des recrutements des candidats au Foyer de Vie « Saint Rieul ». Il est primordial de pouvoir trouver des futurs professionnels qui seront à même de pouvoir accompagner les personnes accueillies dans le partage des valeurs associatives et de travailler en cohésion en équine de manière nérenne. l'Association Réthel dans ses valeurs laisse la chance à chacun de nouvoir exercer la mission d'accompagnement en recrutant des candidats non diplômés. Toutefois, une vigilance est de mise quant aux profils recrutés afin d'avoir un quota nécessaire de personnes diplômées

Cependant, la période de Covid à abuleversé l'ensemble du secteur médico-social en créant une roise de professionnels de santé où les candidats se font rares voir absents depuis la fin d'année 2021. En 2021, dans un système où tous les secteurs d'activités cherchaient ardemment des salairies, la procédure de recrutement se devait d'éter accourré sans enliver le contenu des attentes. En concertation lors de réunions d'équipe de direction, la procédure de recrutement a étre preparée, essays, amélioré.

La procédure de recrutement s'illustre par un premier entretien téléphonique. Si celui-ci est concluant, sont demandés par ervoir de mail les étéments admistratifis nécessirés pour l'analyse et la préparation du dossier en amont un entretien physique programmé (diplôme, CV, lettre de motivation, RIB, Attestation de sécurité sociale, 3 derniers butletins de pais Casier judicière. J

Le jour J, le candidat rencontre a tour de rôle, le chef de service éducatif et le responsable des soins puis le responsable des ressurces humaines. Chaque responsable abordera la prise en charge de la personne sous le prisme de ses propries complétences. Au travers de ces deux temps de rencontres, le candidat est découvert au même titre que ses complétences professionnelles.

Ainsi à la suite de ces entretiens le candidat aura :

- → Une vision de l'association Réthel dans son ensemble
- → Une vision du fonctionnement administratif des établissements.
- → Une vision de la prise charge de la personne accueillie,
 → Une vision de la dimension éducative attendue auprès de la population des établissements.

À l'issue de ces entretiens, les responsables se concertent pour rendre leurs décisions quant à la sélection ou non du candidat rencontré

b | L'accueil et l'intégration du professionnel

L'intégration du professionnel est un pan primordial puisqu'il donne la première image de l'Association, les grandes lignes du fonctionnement et de l'accompagnement des résidents. Ce processus det fui permettre d'être obérational rapidement de fevoriser son ancrage dans l'équipe pluridisciplinaire

pour préserver la cohésion dans l'accompagnement.

A cette fin, avant sa première prise de poste, le candidat reçoit par mail les éléments indispensables d'information concernant l'Association Réthel. Ces éléments sont les suivants.

- → Le rèplement intérieur
- → La charte des droits et des libertés de la personne accueillie,
- → La charte de bientraitance,
 → La charte informatique et n
- → La charte informatique et protection des données,
 → Le projet d'établissement.
- → Le livret du nouveau salarié,
- → Les documents relatifs à la mutuelle,
- → Le planning prévisionnel sur une durée d'un mois.

L'ensemble des professionnels, tous fayers confondus, est prévenu de l'arrivée (nom, prénom, qualification, date, haure et professionnel en charge des on accueil par une noté de service une semaine avant se prêse de poste. Dans une démarche favorable du transfert des savoirs, des bonnes pratiques et du fonctionnement, un professionnel fronctionnant sur le mitime roulement que le futur salarié sera défini pour l'accueillir lors de son premier jour pour bis frière vieler le les roulements.

Ils seront également en binôme sur une période de 15 jours pour travailler. Cette directive donne un repère au nouveau salarié, cependant, tout professionnel se doit d'accueillir et d'intégrer chaque nouveau professionnel.

A con arrivel, le salarif est reup par le responsable en charge des ressources humaines. Cest à cette occasion qu'est remis le badge d'accès aux foyers (portail et badgeuse), les derniers éléments contre signature (attestation de réception des documents institutionnells, fiche de poste, autorisation du droit à l'image, attestation du bulletin de paie sous fornat démartérialisé, attestations de mutuelle/prévoyance), la fiche des congés payis, les documents direscription à la mutuelle le rapport d'étonnement.

Quant à la signature du contrat de travail, ce temps est prévu avec le Directeur de l'Association Béthel à la suite de la lecture des points du contrat. Ce temps permet un échange entre le nouveau salarié et le Directeur,

Au cours de sa période dissail, le professionnel est rencontré régulièrement par les chefs de service (15 jours, pur mois...) puis qualques temps avant as fin de période desseil, lue concertaine est faite entre chefs de service rendre leurs décisions sur la validation ou non de la période. La validation de la période d'essai est remise en main roorse contre décharge au salarie.

Enfin, dans une démarche de mutualisation des professionnels, la politique d'intégration du nouveau professionnel prévoit quelques temps après son arrivée, de le faire intervenir sur le site où il n'est pas affecté. Cette démarche a pour but de faire débouvir le site, les confessionnels et les résidents de fautre site dans un contexte oui le nermet.

c L'accueil des stagiaires

Au regard des moyens mis à la disposition du Foyer de Vie « Saint Rieul » et sa position géographique idéalement située, l'équipe de direction montre une volonté indéniable d'accueillir des stagiaires.

La procédure d'accueil du stagiaire est organisée de manière à suivre au mieux le stagiaire en formation. Pour cela, trutes les demandes sont traitées au préalable administrativement

L'étude de demande de stage prend en considération les éléments suivants :

- → La pertinence du stage dans l'association,
 → Les objectifs sont-ils réalisables et atteignables dans l'association?
- → La durée du stage
- → La date du début de stage (organisation pour planifier l'arrivée).
- → Le nombre de stagiaire accueillis sur la même période.

Une fois l'étude des points menés, le dossier est transmis au cadre compétent. Un professionnel référent du stagiaire est défini, puis les conventions sont établies. Le responsable des ressources humaines réalise le suivi du dossier administratif et le cadre compétent lui forurira son planning.

l'Association, dans sa politique GRH, encourage l'accueil des stagiaires soulevant des questionnements sur les pratiques professionnelles, valorisant les compétences des professionnels par la transmission des savoirs.



4 La politique de formation

Dans le cadre de la politique de formation, des besoins de formation sont identifiés et déterminés en lien avec les demandes des professionnels et les besoins des résidents.

a | L'orientation de la formation professionnelle

La formation professionnelle continue est un gage d'accompagnement de qualité effectué auprès des résidents grâce à des formations sélectionnées spécifiquement en lien avec les besoins des personnes accuailles et des professionnels anse noublier les resources internes dont dispose l'institution. Crientation stratégique est permise par le plan de formation qui traduit les choix de formation de l'équipe de direction. Ce plan de formation pour seul objectif de maintaine : daubent et divelonner les connelhences des confectionnels intervenants.

Papula Tournature du ERA — La Sappesa — , Trabjectif à et de mutualiser les formations au riveau associatif. Cette organisation premare beur d'âterd à l'ent des conomisses mais une si bredir veru un expert associatif collectif et de cohésion. En effet, c'est en pratiquant et en misonit les équipes des doux structures de l'Association Bethal quent des cohésion. En effet, c'est en pratiquant et en misonit les équipes des doux structures de l'Association Bethal quent des cohésion de l'appuir des des companies et des companies et des companies et des companies et des companies de cohésion de foque. Disquare ainveil, le plan de formation annuel soumité à consultation du SE est établi en lien avec le budget alloué de l'IPOS Casté outri frendemé des sablerés soutifs.

- → La politique de la Direction (culture de l'association, formations réglementaires...).
- → Les souhaits des salariés recueillis (via un mail annuel entretien professionnel.).
- → Les besoins identifiés par les responsables de pôles.

Les axes majeurs de la formation continue depuis 2019 sont la manutention des personnes dépendantes, la gestion du stress, snoezelen, HACCP, Autisme/TSA et avancée en âge, gestion du Deuil et Décils en institution...

b | Un site encourageant les formations initiales

Chaque année, il est proposé aux professionnels internes en qualité de faisant fonction AMP ou AES c'est-à-dire non diplômées, d'effectuer le diplôme par un contrat de professionnalisation.

l'Association Béthel recrute également des candidats externes en contrat de professionnalisation (Apprentissage)AES.

Les salariés en formation sont suivis par un tuteur formé spécifiquement au tutorat. Cela conditionne le nombre de bénéficiaires quismount tuteur ne neut suivre plus de deux contrats de nonfessionnalisation

Les conventions de formation sont principalement conclues avec le Centre de Formation Professionnelle Rural de Vaumoise, (60, Oise).

L'objectif est de compter un professionnel par site chaque année notamment par le fait qu'il ne peut y avoir que deux professionnels par tutieur mais aussi d'un point de vue organisationnel puisque les professionnels sont absents pendant leurs jours d'écule et sur la durée de leur stage. En effet, ces absences impactent la bonne continuité de prise en charge des résidents.

La contractualisation de formation avec les centres de formation de proximité permet une mobilité sociale des jeunes du département, de la région.

c | L'entretien professionnel, le lien de la formation continue

L'entretien professionnel, axe majeur de la formation professionnelle, est un temps d'échange entre l'employeur et le salairé quant à son percours professionnel, ess besoins et souhaits de formation, Le salairé est acteur de son percours professionnel, de sa formation professionnelle, tout au lond de sa certière.

À partir de deux ans d'ancienneté, le salarié s'entretient avec le directeur dans le cadre d'un entretien professionnel qui a pour objectif d'accompagner le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel [parcours, formations, projets professionnels]. Ensuté de nouveux entretiens s'effectuent rous les deux ans dont un bilan à 8 nas.

Enfin, en parallèle, dès lors qu'un salarié est absent (maladie professionnelle, accident de travail, congé maternité ou congé parentail à son poste de travail depuis plus de 3 mois, un entretien de retour de longue absence est prévu dans la nuinzaine de sa renrise

d | Le dialogue social

L'Association Béthel est dotée d'instances représentatives du personnel conformément aux dispositions légales :

- → Comité Sociale et Economique CSE,
- → Commission Santé Sécurité au Travail CSSCT,
 → Néonciations Annuelles Obligatoires NAO
- → Negociations Annuelles ubligatoires NAI
 → Conseil de la Vie Sociale CVS.

Sauf exceptions, des réunions périodiques ont lieu suivant les impératifs légaux répartis comme suit :

- → 6 réunions minimum de CSE par an incluant des points de CSSCT (tous les 2 mois environs),
- → 2 réunions minimum de NAO,
 → 4 réunions minimum de CVS.

Les relations avec les IRP (Instances Représentatives du Personnel) s'illustrent chacune d'entre elles avec des éléments phares :

→ Les membres du CSE présentent à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux saisers à flagolisation du Code du Tavail de los autres disposition flagolisation flagolisation de l'aprection sociale, les autres disposition flagolisation de protection sociale, les autres flagolisation fl

participent à l'amélioration de leurs conditions de travail et veillent au respect, par l'employeur, de ses obligations légales.

— Les défiguités syndicaux (DS) assurent le lien entre les salarirés et l'organisation syndicale à laquelle il apportient. Il organine la section syndicale il rendretante son syndicale autres de l'employur et assure la défense des salarirés Le IS

formule des propositions, des revendications ou des réclamations auprès de l'employeur.

L'employeur doit négocier avec les syndicats. Cette négociation porte sur certains thèmes. La périodicité des

négociations peut être fixée par accord entre l'employeur et les syndicats.

Les IRP sont perçues par l'institution comme des interphases de communication, véhiculant les informations au plus près des salariés.

5

Lorsque l'on parle du service des Ressources Humaines, on le réduit souvent à l'élaboration des contrats et à la gestion des paies.

Le service des Ressources Humaines est une véritable ressource stratégique au service de l'Association Béthel. Il doit également devenir un lieu d'échanges et d'écoute pour l'ensemble des professionnels et collaborateurs.

Les enieux maieurs d'ici 2028 seraient les suivants :

- → Mise en œuvre d'une démarche RPS/QVT.
- → Tendre à la diminution de l'absentéisme,
- → Travailler sur l'accueil et l'intégration du nouveau collaborateur.
- → Instaurer des groupes d'échanges sur les formations,
- → Développer les entretiens individuels d'évaluation,
- → Attirer de nouveaux talents professionnels,
- → Permettre le développement personnel en se basant sur la compétence du collaborateur et en encourageant la formation.









PARTIE 6 PROJET QUALITÉ









1 Notre engagement

La démarche qualité est une dynamique d'établissement issue d'un engagement fort de la Direction dans une démarche transversale et participative visant l'amélioration continue des services dus et rendus aux résidents.

La mise en œuvre de la démarche d'amélioration continue de la qualité est soutenue par la présence d'une quatificienne et consolidée par une gestion documentaire informatisée, comprenant les procédures et protocoles internes validons révisées régulièrement et accessibles à l'ensemble des professionnels (le bon document, au bon moment, au bon momen

Notre établissement se doit de répondre à une réglementation de plus en plus normée pour l'aspect sanitaire (frygiène, gestion des risques etc...) Nearmoins, un Foyer de vie doit rester un fieu de vie et favoriser la conservation au maximum de l'autonomie et de la vie social et de l'avoicait et d'avoicait et de l'avoicait et d'

Cet engagement se traduit par la définition d'une politique qualité et de gestion des risques orientant l'action des professionnels pour :

- → Optimiser la prise en charge dans le respect des droits de la personne accueillie,
- → Garantir aux résidents un niveau de sécurité optimum,
- → Favoriser les démarches d'évaluation et la dynamique d'amélioration en continu.

a Structure de pilotage de la qualité

Le comité de pilotage de la qualité, de la gestion des risques associés aux soins et de la protection des données est présidé par le Directeur de l'établissement. Il élabore la politique qualité et politique gestion des risques (formalisée à ce jour : 1(RF015) au sein de l'établissement au repard des prientations stratégiques retenues dans le projet d'établissement. Après le bilan de l'année passée, il donne les orientations pour l'année à venir. Le responsable qualité coordonne ces activités. Afin de suivre au mieux ces activités par l'ensemble des membres, des comités opérationnels ont vu le jour.

- → Le comité de gestion des risques, Il se réunit au moins trois fois dans l'année, essentiellement pour analyser les risques liés aux soins (Évènements indésirables), le risque infectieux (Audits, DARL) et les risques liés au circuit des médicaments. Il assure le suivi des plans d'actions et de la cartographie de la gestion des risgues.
- → Le comité de direction. Il assure entre autres la coordination de la qualité planifie coordonne organise les actions. d'amélioration de la qualité notamment, le suivi du programme qualité gestion des risques, le suivi des audits et des indicateurs qualité. Le comité de Direction se réunit autant de fois que nécessaire le plus régulièrement 1 fois par mois.

b Nos échéances qualité

L'article 75 de la loi du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé : dans un objectif d'amélioration continue de la qualité, les établissements et services évaluent et font procéder à l'évaluation de la qualité des prestations qu'ils délivrent selon une procédure élaborée par la HAS.

Objectifs de la démarche :

- → Permettre à la nersonne d'être actrice de son parcours.
- → Renforcer la dynamique qualité au sein des établissements et services.
- → Promouvoir une démarche porteuse de sens pour les ESSMS et leurs professionnels.

Le nouveau dispositif d'évaluation de la qualité des prestations des ESSMS mis en place en mars 2022 réforme le calendrier des évaluations. À la suite du premier arrêté de programmation des évaluations couvrant la période 2023-2027 le Fover de Vie « Saint Rieul » devra réaliser une évaluation sur le premier trimestre 2024. l'évaluation interne n'est pas obligatoire mais fortement conseillée. C'est pourquoi une autoévaluation est programmée en début d'année 2024

L'autoévaluation permet de préparer la structure aux exigences du nouveau référentiel, d'identifier ses axes de progrès et définir des actions d'amélioration mais aussi de mettre en lumière ses points forts pour pouvoir les mettre en avant lors de la visite. Il s'agit également d'entraîner l'ensemble des personnes impliquées pour qu'elles vivent bien la visite d'évaluation le moment venu, mais aussi de les mobiliser pour engager une dynamique d'amélioration continue

D'un point de vue des professionnels, participer à l'autoévaluation est bien sûr une bonne façon de se préparer à la visite, d'éviter le stress à cette échéance, mais avant tout de s'impliquer dans l'amélioration continue des accompagnements, ce qui va contribuer à donner du sens au travail. L'autoévaluation permet aussi de nourrir la visite en valorisant la réflexion menée de facon collaborative afin de pouvoir définir et déployer sa démarche d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques.

3 Amélioration continue de la qualité de vie au sein du Foyer de Vie

Objectif principal:

Favoriser le bien-être des résidents du Foyer de Vie en mettant en place des initiatives visant l'amélioration continue de la qualité de vie, en conformité avec les normes réglementaires, avec une évaluation prévue en 2024.

Objectifs spécifiques :

- → Concevoir et mettre en œuvre des programmes d'activités diversifiées et stimulantes, et adaptées aux besoins et aux préférences des résidents.
- → Renforcer les compétences du personnel par le biais de formations continues axiles sur la prise en charge personnalisée et les meilleurs pratiques en matière de soins.
- → Établir des canaux de communication efficaces pour recueillir régulièrement les retours des résidents et de leur famille afin d'aiuster les services en conséquence lenguêtes de satisfaction.
- → Mettre en place des processus de suivi et d'évaluation interne, en se basant sur des indicateurs de qualité prédéfinis, pour assurer une conformité constante avec les normes réclementaires (Audits réculiers).
- pour assurer une commitment consainte avec les normes regionner lan es pours regiones;
 » Collaborer avec des experts externes pour des évaluations indépendantes périodiques afin d'obtenir une perspective externe sur la qualifit des services fournis.

Méthodologie :

- → Élaboration d'un plan d'action détaillé avec des échéanciers pour chaque objectif spécifique (PAQS).
- → Identification des ressources nécessaires, y compris le personnel, la formation, et les partenariats externes.
- → Supervision du projet qualité par le comité qualité et gestion des risques (CGR).
 → Communication transparente avec le personnel, les résidents, et leurs familles (par le biais du CVS) pour assurer une compréhension et une adhésion maximales.

Évaluation :

L'évaluation du projet se fera en 2004 selon les critères définis par le nouveau référentiel. Elle inclura des analyses quantitatives et qualitatives des indicateurs de qualité, des retours des parties prenantes. Les résultats obtenus guideront les ajustements nécessaires pour maintenir et améliorer la qualité des services offerts par le foyer dévie.

Calendrier:

Le projet sere mis en œuvre selon un calendrier préétabli par le comité de gestion des risques, avec des étapes clés définies pour chaque objectif. Les évaluations régulières permettront d'ajuster le calendrier en fonction des besoins émergents.

Ce projet qualité vise à paratir un environnement où chaque resident du Foyer de Vis pout bénéficier de services de qualité, favorisation de paratir de projet par la comment de la commenta del la commenta de la commenta del la commenta de la commenta de la commenta de la commenta de la commenta del la commenta del la commenta de la commenta del la comme