

Projet d'établissement de la Résidence LA HAIE VIVE

Sites de Cholet et de Beaupréau

2019-2023



Décembre 2019

Table des matières

Préambule	3
1. Un projet d'établissement issu du projet associatif de l'APAHC.....	4
1.1 L'histoire de l'APAHC.....	4
1.2 Le projet de l'APAHC	4
1.3 Les orientations 2018-2022.....	5
2. Les missions de la Résidence LA HAIE VIVE	6
2.1. Les missions	6
2.2. Les repères juridiques	6
3. Les personnes accompagnées.....	8
3.1. Les personnes accueillies à la Résidence LA HAIE VIVE.....	8
3.2. Le parcours personnalisé.....	9
3.3. Les relations avec la famille.....	11
4. L'accompagnement proposé et son organisation	12
4.1. L'accompagnement	12
4.2. L'expression et la participation des personnes accompagnées	13
4.3. L'organisation interne	14
4.4. L'avis des résidents.....	15
4.5. L'ancrage de la Résidence LA HAIE VIVE dans le territoire : partenariats et ouverture	18
5. Les principes d'intervention	19
5.1. Les sources des principes d'intervention	19
5.2. Articulation entre l'individuel et le collectif	21
6. Les professionnels et les compétences mobilisées	22
6.1. Les effectifs.....	22
6.2. Un service administratif commun à tous les établissements et services de l'APAHC	22
6.3. La politique en ressources humaines	23
6.4. Les différentes réunions.....	23
6.5. La politique de recrutement.....	23
6.6. L'entretien professionnel	24
6.7. La politique de formation.....	24
6.8. L'accueil de stagiaires.....	24
6.9. Les instances représentatives du personnel	25
6.10. La mobilité interne	25
7. Réflexions et actions à mettre en œuvre	26
Conclusion	30

Préambule

Les orientations mises en œuvre, définies dans le projet associatif 2018-2022, sont précisées dans le projet de chaque établissement ou service de l'APAHC.

Le projet d'établissement de la Résidence LA HAIE VIVE est établi conformément à l'article L. 311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles « Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de services qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement ».

Ce projet a été élaboré à partir de 4 réunions auxquelles ont participé l'ensemble des professionnels, entre avril et juin 2018, avec l'accompagnement méthodologique d'un cabinet conseil. Nous avons souhaité faire évoluer le projet de service vers une forme plus opérationnelle tout en maintenant la dimension théorique.

Les résidents, accompagnés par les professionnels, ont été consultés à partir d'un questionnaire construit de différents thèmes : le lieu, la vie quotidienne, les relations avec les familles et les activités.

La rédaction finale a été réalisée par la directrice à partir des éléments recueillis lors des réunions. Cette rédaction a été présentée à l'ensemble des professionnels le 14 janvier 2020.

Le projet d'établissement a été validé par le Conseil d'Administration de l'APAHC le 20 janvier 2020.

Il a été soumis pour consultation au Conseil à la Vie Sociale le 12 décembre 2019.

Le projet d'établissement de la Résidence LA HAIE VIVE est un outil qui s'attache à donner sens aux pratiques professionnelles. Il analyse l'existant et définit des objectifs pour répondre aux besoins et attentes des personnes accueillies en cohérence avec les missions de l'établissement.

1. Un projet d'établissement issu du projet associatif de l'APAHC¹

1.1 L'histoire de l'APAHC

Créée en 1979 de la volonté de parents et d'amis concernés par le handicap, l'APAHC poursuit sa volonté d'accueillir et d'accompagner des adultes en situation de handicap, par le travail protégé, l'hébergement et l'accueil.

Il y a donc quarante ans, des parents se sont mobilisés et organisés pour réagir au manque de structures susceptibles d'accueillir leurs enfants handicapés devenus adultes et qui ne pouvaient, du fait de leur handicap, être intégrés ni en milieu ordinaire de travail, ni en atelier protégé.

Avec la création d'un ESAT - Etablissement et Service d'Aide par le Travail (Centre d'Aide par le Travail à l'époque) - en 1982 et ses différents sites au fur et à mesure des années à Cholet et à Beaupréau, puis d'un foyer d'hébergement en 1991 à Cholet, en 1998 à Beaupréau, un SAVS - Service d'Accompagnement à la Vie Sociale- en 1998, un CAJ - Centre d'Accueil et d'Activités de Jour - en 2001 et une UPHV - Unité pour Personnes Handicapées Vieillissantes - en 2013, l'APAHC a souhaité répondre à l'évolution des besoins des personnes en situation de handicap accompagnées dans les établissements et services qu'elle gère.

L'APAHC se fonde sur une double orientation :

- Avoir une vie associative riche, ouverte, vivante
- Etre gestionnaire de structures de qualité.

1.2 Le projet de l'APAHC

Dès l'origine, l'APAHC s'est positionnée sur des valeurs fortes : le respect de la personne en situation de handicap, de ses difficultés mais aussi de ses capacités à se développer dans un environnement porteur.

Les statuts associatifs précisent les finalités de l'APAHC :

- Regrouper les personnes désirant œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap,



¹ Textes issus du Projet Associatif de l'APAHC 2018-2022

- Représenter les personnes en situation de handicap et leur famille auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales et des institutions à vocation sociale et médico-sociale,
- Défendre les droits et intérêts individuels et collectifs des personnes en situation de handicap, promouvoir l'accessibilité, l'accès à la reconnaissance sociale et à la citoyenneté,
- Créer et gérer tout établissement et service pour les personnes en situation de handicap et mettre en place toute organisation pour en assurer le fonctionnement,
- Apporter des réponses adaptées et diversifiées dans un souci d'écoute et d'évolution des besoins des personnes en situation de handicap, faire place à l'innovation et à la force de proposition des acteurs,
- Etre actif dans des instances à vocation sociale, médico-sociale et sanitaire (réseaux d'associations, groupes de travail, unions et fédérations),
- Favoriser tout lien sur le plan départemental et régional permettant le développement d'organisations, au service des personnes handicapées.

Pour l'APAHC, la relation d'aide et d'accompagnement est au cœur des activités et des actions médico-sociales pour des personnes dont la situation justifie un accompagnement et un soutien adaptés, momentanément ou durablement.

Reconnaître la personne en situation de handicap comme sujet, c'est lui reconnaître ses droits et lui permettre de les exercer.

1.3 Les orientations 2018-2022

Outre les orientations de gouvernance, les orientations politiques et associatives qui concernent plus particulièrement les établissements et services LA HAIE VIVE sont inscrites dans le projet associatif 2018-2022 :

- Répondre au vieillissement des personnes accompagnées en situation de handicap.
- Développer de nouveaux temps et modes d'accompagnement et d'hébergement.
- Assurer le renforcement de l'identité associative.
- Promouvoir et développer des actions d'insertion vers une société plus inclusive.
- Créer une SAESAT (section annexe ESAT).
- Développer l'implication de l'APAHC dans le projet EHPAD « maison d'accueil » de La Séguinière.
- Diversifier les modes d'habitat.

2. Les missions de la Résidence LA HAIE VIVE

2.1. Les missions



Ouvert depuis 1991 pour le site de Cholet et depuis 1998 pour le site de Beaupréau, la Résidence LA HAIE VIVE, établissement médico-social, foyer d'hébergement non médicalisé, s'adresse à des personnes en situation de handicap bénéficiant d'une reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ayant un travail dans le secteur

protégé, adapté

ou ordinaire et une orientation

Foyer d'Hébergement délivrée par la commission des droits et de l'autonomie.

La Résidence LA HAIE VIVE est financée par le Conseil départemental de Maine-et-Loire.



2.2. Les repères juridiques



La Résidence LA HAIE VIVE est régie par le Code de l'Action Sociale et des Familles. Ce dernier intègre notamment un certain nombre d'articles des lois 2002.2 et 2005.102

La loi n°75-535 du 30 juin 1975, loi d'orientation en faveur des personnes handicapées a été modernisée par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 portant rénovation de l'action sociale et médico-sociale et la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

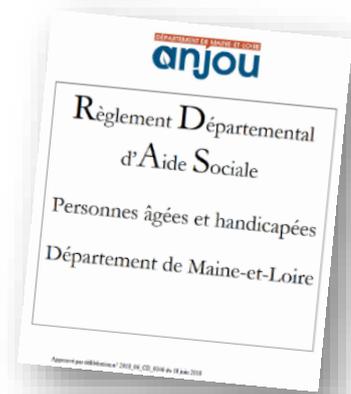
Dans une logique d'adéquation des réponses aux besoins des personnes en situation de handicap, l'APAHRC ancre ses activités et ses projets dans les différents plans, schémas et programmes médico-sociaux du territoire et du champ du handicap, notamment le projet régional de santé des Pays de Loire et le schéma départemental de l'autonomie du Maine-et-Loire.

Pour les personnes en situation de handicap, hébergées, accueillies ou accompagnées par des services ou établissements financés par le Conseil Départemental de Maine-et-Loire, les dispositions fixées par le Règlement Départemental d'Aide Sociale (RDAS) du Maine-et-Loire s'appliquent à la Résidence LA HAIE VIVE. En effet, les personnes doivent être bénéficiaires de l'aide sociale.

L'arrêté 87-424 autorise l'APAHRC à la création de 32 places foyer d'hébergement à Cholet en date du 10 avril 1987.

L'arrêté 92-1041 autorise l'APAHRC à la création de 2 places d'accueil temporaire foyer d'hébergement à Cholet en date du 1^{er} juin 1992.

L'arrêté 95.1170 autorise l'APAHRC à une extension du foyer d'hébergement de 8 places à Beaupréau en date du 27 juin 1995.

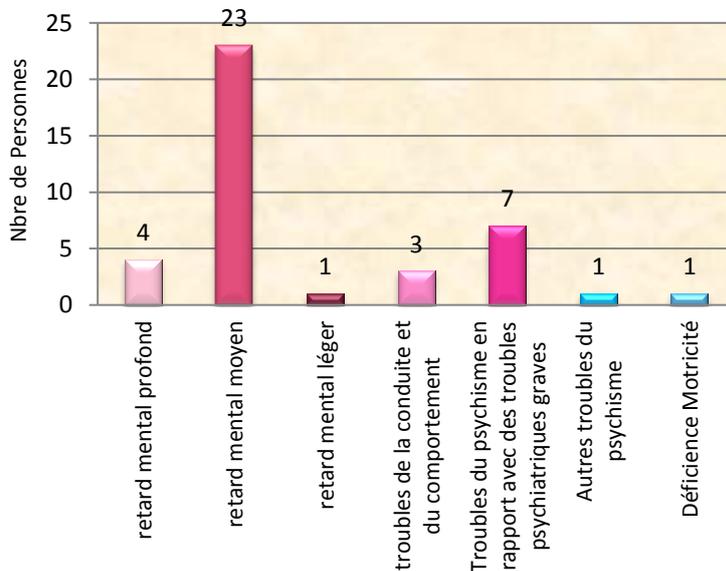


3. Les personnes accompagnées

La Résidence LA HAIE VIVE est un lieu d'hébergement accompagné, adapté et personnalisé, notamment en fonction du temps de travail, à des personnes en situation de handicap qui demandent à trouver un « chez soi » au sein d'un collectif.

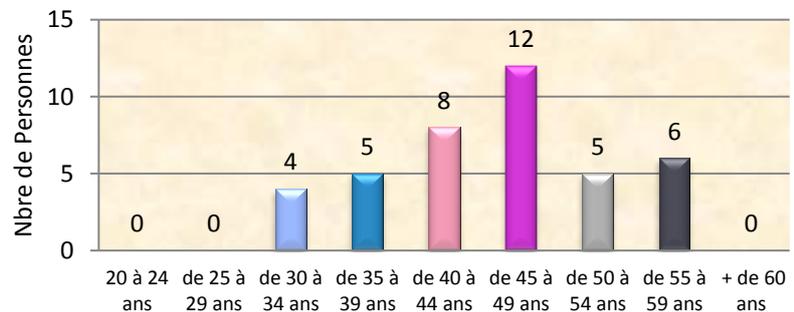
3.1. Les personnes accueillies à la Résidence LA HAIE VIVE

Déficiences principales des Personnes Accueillies



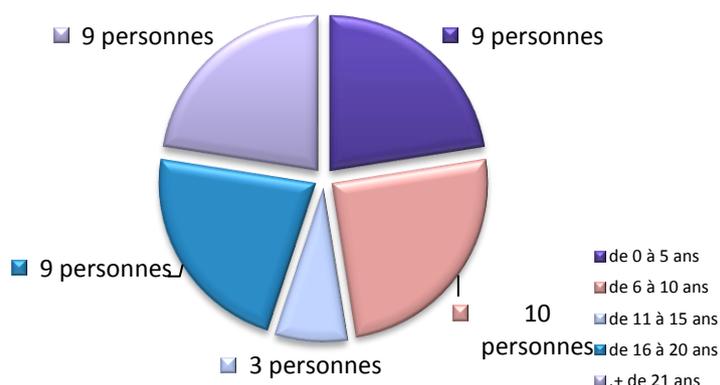
Fin 2018, les résidents présentent comme déficiences principales majoritairement une déficiences intellectuelle avec troubles associés (70%), le public accueilli est susceptible d'évoluer par l'admission de personnes présentant des troubles psychiques et/ou physiques.

Nbre de Personnes accueillies par Tranche d'Age



La moyenne d'âge des résidents est de 45 ans fin 2018, les âges s'échelonnent de 30 à 58 ans. 57 % des résidents ont plus de 45 ans.

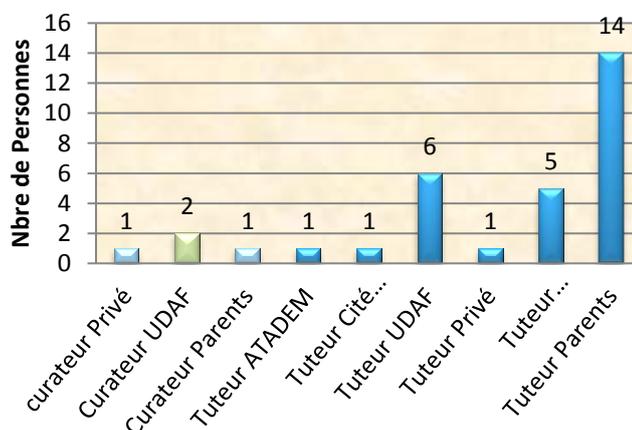
Durée de l'accompagnement des Résidents



47 % des résidents sont accompagnés par la Résidence LA HAIE VIVE depuis moins de 10 ans, 45 % des résidents depuis plus de 16 ans. La durée moyenne d'accompagnement est de 13 ans.

80 % des résidents bénéficient d'une mesure de protection juridique. 47% de ces mesures sont exercées par les familles (parents ou frères /sœurs).

Répartition des Mandataires Judiciaires



3.2. Le parcours personnalisé

Un parcours est le "cheminement" d'une personne dans le temps et dans l'espace. Ce parcours peut être observé de l'extérieur. C'est aussi un vécu subjectif fait de ce que la personne concernée en garde. Elle peut en avoir une vision propre et lui donner un sens différent de ceux qui en sont témoins et l'accompagnent.

L'accueil, dans les établissements de l'APAHRC, s'inscrit dans la trajectoire de vie de la personne et est lui-même un espace de parcours. Avant d'être admise dans un établissement, la personne a eu des parcours (scolaires, institutionnels, professionnels...) et elle peut les quitter pour aller vers d'autres parcours. Il est indispensable de prendre en compte cet avant et cet après.

Pour toute demande d'admission, il est envisagé systématiquement une visite de l'établissement et si possible un accueil temporaire à Cholet. Puis, un dossier administratif est constitué.

L'admission est prononcée lors d'une commission où sont présents la personne et son représentant légal, des administrateurs de l'APAHC, la directrice, la chef de service et un travailleur social. L'admission se déroule en deux temps, un premier temps où les administrateurs présentent l'APAHC et où la directrice prononce l'admission et, un second temps avec le travailleur social et la chef de service pour définir les objectifs de l'accueil.

Le parcours à la Résidence LA HAIE VIVE débute par la signature, au cours du premier mois d'accueil, du contrat de séjour qui est un document généraliste.

Il se poursuit par l'élaboration avec la personne, de perspectives d'accompagnement, en fonction de ses souhaits et attentes, de ses capacités à se projeter et à se représenter, des possibilités offertes par l'établissement et de l'expertise des professionnels. La personne accueillie peut ne pas avoir de projet spécifique, et ce sera respecté. La succession d'avenants au contrat de séjour qui en résultent, constitue un parcours personnalisé.

Le premier avenant est établi au cours des six premiers mois d'accueil, ce temps d'observation de la personne accueillie permettant une évaluation de l'accompagnement à mettre en œuvre.

Au bout d'un an, une relecture est faite du contrat et de l'avenant précisant le parcours personnalisé pour vérifier s'ils sont toujours adaptés.

Tous les deux ans, un avenant est établi permettant de faire un point sur le parcours et d'adapter l'accompagnement proposé.

La Résidence LA HAIE VIVE peut être une passerelle vers une autre structure. Pour ce faire, entre autres modalités, il est institué des liens entre les professionnels des établissements et services de l'APAHC et d'autres associations du territoire, dans le respect de la confidentialité et des espaces de vie. Ce qui sous entend, des conventionnements, stages, journées d'accueil et requiert une certaine souplesse.

Pour tout départ de l'établissement, à l'initiative du résident ou de l'établissement, le résident est accompagné dans la recherche d'une structure adaptée à ses besoins. Avec la personne, cet accompagnement nécessite une coordination entre les acteurs concernés. Le dispositif interne à l'APAHC « vieillissement/réorientation » vient en appui avec notamment le lancement de la démarche « Un avenir après le travail » initiée par l'ARS – Agence Régionale de Santé – Pays de la Loire, le CREAL – Centre régional d'études, d'actions et d'informations en faveur des personnes en situation de vulnérabilité– Pays de la Loire et l'ARDESAT – Association Régionale des Directeurs d'ESAT – Pays de la Loire .

3.3. Les relations avec la famille

La famille, les parents, conjoints et enfants font partie intégrante de l'environnement de la personne adulte accompagnée. Ils peuvent être reçus, en sa présence et avec son accord, par les professionnels. Ils sont représentés au sein du Conseil de la Vie Sociale (C.V.S.) et peuvent participer au mouvement associatif de l'APAHC.

Au moment de l'avenant, avant ou après la construction, la famille est rencontrée sur proposition et en accord avec la personne.

Des temps informels permettent aussi de maintenir les liens avec les familles, le moment d'arrivée ou de départ par exemple, ou lors d'un échange téléphonique.

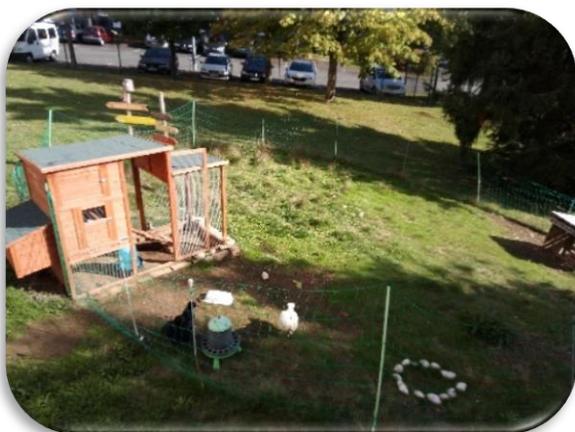
Annuellement, une réunion des familles est proposée par la direction avec la participation des professionnels, les résidents peuvent également être présents. Ce temps permet d'évoquer les événements majeurs et les changements d'organisation.

4. L'accompagnement proposé et son organisation

4.1. L'accompagnement

Pour les résidents, une journée type peut se décliner ainsi :

- Au sein des résidences : un lever progressif et adapté avec prise de petit déjeuner dans leurs appartements ou en salle à manger est possible
- Un accompagnement à la toilette et à l'habillage si nécessaire est effectué par les travailleurs sociaux
- Les résidents réalisent des tâches personnelles (nettoyage des appartements avec l'accompagnement possible d'une maîtresse de maison) et plus collectives (mise du couvert, arrosage des plantes). Fonction des demandes, capacités et possibilités de chacun, une maîtresse de maison peut aider les résidents.
- Le repas du midi pour les résidents travaillant à temps partiel est proposé en salle à manger, le choix étant laissé à la personne de le prendre seule dans son appartement ou avec des invités ou à l'extérieur.
- L'après-midi peut être un temps de repos ou temps de détente, ou d'accompagnement personnalisé (rendez-vous médicaux...)
- Après le retour du travail, un temps collectif d'échanges est proposé, permettant la transition travail/hébergement et de désamorcer les tensions.
- Un accompagnement individuel est possible en journée et plus particulièrement entre 17h et 19h, et concerne les rendez-vous médicaux, les activités extérieures, les courses.
- Le repas du soir peut être pris en appartement, en salle à manger ou à l'extérieur. Après le dîner, une tisane est proposée dans la salle à manger de la résidence pour ceux qui le souhaitent.



Les activités ou sorties proposées visent pour la personne accompagnée à trouver sa place dans la société, à la valoriser, à décider par elle-même et à continuer à faire seule : participation au réveillon partagé, activités au centre social... Leur droit légitime « à ne rien faire » est respecté suivant les contextes d'accompagnement.

Etablissement non médicalisé, la Résidence LA HAIE VIVE permet un suivi santé, rendez-vous médicaux, l'accompagnement à la prise du traitement et à la réalisation de soins spécifiques, et à l'intervention de soignants externes au domicile.

La surveillance de nuit est assurée par le personnel de la Résidence autonomie Saint Jean à Beaupréau. Pour Cholet, une surveillante de nuit assure la sécurité et 4 rondes par nuit. A Beaupréau, chaque

résident possède un bip alarme dans son appartement qui est relié au téléphone du surveillant de nuit et deux rondes sont effectuées par nuit. Un temps de liaison écrit et/ou oral, le matin et le soir, s'effectue entre le surveillant de nuit et les travailleurs sociaux.



Rythmé par des activités et des sorties, le week-end est un temps identifié comme différent du temps de la semaine : confection des repas, recevoir des amis, visites, spectacles, jeux de société, activités de bien être, pâtisserie. Le temps du petit déjeuner et du repas peut être décalé. Le samedi est souvent réservé à l'accompagnement plus individuel (achats, activités). Le dimanche est plus collectif avec les sorties ou activités proposées.

4.2. L'expression et la participation des personnes accompagnées

A la Résidence LA HAIE VIVE, la relation est au cœur de l'aide, elle tient compte et respecte l'autre dans sa dimension de Sujet. Nul ne peut savoir de manière absolue et au préalable ce qui est bien pour l'autre. Il ne peut y avoir d'idée préconçue de là où il doit aller et de ce qu'est un bon parcours pour lui. Son parcours est sous-tendu par ses attentes, ses souhaits, ses désirs, voire ses projets lorsqu'il est en mesure d'en formuler. La reconnaissance d'une personne passe par la reconnaissance de son expression propre. Les professionnels en recherchent l'émergence par la mise en place de groupes de



parole, entretiens individuels, observations diverses, activités d'expression, soutien à la participation aux instances représentatives.

Les temps d'accompagnement individuel

L'expression et la participation des résidents sont favorisées lors des rencontres avec les coréférents. Les personnes peuvent s'exprimer sur leurs souhaits, exprimer leurs avis.

Les temps d'accompagnement collectif

L'expression des résidents est également recherchée lors des temps collectifs : à travers les activités, lors des rencontres avec les familles ou les mandataires judiciaires, lors des CVS et de la retransmission aux autres résidents. Le lundi soir, une réunion d'informations et d'expression des résidents, à Cholet et à Beaupréau, est organisée pour échanger autour de l'organisation de la semaine, du week-end ou tout sujet à leur demande.



Une commission repas a été créée avec le fournisseur, une fois par trimestre, les personnes émettent leurs avis sur les menus proposés, le prestataire (présence du responsable et du cuisinier) tient compte des remarques formulées.

4.3. L'organisation interne

La Résidence LA HAIE VIVE est ouverte 365 jours par an. Elle est située au sein de la Résidence Saint Jean sur le même lieu que l'UPHV, 24 rue Mont de Vie à Beaupréau, avec une capacité d'accueil de 8 places et à Cholet, 1 square Saint Briac avec une capacité d'accueil de 32 résidents et 2 accueils temporaires.

L'accompagnement réalisé au sein de la Résidence, outre le fait de protéger les personnes, vise à socialiser et à favoriser l'inscription sociale des personnes en situation de handicap.

Les modalités de mise en place de la phase d'adaptation et d'intégration des personnes à la Résidence sont définies comme suit.

La Résidence prépare l'arrivée du résident, en partageant avec les professionnels les éléments de connaissance indispensables de la personne permettant de la connaître dans sa singularité. L'établissement présente au résident ses deux coréférents et s'engage à ce que ces professionnels soient particulièrement attentifs à son parcours. La Résidence s'assure que l'équipe ait une disponibilité accrue vis à vis du résident, en lui portant une attention soutenue et en respectant ses souhaits, son rythme d'appropriation.



La Résidence LA HAIE VIVE se compose de plusieurs espaces collectifs, une pièce de vie avec un espace salon, un espace salle à manger et un espace cuisine aménagée. La salle à manger à l'étage est l'espace commun du pôle hébergement (UPHV et Résidence) LA HAIE VIVE de Beaupréau.

L'investissement des espaces est personnalisé et adapté aux demandes, envies et besoins repérés de la personne accompagnée.

Le bureau des travailleurs sociaux se situe à l'étage du bâtiment et à Beaupréau est partagé avec les travailleurs sociaux de l'UPHV LA HAIE VIVE. C'est le lieu où les professionnels peuvent travailler pour réaliser leurs écrits ou échanger sur leurs observations, c'est le lieu également d'échanges téléphoniques avec les partenaires ou les familles.



Le siège de l'APAHC se situe sur le site de Cholet à l'étage, ainsi que les bureaux du directeur général et des directeurs d'établissements et services, au rez-de-chaussée ceux de la chef de service et de l'assistante d'établissement.

A Beaupréau, adossé au bureau des travailleurs sociaux, se trouve celui de la direction, c'est également le lieu des réunions de la directrice et de la chef de

service. Ce bureau peut également être utilisé pour une permanence du SAVS LA HAIE VIVE.

Les résidents peuvent disposer du téléphone avec une ligne directe et un accès internet dans leur appartement. Le journal et le courrier sont distribués dans leurs boîtes aux lettres individuelles.

A Beaupréau, le téléphone est un outil de travail indispensable pour les travailleurs sociaux. Les résidents peuvent les joindre en cas de besoin.

4.4. L'avis des résidents

Dans le cadre du travail sur ce projet d'établissement, les résidents ont été sollicités pour répondre à un questionnaire ou s'exprimer en réunion sur les thèmes suivants : le lieu, les vacances, les relations avec les familles, la vie quotidienne, les projets, l'affectivité et l'intimité. Des extraits de l'expression directe des résidents figurent dans les bulles de couleur.

Les résidents indiquent apprécier leur appartement. Chaque résident peut entretenir seul son appartement ou avec l'aide d'une maîtresse de maison ou d'un travailleur social. Ils peuvent recevoir des amis ou de la famille.

J'entretiens seul mon appartement, j'aime bien l'aide de la maîtresse de maison

J'aime bien recevoir des invités, c'est dommage qu'ils ne puissent pas dormir, mon lit est trop petit...

Mon appartement est bien, j'aimerais bien changer les cadres...

Concernant l'entretien du linge qui est lavé et repassé à Cholet, les résidents de Beaupréau estiment que le temps de retour est trop long. Certains apprécient être autonomes dans l'entretien du linge, avec la possibilité à Cholet d'utiliser la lingerie pédagogique ou d'avoir leur propre machine dans leur appartement.

Le linge ne revient pas chaque semaine

J'aime laver mon linge en lingerie

Je m'occupe seul de mon linge, j'ai une machine à laver et je fais le repassage

Je n'aime pas manger chez moi car il faut faire le ménage

La possibilité de déjeuner en collectif ou dans leur appartement, seul ou à plusieurs, respecte leur souhait et leur convient.

Manger dans mon appart' c'est bien

Les interventions extérieures par un organisme partenaire sont appréciées et à poursuivre, telles que celle du centre de planification ou celle de l'infirmière sur l'équilibre d'un petit déjeuner.

J'aime bien parler avec l'infirmière des repas équilibrés... Ça m'a plu j'achète moi-même

Je préfère être seule, j'aime bien discuter avec l'éducateur tous les soirs...

Les temps d'échanges, que ce soit autour d'un café ou d'un thé, sont importants pour eux. La réunion des résidents permet à chacun d'exprimer ses idées, d'organiser le site, de prévoir des sorties.

C'est bien pour donner nos idées, sorties le week-end, parler entre nous...

Les résidents se réfèrent au planning pour connaître les travailleurs sociaux présents en journée et le surveillant de nuit qui travaille. Le bip alarme les rassure à Beaupréau.

Je préfère partir seule car nous sommes déjà tous ensemble tous les jours...

Les vacances se déroulent en famille ou avec des organismes pour ceux qui partent.

On m'aide à choisir mes vacances en fonction de mon

A Beupréau, ils échangent parfois avec les personnes de la Résidence autonomie Saint Jean et apprécient de côtoyer les personnes âgées.

Pour les activités, Ils souhaitent les maintenir voire les développer : peinture, cuisine, activités extérieures, grande randonnée et apprécient pour certains de les faire à l'extérieur de l'établissement.

Je voudrais faire plus souvent les courses avec un éducateur

Pas pour l'instant, je ne suis pas prête...

La diversification des modes d'habitat pourrait intéresser plusieurs résidents si l'habitat comporte un appartement en colocation ou une location de maison ou d'un appartement proche des résidences.

Ce serait bien mais pas toute seule...

Ma famille n'est pas assez informée de ce qui se passe au foyer

Au niveau des relations avec les familles, certains souhaitent plus de lien entre la résidence et leur famille. D'autres se posent la question du regard sur eux.

Comment ma famille me regarde au foyer ? je suis une femme ? un enfant ?

Différents modes de transport sont à la disposition des résidents fonction des possibilités des résidents.

Je prends le bus devant le foyer

J'aime bien marcher pour aller au travail

C'est bien d'être tous les 2 au Foyer. Mon amie vient tous les jours chez moi.

Concernant l'intimité et l'affectivité, les résidents se sentent respectés et accompagnés par les professionnels.

Les autres peuvent se faire des câlins, c'est bien...

4.5. L'ancrage de la Résidence LA HAIE VIVE dans le territoire : partenariats et ouverture

Les activités se font en lien avec d'autres établissements et en partenariat avec des associations locales, le centre social... L'ensemble des animations proposées peut être mutualisé avec les deux sites (fêtes, actions spécifiques, services spécialisés, week-ends à thèmes, préparation de repas...), ce qui peut être le cas également avec les partenaires.

Un lien particulier est institué avec les lieux de soin. Le centre médico-psychologique est reconnu et vient en ressource pour des personnes qui lui sont adressées par les professionnels. Des rencontres sont possibles en fonction des situations.

Les professionnels délégués aux tutelles et curatelles sont de fait des partenaires. Les relations sont établies dans le respect de leurs attributions et des textes qui les régissent. Ils sont invités à donner leur avis ou leurs autorisations, selon les cas, concernant les actes et décisions engageant l'avenir, les ressources de la personne concernée.

Les personnes de la famille ayant fonction de représentants légaux sont interpellées en tant que tels, car investis de prérogatives vis-à-vis de la personne bénéficiant de la mesure de protection. Le professionnel sait prendre en compte le lien particulier existant entre les deux personnes. Il en tient compte dans les rencontres et courriers divers échangés.

5. Les principes d'intervention

5.1. Les sources des principes d'intervention

Une éthique de l'accompagnement, une prise en compte de l'autre comme une personne en situation de handicap, adulte, citoyen, Sujet sont un choix institutionnel. La finalité est d'apporter une aide qui vise à maintenir les acquis et à favoriser le développement de l'indépendance « pouvoir faire seul », de l'autonomie « pouvoir décider seul », l'exercice de la citoyenneté, la création de lien social et le mieux être affectif et existentiel.

Une personne Adulte

La personne s'adressant à l'APAHC, y compris sous mesure de protection administrative ou juridique, est sans ambiguïté adulte. Elle a l'âge de la majorité et a terminé sa croissance physiologique.

Du point de vue affectif, relationnel et social : être adulte est toujours relatif. Une personne est adulte quand elle est reconnue et interpellée comme telle et lorsqu'elle se reconnaît et interpelle en tant que telle.

Une partie des personnes en situation de handicap, s'adressant à l'APAHC, est sur ce plan, dans une position peu établie ou peu reconnue par rapport au statut d'adulte. Ces personnes se heurtent à leurs incapacités et éventuellement à la difficulté pour leur environnement, parfois familial, d'envisager cette place pour elles. Elles peuvent aussi rester d'elles-mêmes dans une attitude essentiellement infantile.

Être adulte se construit d'abord dans le milieu familial. Puis c'est être en mesure d'étendre son monde au-delà de cette sphère et ne pas se maintenir uniquement dans une place d'enfant dans ses relations aux autres. C'est avoir la possibilité de déplacer une partie de ses investissements affectifs sur d'autres que

les parents et d'élargir ses relations sociales, en assumant ses propres risques. Être adulte c'est aussi être reconnu comme pouvant et ayant le droit à son tour d'être parent quand cela est possible.

Interpeller et considérer la personne en situation de handicap en tant qu'adulte n'est pas toujours chose aisée, compte tenu de certaines attitudes. Cela implique de la part des professionnels de l'APAHC, vigilance constante dans leurs interventions. Ils tiendront compte du fait que ce « statut » peut être à construire et qu'il n'est pas toujours acquis ou investi par la personne.

Dans le cadre institutionnel, les professionnels soutiennent les personnes accueillies. Chaque adulte en situation de handicap a des liens affectifs, familiaux, sociaux, propres, leur dynamique est à prendre en compte. Il n'y a pas de volonté à l'APAHC pour les professionnels de se substituer aux parents, ils n'en sont ni l'équivalent, ni le prolongement, mais ils sont à une place différente. Les professionnels ne sont ni partisans, ni arbitres, dans les relations entre la personne accueillie et sa famille. Ils entendent la parole des uns et des autres pour accompagner la personne en situation de handicap. Dans certaines situations, cette position n'est pas facile à tenir et nécessite un soutien institutionnel pour que

le professionnel ne soit pas le seul interlocuteur.

La dimension de sujet

Quels que soient le niveau d'efficacité intellectuelle, l'intensité des troubles psychiques ou le degré d'immaturation affective, la personne ne peut pas être réduite à son handicap ou à sa pathologie.

Prendre en compte la personne dans sa dimension de sujet c'est :

- La reconnaître comme semblable et différente de soi.
- La considérer comme irremplaçable, inaliénable, inappropriable, inassignable, irréproductible.
- Ne pas en faire un objet d'investigation, de socialisation, d'éducation, de soin... Pour qui on déterminerait et listerait des besoins selon notre vision de ce qui est bon ou bien pour elle.
- Quelles que soient ses difficultés, admettre qu'elle a une volonté, une expression propre et est animée de désirs.

Comme pour tout être humain, reconnaître qu'une part d'elle-même échappe à sa volonté

Les coréférents

Pour permettre un accompagnement adapté et une collaboration efficace entre les professionnels, il est pensé et organisé un système de référence.

La relation d'aide, dans un cadre professionnel, peut volontairement ou pas, entraîner de la part de l'un ou l'autre des protagonistes, des investissements ou des désinvestissements

consciente, à notre compréhension et à notre maîtrise. Cette part peut la conduire à agir contre son bien ou ce que nous pouvons considérer comme son bien.

Ne pas la déposséder des actes qu'elle pose, même si elle n'a pas automatiquement à en subir toutes les conséquences ; ces actes ont à être entendus comme manifestation subjective et pris en compte en tant que tels.

Dans les établissements et services de l'APAHC, nous considérons que le sujet est toujours potentiellement dynamique et en devenir.

La dimension de sujet n'est pas simple à expliciter et à saisir concrètement parce qu'elle touche en partie celle de l'inconscient de la personne accueillie et notre propre inconscient. Il s'agit bien souvent d'avoir conscience de cette réalité, sans vouloir en comprendre tous les ressorts et en acceptant de ne pas tout maîtriser.

inadaptés (possession, despotisme, exclusivité, attachement inapproprié, familiarité, rejet, exclusion). Pour éviter ces risques de relation abusive et aliénante dans l'accompagnement, à l'APAHC, le choix est fait de ne pas parler de référence de la personne accueillie mais de connaissance et souci particulier de sa situation et de son "dossier" par un professionnel. Cela "fait référence" pour l'ensemble des équipes d'accompagnement. Le professionnel assumant cette fonction a en priorité la

responsabilité de l'élaboration des perspectives d'accompagnement personnalisé et de leur mise en œuvre. Ce professionnel n'est pas automatiquement l'interlocuteur privilégié pour la personne accueillie. Pour ne pas restreindre l'accompagnement à une

relation uniquement duelle et ne pas en faire porter à un seul professionnel l'essentiel de la responsabilité, systématiquement deux d'entre eux assument cette fonction de coréférence.

Le devoir de discrétion

Le devoir de discrétion, corollaire du droit des personnes, implique de rechercher ou consigner uniquement les informations nécessaires pour la mission à accomplir, de ne pas divulguer à des tiers des informations de nature confidentielle

ou ne le faire qu'avec l'accord de la personne concernée, de veiller à tout propos oral ou écrit susceptible de porter atteinte à l'image, à la dignité de la personne, de veiller à la confidentialité du cadre dans lequel se déroulent les échanges, de sécuriser l'accès des données, d'informer la personne de leur existence et de son droit de rectification.

Chaque professionnel fait partie d'une équipe et ne peut travailler seul au sein de l'institution. Cette équipe rassemblée autour d'une éthique commune, définie dans le projet associatif, donne du sens à son action auprès des personnes accompagnées.

5.2. Articulation entre l'individuel et le collectif

Pour accueillir dans un collectif la singularité de chacun, il est indispensable de prendre en compte les besoins, les demandes, les désirs, les difficultés et les problématiques des personnes. Cela nécessite la création d'espaces de possible laissant émerger et coexister des lieux, des temps de refuge et d'isolement, de rencontre protégée, favorisant l'émergence et la participation à la vie sociale, sans vouloir socialiser à tout prix. Pour ce faire, chaque professionnel doit penser ses accompagnements en prenant en compte les dynamiques collectives et individuelles.

Les professionnels respectent la vie privée, l'intimité et la dignité des résidents. Ils adoptent une attitude bienveillante pour tous les soins d'hygiène, en respectant la volonté du résident mais aussi par rapport aux regards des autres.

L'équipe de travailleurs sociaux porte un souci d'écoute et d'attention aux manifestations exprimées quelle qu'en soit la forme. A partir des observations des professionnels, l'accompagnement est personnalisé et adapté, ce qui nécessite de leur part, une mobilisation, un engagement et un travail d'équipe, déjà à l'œuvre et à poursuivre.

6. Les professionnels et les compétences mobilisées

6.1. Les effectifs

Chaque professionnel, travailleur social, agent d'entretien, personnel administratif, concourt, de sa place à la mission qui lui est confiée.

Postes à l'organigramme	ETP (Equivalent Temps Plein)	Nbre de salariés
Postes de direction		
Directeur général	0.23	1
Directeur	0.38	1
Chef de service	Commun avec l'UPHV et le SAVS 0.92	1
Postes administratifs		
Assistants d'établissement	0.18	2
Assistants service administratif	1.27	2
Postes services généraux		
Surveillants de nuit	3.42	4
Agent maintenance	0.10	1
Maitresse de maison	1.36	2
Postes travailleurs sociaux		
Aide Médico-Psychologique	5.25	6
Educateur Spécialisé	2	2
Moniteur Educateur	3.60	4
TOTAL	18.71	26

La surveillance de nuit est assurée par les agents de la Résidence autonomie Saint Jean à Beaupréau. Les repas sont préparés par un prestataire. L'entretien des locaux pour les parties collectives est réalisé avec une prestation de l'ESAT ARC EN CIEL.

6.2. Un service administratif commun à tous les établissements et services de l'APAHC

Deux assistantes d'établissement assurent le secrétariat pour tout ce qui concerne le dossier de la personne accueillie et toute la partie technique (informatique, assurances, véhicules...)

Le siège de l'APAHC se décline en 4 fonctions support : ressources humaines, finances patrimoine, grands contrats et système d'informations. Le directeur général en assure la coordination.

Ce service apporte une expertise et un suivi pour les établissements et services de l'APAHC.

6.3. La politique en ressources humaines

La politique en matière de ressources humaines s'appuie sur une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cet outil permet une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'APAHRC. La GPEC est composée par l'ensemble des démarches, procédures et méthodes ayant pour objectif de décrire et d'analyser les divers avenir possibles des établissements et services de l'APAHRC en vue d'éclairer et d'anticiper les décisions concernant les ressources humaines.

6.4. Les différentes réunions

Différents temps favorisent la réflexion, l'élaboration et la concertation des professionnels pour accompagner au mieux les personnes accueillies :

- Réunion d'équipe : 3 h par semaine avec les travailleurs sociaux et le chef de service
- Réunion institutionnelle de tous les établissements et services LA HAIE VIVE (CAJ-SAVS-Résidences et UPHV) : une journée par an pour tous les salariés avec la possibilité d'une intervention extérieure sur une thématique particulière
- Réunion des salariés de l'APAHRC : 1 à 3 fois par an, 2 heures, réunion animée par le directeur général
- Séance d'analyse de la pratique : pour tous les travailleurs sociaux 5 séances par an de 2 heures avec un intervenant extérieur
- Réunion finance/ressources humaines : 3 h par mois avec le directeur général, directeur et chef de service
- Réunion des cadres de l'APAHRC : 3 h par mois avec le directeur général et l'ensemble des cadres hiérarchiques, directeurs et chefs de service.
- Réunion du comité de direction : 2.5 h par semaine avec le directeur général et les deux directeurs d'établissements et services

6.5. La politique de recrutement

La politique de recrutement s'appuie sur une procédure définie. Les grandes étapes de la procédure se déclinent ainsi :

- Diffusion en interne et/ou en externe d'un appel à candidature,
- Sélection des candidatures par l'équipe de direction,
- 1^{er} entretien avec la directrice et le chef de service,
- 2nd entretien avec le directeur et le chef de service de l'ESAT ARC EN CIEL, afin de croiser les regards
- Décision prise par la directrice et le chef de service et informations aux candidats.

Le livret d'accueil des nouveaux salariés est remis à tout salarié nouvellement recruté ainsi que les documents administratifs, la fiche de poste, le projet d'établissement et le projet associatif.

Un entretien avant la fin de la période d'essai est fixé avec le salarié nouvellement recruté afin de déterminer l'embauche définitive.

6.6. L'entretien professionnel

Tous les deux ans, l'entretien professionnel se veut un moment important d'échanges à partir d'une rencontre entre le salarié et le cadre hiérarchique. Une grille servant de guide est remise aux professionnels en amont de l'entretien afin de préparer cette rencontre. L'entretien est planifié et animé par le responsable hiérarchique. Son compte-rendu est rédigé par le responsable hiérarchique et soumis à l'approbation du professionnel avant d'être classé dans son dossier.

6.7. La politique de formation

Le directeur général définit les orientations en matière de politique de formation à partir des obligations réglementaires et en lien avec l'évolution du secteur.

En comité de direction, l'ensemble des demandes sont étudiées, fonction des besoins repérés dans les établissements et dans le respect du budget. Le plan de développement des compétences est optimisé par l'obtention de fonds mutualisés ou par le biais d'autres financements de l'organisme paritaire collecteur agréé.

Les formations obligatoires, secourisme, incendie, habilitation électrique, sont suivies.

Avec l'appui du service ressources humaines, le directeur général établit un plan de développement des compétences et apporte des réponses à tous les salariés demandeurs.

6.8. L'accueil de stagiaires

La Résidence LA HAIE VIVE accueille régulièrement des stagiaires du secteur médico-social, pour la formation de ces futurs professionnels en s'appuyant sur l'expérience de terrain. Après une période d'observation, il s'agit de permettre au stagiaire d'être mis en situation pour l'accompagnement des personnes accueillies, dans une dynamique de travail d'équipe et selon un projet de service qui s'appuie sur les orientations et valeurs associatives. Le regard nouveau du stagiaire peut permettre également de réinterroger le fonctionnement établi dans le service, son projet et susciter des points de vue différents.

Le lien avec les écoles de formation reste primordial pour participer en tant qu'institution apprenante à l'accueil de stagiaires mais aussi pour se tenir au fait de l'évolution des métiers, des divers dispositifs de formation initiale ou continue et des enjeux du secteur.

Un livret d'accueil des stagiaires a été conçu et est remis à chaque stagiaire.

La fonction de formateur terrain commun à tous les établissements et services de l'APAHRC est tenue par un salarié. Il est identifié comme personne ressource auprès de l'ensemble des professionnels accompagnant des stagiaires en formation du secteur social et médico-social de niveau 1 à 5, et des organismes de formation. Il anime une ou deux rencontres annuelles de régulation avec tous les professionnels concernés : tuteurs référents et tuteurs de proximité. Il est informé de tous les stages en cours et participe aux bilans finaux des stagiaires dont il est l'animateur.

La fonction de tuteur référent est tenue par un professionnel par site ou établissement. Il est en lien avec le formateur terrain. Il est l'interlocuteur des tuteurs de proximité et des organismes de formation. Il contribue à impulser les méthodes et outils de la fonction tutorale auprès des professionnels.

6.9. Les instances représentatives du personnel

Le comité social et économique (CSE) est mis en place au sein de l'APAHRC. Les réunions sont tenues par le directeur général de l'APAHRC, par délégation du président. Les directeurs peuvent y assister selon les ordres du jour.

Les accords d'entreprise sont signés entre l'APAHRC et le délégué syndical.

Un document unique de prévention des risques est mis à jour régulièrement fonction des réunions du CSE portant sur cette question et d'une réunion annuelle spécifique.

6.10. La mobilité interne

Pour accompagner le parcours professionnel des salariés, la mobilité interne est favorisée dans la mesure des possibilités et de l'adéquation entre l'offre et la demande. C'est un moyen pour redynamiser le professionnel en favorisant le changement et l'inscription dans une appartenance associative.

Toute annonce de poste vacant est systématiquement diffusée en interne au sein de tous les établissements et services de l'APAHRC.

7. Réflexions et actions à mettre en œuvre

Le projet d'établissement donne la direction dans laquelle l'institution est engagée pour accomplir la mission qui lui est confiée. Il donne sens à l'action des professionnels qui l'appliquent concrètement, individuellement et collectivement. Le projet d'établissement n'est pas une fin en soi, c'est au contraire le début d'une période de cinq ans qui sera mise à profit pour se pencher, réfléchir et se former sur des thématiques ou sur des orientations prises par l'association et la direction.

Actions	Pilote	Acteurs	2019	2020	2021	2022	2023
Les personnes accompagnées							
Organiser une fête des voisins à Beaupréau	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux résidents					
Travailler la notion de vie privé, intimité avec les résidents	Travailleurs sociaux	Résidents					
Adapter la présence de la personne et les courriers fonction des difficultés de la personne	Chef de service	Travailleurs sociaux chef de service assistante d'éts					
Informersur l'accès aux dossiers	Direction	Résidents Familles/tuteurs					
Favoriser l'autonomie des repas des résidents	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux résidents					
Rappeler aux résidents et aux familles les règles de respect de l'intimité et des choix des personnes	Direction	Direction travailleurs sociaux résidents familles					
Accompagner au départ le résident dans une activité extérieure puis le laisser seul	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux partenaires résidents					
Prévenir les personnes en amont du temps d'admission de préparer les besoins et attentes Revoir formulaire	Direction	Direction assistante d'établissement					
Revoir la temporalité des commissions d'admission pour permettre la présence des coréférents	Direction	Travailleurs sociaux administrateurs travailleurs sociaux résidents					
Réactualiser le droit de vote des résidents	Travailleurs sociaux	Résidents et mandataires judiciaires					
Prévoir un intervenant sur la politique pour les résidents en vue des élections municipales	Travailleurs sociaux	Professionnel de l'éducation civique					
Participation des résidents lors des rencontres avec les partenaires	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux résidents partenaires					
Projets							
Développer des possibilités différentes d'hébergement – hébergement expérimental	Direction	Travailleurs sociaux Direction résidents					
Réfléchir à comment louer les appartements libérés par l'habitat pluriel	Direction	Travailleur sociaux Direction					
Revoir l'animation du week-end à Cholet au vu du peu de participants – revoir l'animation des réunions	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux direction résidents					
Développer l'ouverture sur l'extérieur	Chef de service	Travailleurs sociaux Chef de service					

Actions	Pilote	Acteurs	2019	2020	2021	2022	2023
Mettre en place la référence par étage à Cholet	Chef de service	Chef de service Travailleurs sociaux					
Retravailler le lieu d'accueil des familles	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux résidents					
Créer un dispositif APAHRC vieillissement et réorientation	Direction inter ets	Direction chef de service travailleurs sociaux					
Mise en œuvre d'une démarche RSO – Responsabilité Sociale de l'Organisation	Direction	Direction travailleurs sociaux personnes accompagnées					
Communication							
Mettre le compte-rendu plastifié de la réunion de CVS à disposition	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux et assistante d'êts					
Adapter la forme du contrat de séjour et des avenants afin de les rendre plus faciles à lire et à comprendre	Direction	Travailleurs sociaux assistantes d'êts résidents					
Travailler notre communication, les supports, sur le local	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Présenter le contrat de séjour en réunion des familles	Direction	Direction travailleurs sociaux résidents					
Partenariat							
Développer le bénévolat	Travailleurs sociaux	Résidents					
Trouver une solution face à l'absence d'épicerie et de petits commerces à Cholet	Direction	Chef de service travailleurs sociaux					
Développer les liens avec les résidents de la maison d'accueil de La Séguinière	Direction	Chef de service Travailleurs sociaux					
Mutualiser les animations avec d'autres établissements (ex UPHV, CAJ...)	Direction	Chef de service travailleurs sociaux résidents					
Entreprendre la création de liens avec le foyer ST MARTIN à Beupréau	Direction	Direction Travailleurs sociaux					
Développer le lien avec le centre social et autres associations de droit commun	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux					
Développer la participation à des groupes de travail (MAIA - Méthode d'Action pour l'Intégration des services d'aide et de soins pour l'Autonomie , CLSM – Conseil Local de Santé Mentale...) pour les réorientations	Direction	Direction des différentes associations					
Développer des projets permettant la participation des résidents St Jean à Beupréau	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux Résidents					
Réfléchir à la mise en place d'une convention avec un service de soin (SSIAD) à Beupréau	Direction	Travailleurs sociaux SSIAD					
Mettre en place la coordination du suivi santé par un infirmier libéral à Beupréau	Direction	Travailleurs sociaux Equipe soignante					
Conventionner avec les partenaires existants	Direction	direction					
Le personnel							
Formation aux situations qui font violence	Direction	Travailleurs sociaux					

Actions	Pilote	Acteurs	2019	2020	2021	2022	2023
Suite à une situation faisant violence : organiser une réunion des résidents et d'équipe pour le verbaliser et en discuter	Chef de service	Travailleurs sociaux Résidents					
Intervention sur le handicap psychique, l'autisme	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Formation sur le vieillissement	Direction	Travailleurs sociaux					
Rappeler en interne les objectifs des avenants aux contrats de séjour	Direction	Travailleurs sociaux					
Harmoniser les items des avenants aux contrats de séjour	Chef de service	Travailleurs sociaux					
Travailler les écrits pouvant être transmis aux remplaçants	Chef de service	Travailleurs sociaux					
Anticiper les activités ou rdv pour permettre aux remplaçants de trouver une place	Chef de service	Travailleurs sociaux					
Etudier la possibilité d'une intervention du planning familial	Chef de service	Chef de service travailleurs sociaux					
Mettre en place une convention avec le CMP – Centre Médico-Psychologique- pour préciser leur intervention tous les deux mois à la réunion d'équipe	Direction	Direction CMP					
Associer les professionnels dans la réflexion pour les admissions et la préparation de l'accueil	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Poursuivre la transmission des informations entres cadres et non cadres	Direction	Direction travailleurs sociaux et assistante d'établissement					
Favoriser les formations collectives en fonction des besoins sur un même site	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Contacter l'IREPS – Instance Régionale en Education et Promotion de la Santé - ou autre centre ressource sur la question de la sexualité	Travailleurs sociaux	Direction travailleurs sociaux					
Changer d'intervenant d'analyse de la pratique tous les 3 ans	Direction	Direction Organisme ADP					
Présence d'une maitresse de maison sur certains éléments du parcours des résidents	Direction	Direction travailleurs sociaux maitresses de maison					
Revoir le contenu des réunions d'équipe (en lien avec la référence par étage)	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Définir les éléments essentiels à partager entre les professionnels d'un site pour accompagner au mieux le résident	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Mettre en place un cahier pour chaque résident avec son accord	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux résidents					
Augmenter le taux de remplacement accordé par le CD 49	Direction	Direction CD 49					
Demander un effectif de psychologue	Direction	Direction CD 49					
Sécurité / entretien du bâtiment							
Revoir le tableau et le suivi des travaux	Direction	Direction agent de maintenance assistante d'établissement					

Actions	Pilote	Acteurs	2019	2020	2021	2022	2023
Acheter ou compléter pour chaque site une caisse à outils avec le minimum d'outils pour pouvoir intervenir	Direction	Direction agent de maintenance					
Exercice d'évacuation sur le site de Beaupréau à voir avec le CCAS	Direction	Direction CCAS					
Prévoir un exercice d'évacuation pour les résidents	Direction	Direction pompiers					
Prévoir sensibilisation aux 1ers secours pour les résidents	Direction	Direction partenaires					
Rendre plus chaleureux le hall d'accueil à Beaupréau	Direction	Direction et CCAS Travailleurs sociaux					
Organisation de la prise de repas le week-end	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux et résidents					
Porter auprès du CCAS – Centre Communal d'Action Sociale - la réalisation de travaux à Beaupréau : bitume parking, toiture, sol de l'entrée et des marches	Direction	Direction et CCAS					
Vérification de l'ascenseur par le CCAS	Direction	Direction et CCAS					
Rappeler au personnel et aux résidents les points de ralliement	Direction	Direction travailleurs sociaux résidents					
Protocole d'entretien des locaux à établir	Direction	Maitresses de maison résidents					
Intervention des maitresses de maison sur les 2 sites un samedi par mois	Direction	Maitresses de maison résidents					
Définir la liste des produits que les résidents doivent acheter et les informer	Direction	Direction travailleurs sociaux résidents					
Protocole utilisation machines et entretien du linge	Direction	Direction surveillantes de nuit					
Redéfinir les zones « linge propre » et « linge sale »	Direction	Direction surveillantes de nuit					
Mise en place d'une lingerie pédagogique	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Etudier la faisabilité d'avoir deux choix de plat	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Projet atelier cuisine avec les partenaires	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Projet petit déjeuner en autonomie	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Menu à imager à Beaupréau	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux maitresse de maison surveillants de nuit					
Revoir l'aménagement des tables à Beaupréau	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux résidents					

Actions ponctuelles 

Actions sur la durée du projet d'établissement 

Conclusion

Ce projet d'établissement est la transcription de la réflexion menée par l'ensemble des professionnels et de la parole des résidents. La richesse des différents apports et la volonté d'inscrire le fonctionnement du service tout en affirmant les valeurs, ont permis l'écriture de ce projet.

Cette démarche va se poursuivre avec la réflexion sur différentes thématiques et le plan d'actions.

Des actions sont à finaliser d'autres à inventer, en lien avec l'évolution du public accueilli et les orientations publiques et associatives.

Les réflexions autour des projets de dispositifs inter établissements et services de l'APAHRC vont se poursuivre :

- Les habitats pluriels : réfléchir en collaboration avec les personnes accompagnées à la mise en place d'habitats individuels, d'habitats partagés, d'habitats en colocation proche ou non des résidences,
- La prise en compte du vieillissement à travers la mise en place d'un partenariat avec la maison d'accueil de la SEGUINIÈRE et d'autres EHPAD, UPHA...,
- Un travail autour d'un dispositif d'insertion professionnelle associant le SAVS et l'ESAT Arc En Ciel.

Le présent projet d'établissement dont l'opérationnalité s'échelonne sur 5 ans se veut être un véritable outil de travail pour l'ensemble des professionnels. Ainsi, il a été convenu que l'équipe consacrerait une réunion annuelle dont la vocation sera de réviser, ajouter, modifier des éléments au regard de l'évolution. Ces différents éléments seront annexés au projet.

« L'avenir n'est pas ce qui va arriver, mais ce que nous allons faire »
Henri Bergson