

Projet d'établissement FH Joseph Gafodio 2025-2029

Pôle d'Accompagnement à l'Inclusivité et au
Rétablissement



Foyer d'Hébergement Joseph
Gafodio

104 chemin de la Rivière
83 000 TOULON

04 98 00 96 30



Contenu de l'autorisation réglementaire du FH Joseph Gafodio :

Dénomination	FH Gafodio
Adresse	104 chemin de la rivière – 83 000 TOULON
Ouverture de l'établissement	25/04/1984
Capacité d'accueil	23 places d'internat, 6 places en foyer éclaté, 1 place d'accueil temporaire à temps partiel
Périodes de fonctionnement et régime	L'établissement est ouvert toute l'année 7 jours sur 7 24h/24h

Public accueilli : Tout public

Tarification : Conseil Départemental

N ° FINESS : 83 020 652 0

N° SIRET : 31314094900204

Statut : Association Loi 1901, adhérente à la Fédération Paralysie Cérébrale France

Conception – consultation – validation du projet d'établissement :

Période de conception du projet	Décembre 2024 – Avril 2025
Composition de l'équipe de conception projet	Responsable qualité, directeur de pôle, directrice adjointe de pôle, directeur des soins, cadre de direction
Participation des professionnels	Groupes de travail : 11.12.2024, 22.01.2025, 29.01.2025. Présentation finale le 02.04.2025
Accessibilité	Une version Facile à Lire et à Comprendre du présent projet sera rédigée après validation
Consultation du CVS	Présentation réalisée le 11 juin 2025
Validation du CA	22 septembre 2025
Modalité de suivi du projet	Le comité de direction a la responsabilité de la mise en œuvre du projet d'établissement. Un suivi sera réalisé annuellement et sera présenté en réunion plénière. Ce suivi permettra, entre autres, d'actualiser le Plan d'Amélioration de la Qualité (PAQ)

Avant-propos

Le projet d'établissement du FH Joseph Gafodio compte 50 pages. Conscients que vous n'avez peut-être pas le temps de le lire en entier, nous avons sélectionné pour vous l'essentiel afin de vous faire découvrir...

...Qui nous sommes :

Page 11 et 12 : l'historique du pôle et de l'établissement

De la page 39 à 42 : les professionnels et les métiers

...Ce qui nous anime :

Page 13 et 14 : les valeurs construites et les grandes lignes du projet

Page 16 : l'évolution des besoins

...Pour qui nous travaillons :

Page 17 : le public accueilli

...Ce que nous faisons :

Page 30 et 31 : l'offre d'accompagnement et l'organisation

...Avec qui nous travaillons :

Page 34 : Les ressources du territoire

...Nos ambitions :

Page 45 à 50 : orientations stratégiques et projets

Bonne lecture !

GLOSSAIRE

A

AFGSU : Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence (1er & 2e niveau)

AES : Accompagnant Educatif et Social

AJ : Accueil de Jour

AMP : Aide Médico-Psychologique

APP : Analyse des Pratiques Professionnelles

ARS : Agence Régionale de Santé

AS : Aide-Soignant(e)

ASI : Agent de Service Intérieur

AT : Accueil Temporaire

C

CAF : Caisse d'Allocations Familiales

CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles

CD : Conseil Départemental

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CESF : Conseiller(ère) en Économie Sociale et Familiale

CEGGID : Centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic des infections

CHITS : Centre Hospitalier Intercommunal Toulon-La Seyne

CODES : Comité Départemental d'Éducation à la Santé

COPIL : Comité de Pilotage

CREX : Comité de Retour d'Expérience

CSAPA : Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie

CVS : Conseil de la Vie Sociale

D

DUI : Dossier Unique Informatisé

E

EI(G) : Événement Indésirable (Grave)

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

ESSMS : Établissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux

ETP : Équivalent Temps Plein

F

FALC : Facile À Lire et à Comprendre

FAM(V) : Foyer d'Accueil Médicalisé (pour personnes Vieillissantes)

FEI : Fiche d'Événement Indésirable

FE : Foyer Eclaté

FO(J)/(V) : Foyer Occupationnel (de Jour)/ (pour personnes Vieillissantes)

FH : Foyer d'Hébergement

G

GOS : Groupement Opérationnel de Synthèse

GCSMS : Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale

H

HACCP : Analyse des dangers, points critiques pour leurs maitrises (traduction en français)

HAS : Haute Autorité de Santé

I

IDE : Infirmier(ère) Diplômé(e) d'État

IDEC : Infirmier(e) Coordinateur(trice)

IDEL : Infirmier(ère) Diplômé(e) d'État Libéral(e)

J

JO : Journal Officiel

M

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

ME : Moniteur Éducateur

MJPM : Mandataire Judiciaires à la Protection des Majeurs

O

ODJ : ordre du jour

P

PAIR : Pôle d'Accompagnement à l'Inclusivité et au Rétablissement

PAQ : Plan d'Amélioration de la Qualité

PCPE : Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées

PE : Projet d'Etablissement

PEC : Prise En Charge

PH : Personne Handicapée

PMS : Plan de Maîtrise Sanitaire

PP : Projet Personnalisé

PRAP2S : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans le secteur Sanitaire et Social

R

RAPT : Réponse Accompagnée Pour Tous

RBPP : Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles

RH : Ressources Humaines

S

SI : Système d'Information

SNQ : Surveillant(e) de Nuit Qualifié(e)

SSIAD : Service de Soins Infirmiers À Domicile

SST : Sauveteur Secouriste du Travail

STAPS : Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives

T

TND : Troubles Neurodéveloppementaux

TPM : Toulon Provence Méditerranée

TSA : Troubles du Spectre Autistique

TVSA ; Toulon Var Sport Adapté

U

UNAFAM : Union Nationale de Familles et Amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques

Sommaire

PREAMBULE.....	7
I. L'HISTOIRE ET LE PROJET.....	10
1.1 - Historique de l'établissement.....	10
1.1.1 - L'association Avens.....	10
1.1.2 - Le Pôle d'Accompagnement à l'Inclusivité et au Rétablissement (PAIR).....	11
1.1.3 - Le site Joseph Gafodio.....	12
1.2 - Valeurs construites.....	13
1.3 - Grandes lignes du projet en cours.....	13
II. LES MISSIONS	15
2.1 - Le cadre juridique et les missions de l'ESSMS	15
2.2 Son financement.....	15
2.3 - Répondre à l'évolution des attentes et des besoins.....	16
III. LE PUBLIC	17
3.1 - Les caractéristiques du public accueilli.....	17
3.2 - L'expression des personnes accompagnées et les modalités de participation ..	20
3.2.1 - Le projet personnalisé (PP).....	20
3.2.2 - Le conseil de la vie sociale (CVS).....	21
3.2.3 - Fiches plaintes et réclamations	22
3.2.4 - Enquête de satisfaction.....	23
3.2.5 - Autres moyens d'expression.....	23
IV. L'ENTOURAGE	25
4.1 - La nature de l'entourage.....	25
4.2 - Sa place au sein de l'établissement	28
V. LA NATURE ET L'ORGANISATION DE L'OFFRE DE SERVICE.....	30
5.1 - Les caractéristiques de l'offre d'accompagnement	30
5.2 - Son organisation interne	31
5.2.1 - Les prestations hôtelières au service de l'accompagnement :	32
5.3 - La coopération avec les ressources du territoire.....	34
VI. PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE ET LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE	35
6.1 - Plan de prévention contre la maltraitance et les violences	35
6.2 - Repérage des risques de maltraitance	36
6.3 - Signalement des situations de maltraitance	36
6.4 - Traitement des situations signalées	36
6.5 - Suivi et bilan annuel.....	37
6.6 - Promotion de la bientraitance.....	37
VII. LES PROFESSIONNELS.....	38
7.1 - Les enjeux de la Gestion des Ressources Humaines.....	38
7.2 - L'organigramme du site Joseph Gafodio	39
7.3 - L'organisation / le déploiement des ressources humaines	40
7.3.1 - Équipe Socio-Éducative.....	40
7.3.2 - Équipe Paramédicale	41
7.3.3 - Équipe Administrative	41
7.3.4 - Services Généraux.....	42
7.3.5 Équipe de direction	42

7.4 - L'organisation des réunions institutionnelles	43
7.5 - La formation professionnelle, le développement des compétences	44
7.6 - L'analyse de la pratique professionnelle.....	45
VIII. LES OBJECTIFS D'AMELIORATION ET DE DEVELOPPEMENT.....	46
8.1 - Les orientations stratégiques du pôle 2025-2029	46
8.2 - Le plan d'action spécifique au FH Gafodio.....	49

Préambule

Le projet d'établissement est un document issu de la loi 2002-2 qui garantit le droit des personnes en situation de handicap en ce sens qu'il définit des objectifs en matière de qualité des prestations et qu'il rend lisible les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure.

A l'attention des professionnels de l'établissement, il représente le socle de l'accompagnement quotidien des personnes accompagnées.

Outil de communication interne, c'est également un véritable support de communication externe destiné aux familles, mandataires judiciaires, partenaires, stagiaires, pouvoirs publics ...

■ Validation

Le présent projet d'établissement 2025 - 2029 a été approuvé par les membres du conseil de la vie sociale lors de la réunion trimestrielle du 11 juin 2025. Il a été validé par le conseil d'administration de l'association Avens, qui s'est tenu le [Date]. Enfin, le document validé a été présenté à l'ensemble du personnel de l'établissement le 02 avril 2025 en réunion pluridisciplinaire. Il est laissé à la disposition de chacun au secrétariat et sur le serveur informatisé.

■ Bilan 2019-2024

1. Restructuration de l'offre de service

Objectif	Réalisations	Points forts	Axes d'amélioration
S'adapter aux besoins du territoire en modulant une place de FH en FO en fonction de la demande	Négociation CPOM signée		Modulation non mise en œuvre dans les faits, à évoquer avec le CD

2. Restructuration du site

Objectifs	Réalisations	Points forts	Axes d'amélioration
Regrouper tous les services au sein du site géographique Gafodio	Déménagement finalisé début 2024 (SAVS + accueil de jour)	Création des premières yourtes urbaines sédentaires de France	Mutualisation des moyens humains et logistiques entre internat et externat à pérenniser

3. Habitat inclusif

Objectif	Réalisations	Points forts	Axes d'amélioration
Créer un appartement relais, tremplin vers un logement de droit commun	1 ^{er} bail d'un an signé et renouvelé pour une personne accompagnée précédemment en FO	Appartement situé en centre-ville pour faciliter l'inclusion des personnes et favoriser la mise en situation réelle	S'assurer d'un turn-over raisonnable pour faire bénéficier du dispositif au plus grand nombre

4. Défense des droits et pouvoir d'agir

Objectif	Réalisations	Points forts	Axes d'amélioration
Créer des espaces de rencontres non discriminants	Création du dispositif H'Amour : speed dating et partage d'expérience autour de la vie affective et sexuelle	Dispositif créé et co-piloter avec les résidents	Pérenniser les speed dating (1 fois / an)

■ Démarche participative

Les professionnels jouent un rôle clé dans l'élaboration du projet d'établissement, car ils sont au cœur de l'accompagnement des personnes accompagnées et de la mise en œuvre des actions au quotidien. Leur implication dans le processus a été pensée pour valoriser leur expertise, recueillir leurs idées, et garantir leur adhésion. Voici comment nous avons procédé :

1. Sensibilisation et mobilisation des équipes

La première réunion organisée autour de la rédaction du projet d'établissement a permis d'informer les professionnels des objectifs du projet d'établissement.

Des invitations par mailing ont été diffusées pour détailler les étapes de la démarche et convier chaque professionnel à participer aux réunions thématiques.

2. Création de groupes de travail thématiques

Les professionnels ont été regroupés en équipe pluridisciplinaire autour des principaux axes du projet :

- La nature et l'organisation de l'offre de service
- Les principes d'intervention
- L'entourage
- Les professionnels

Ces groupes de travail ont été organisés pour permettre aux professionnels d'exprimer librement leurs idées, leurs constats et recueillir des points de vue sur les pratiques existantes et les axes d'amélioration.

Les cadres ont veillé à intégrer les suggestions des professionnels tout en arbitrant les points de divergence pour garantir une cohérence globale.

3. Présentation du projet aux équipes

Une fois rédigé, le projet d'établissement a été présenté en réunion d'équipe. La participation des professionnels a été valorisée à travers des retours réguliers sur l'impact de leurs contributions et la mise en avant des idées retenues. Un engagement a été pris pour que les équipes restent impliquées dans la mise en œuvre et le suivi du projet, pour soutenir la dynamique collective et favoriser la cohésion entre les différents métiers.

La réécriture de ce projet d'établissement a permis de préciser les rôles de chacun, de mettre des mots sur les actions, d'échanger et de partager sur sa pratique professionnelle, de revisiter les valeurs et les fondements de l'établissement en accord avec ceux de l'association Avens.

Enfin, le projet d'établissement 2025-2029 confirme l'engagement de l'établissement dans la démarche continue d'amélioration de la qualité afin de rendre visible et lisible son travail d'accompagnement. Le Plan d'Action Qualité vient préciser les axes d'amélioration retenus pour les cinq années à venir.

■ Objectif du projet

Ce nouveau projet d'établissement vise à engager de façon significative une démarche d'amélioration continue de la qualité tout en articulant l'évolution des politiques publiques avec celle des attentes et besoins des personnes accompagnées.

A travers ce projet, nous souhaitons exposer la nécessaire évolution des missions dont l'établissement a la responsabilité.

En synthèse le projet d'établissement c'est :

1

Un outil de management

Le PE permet aux professionnels de repérer le sens de son action et sa place dans l'organisation. Il constitue un outil de conduite du changement, en s'appuyant sur le plan d'actions et les fiches-actions élaborées.

2

Un outil de positionnement

Document de référence, le PE régule les relations avec les partenaires, les autorités et les collectivités publiques. Adaptation, personnalisation, attention et évaluation, sont les maîtres mots de l'accompagnement proposé.

3

Un outil de communication

Le PE est à disposition des personnels, des partenaires, des personnes accompagnées et de l'entourage et il est régulièrement animé, et actualisé par le CODIR qui assure son suivi. Il est établi pour les 5 ans à venir et peut être susceptible d'évoluer à tout moment.

I. L'histoire et le projet

1.1 - Historique de l'établissement

1.1.1 - L'association Avens

L'association Avens est le fruit de la fusion de deux associations « quadragénaires » du département du Var : l'Association Varoise de Familles pour l'EvoluTion de Personnes Handicapées (AVEFETH) et l'Association Esperance Var.

❖ L'AVEFETH

Créée en 1967 par des parents d'enfants IMC (Infirmités Motrices Cérébrales), l'association, qui se nommait alors APEHM (Association des Parents d'Elèves Handicapés Motrices) a d'abord ouvert en 1970 l'école Paul Arène.

Puis, se tournant vers le public adulte, elle devient en 1974 l'AVEFETH (Association Varoise pour l'Education et la Formation d'Elèves et de Travailleurs Handicapés). Elle ouvre alors successivement plusieurs établissements :

- En 1980, le CAT Paul Arène (d'une capacité initiale de 25 places, portée progressivement à 80),
- En 1984 le Foyer Gafodio (36 places, étendu ensuite à 46),
- En 1988 un « Foyer éclaté » de 6 places,
- En 2001, le CAT Beaulieu (40 places, étendu en 2004),
- En 2004, le « village Saint-Jean » à Gonfaron, composé d'une MAS et de l'ancien Foyer « Précoumin » situé au Luc, dont la tutelle lui avait été confiée en 1991,
- En 2006, un SAVS,
- Enfin, en 2011, à Giens, les deux Foyers « Mme René Coty » (un FOV de 22 places, et un FAMV de 26 places, outre des places d'accueil temporaire).

❖ ESPERANCE VAR :

L'UNAFAM fondée en 1963 pour regrouper et soutenir les familles et les proches de personnes atteintes de troubles psychiques, n'avait pas vocation à gérer directement des structures médico-sociales, préférant passer des conventions d'affiliation avec des organismes gestionnaires.

C'est dans ce cadre qu'ont été créées successivement :

- En 1978, l'association ESPERANCE VAR, orientée vers la réinsertion sociale et économique par l'accueil et l'hébergement, (avec l'ouverture du Foyer FO-FH ESPERANCE en 1984, suivie d'un SAVS, puis du FAM Jean-Michel Carvi en 2011),
- Et en 1990, l'association CAP CAMARAT, orientée à partir de 1999 vers la réinsertion professionnelle (avec l'ouverture du CAT CATVERT en 1999, suivie de l'Entreprise Adaptée GRENIER ECO en 2012).

Peu après l'ouverture de l'ESAT, ces deux associations fusionnent pour devenir l'association CAP ESPERANCE, avant de devoir changer de nom et de redevenir ESPERANCE VAR en 2013.

A l'issue de deux Assemblées Générales Extraordinaires, tenues simultanément le 26 octobre 2018, AVEFETH et ESPERANCE VAR ont donné naissance à une association unique, riche de synergies et de compétences complémentaires, AVEFETH-ESPERANCE VAR le 1er janvier 2019. L'association a officialisé son changement de dénomination le 14 octobre 2022, à la suite d'une Assemblée Générale Extraordinaire pour devenir "Avens" l'avenir se construit ensemble".

❖ AVENS :

Un Projet Associatif, nouveau, a été rédigé par les membres impliqués des deux (anciens) conseils d'administration. Elaboré sur l'année 2018, il a été validé par l'AGE du 26 octobre de la même année.

Ce Projet Associatif a pour objectif de répondre aux enjeux et aux évolutions du champ médico-social et positionner l'Association sur le département comme association d'engagement et de compétences.

Le projet associatif intègre pour aujourd'hui et demain, une approche plus ouverte de la notion de Handicap, qui s'élargit à une diversité de fragilités individuelles, familiales et sociales. Cela implique des réponses plus globales, qui font appel à une pluralité de regards et de compétences devenues nécessaires.

La Personne accompagnée constitue la raison d'être de l'association. Elle est considérée dans son unité d'Etre en devenir, dans son histoire, dans sa dignité et respectée dans ce qu'elle est, dans ses fragilités comme dans ses ressources et ses compétences, ses aspirations et ses besoins et en ce qui concerne l'expression de sa citoyenneté et de ses droits fondamentaux.

L'accueil dans tout « établissement » au sein de l'Association est organisé dans une perspective de Parcours qui implique d'intégrer les notions d'évolution, de transition dans une continuité d'accompagnement. Ce parcours mobilise une pluralité de ressources et de compétences internes et externes, agissant en lien et en complémentarité au service de la personne et de son projet personnalisé.

L'innovation médico-sociale et sociale représente un objectif important qui suppose une réelle réactivité des services et une capacité d'anticipation.

Innover pour l'Association, repose sur une éthique et une posture qui acceptent le changement et les transitions. C'est ainsi que des passerelles existent au sein d'établissements, conçus comme des plateformes de services regroupées dans le cadre de Pôles de compétence. Ces pôles contribuent à favoriser le fait de « travailler ensemble » et renforcer les échanges de savoir, de savoir-faire et les expériences au service du Parcours des Personnes.

1.1.2 - Le Pôle d'Accompagnement à l'Inclusivité et au Rétablissement (PAIR)

A la fusion des associations AVEFETH et ESPERANCE VAR, naissent quatre pôles de compétences, présentés comme des pôles d'expertise dans leur domaine :

- Le Pôle Insertion Professionnelle (PIP) attaché au parcours emploi des personnes en situation de handicap,
- Le Pôle Accompagnement au Vieillessement (PV), développant un savoir-faire autour de la personne handicapée vieillissante,
- Le Pôle Handicap Psychique (PHP), affirmant une expertise en santé mentale et en réhabilitation psychosociale,
- Le Pôle Inclusion Sociale et Habitat (PISH), attaché à la participation à vie de la Cité et aux différentes modalités d'hébergement.

L'ensemble de ces pôles est appuyé par un Siège qui assure le pilotage des fonctions supports (Ressources Humaines, Gestion Budgétaire et Financière, Qualité, Système d'information) et met

en œuvre la modernisation institutionnelle, nécessaire aux nouvelles réponses à apporter dans le cadre des politiques publiques en vigueur.

En juin 2023, le changement de nom de l'association prend effet : AVEFETH ESPERANCE VAR devient Avens. S'en suit une redéfinition des pôles de compétences et des axes visant à moins stigmatiser les publics accueillis :

- Le PV devient le Pôle d'Accompagnement Vers l'Autonomie (PAVA)
- Le PIP devient le Pôle Parcours Emploi Accompagné (PPEA)
- Le PISH et le PHP deviennent le Pôle d'Accompagnement à l'Inclusivité et au Rétablissement (PAIR), dont les deux sites principaux (Jean-Michel Carvi et Joseph Gafodio) se trouvent à proximité, de chaque côté de la colline de la Serinette à Toulon.

Ainsi constitué, le PAIR offre une diversité d'accueils, d'accompagnements et d'hébergements des personnes adultes en situation de handicap, capable de répondre aux sollicitations liées aux situations complexes du territoire. Son agilité passe par une consolidation de l'existant et par une réflexion permanente sur le parcours des personnes.

Inclusivité et Rétablissement sont ses deux piliers :

- L'Inclusivité qui promeut la diversité, l'acceptation de soi et l'acceptation de l'autre dans ses différences.
- Le Rétablissement vise, lui, le soutien des personnes dans le maintien, le développement ou le regain des capacités, afin de (re)devenir auteur(e) et acteur(rice) de leur vie.

1.1.3 - Le site Joseph Gafodio

Le Foyer Joseph Gafodio est créé en 1983 pour répondre aux besoins d'hébergement des travailleurs de l'ESAT Paul Arène. Ces trente dernières années, fort de son savoir-faire, il a connu plusieurs évolutions et réajustements pour répondre aux problématiques territoriales et proposer une offre d'accueil et d'accompagnement diversifiée en adéquation avec les besoins exprimés.

Il comporte à ce jour :

- Un Foyer d'Hébergement de 23 places classiques et 6 places d'internat éclaté ouvertes en 1991.
- Un Foyer Occupationnel de 14 places d'internat ouvert en 1986 et étendu à 17 places d'externat en 2003 destiné à accueillir des adultes en situation de handicap physique et sensoriel et déficients intellectuels.
- Une place d'accueil temporaire à temps complet (en polyvalence FO/FH).

En 2019, à la suite de la fusion et de la création des pôles de compétences, un projet de réaménagement du site été engagé afin de centraliser les services proposés et d'enrichir l'offre d'accompagnement.

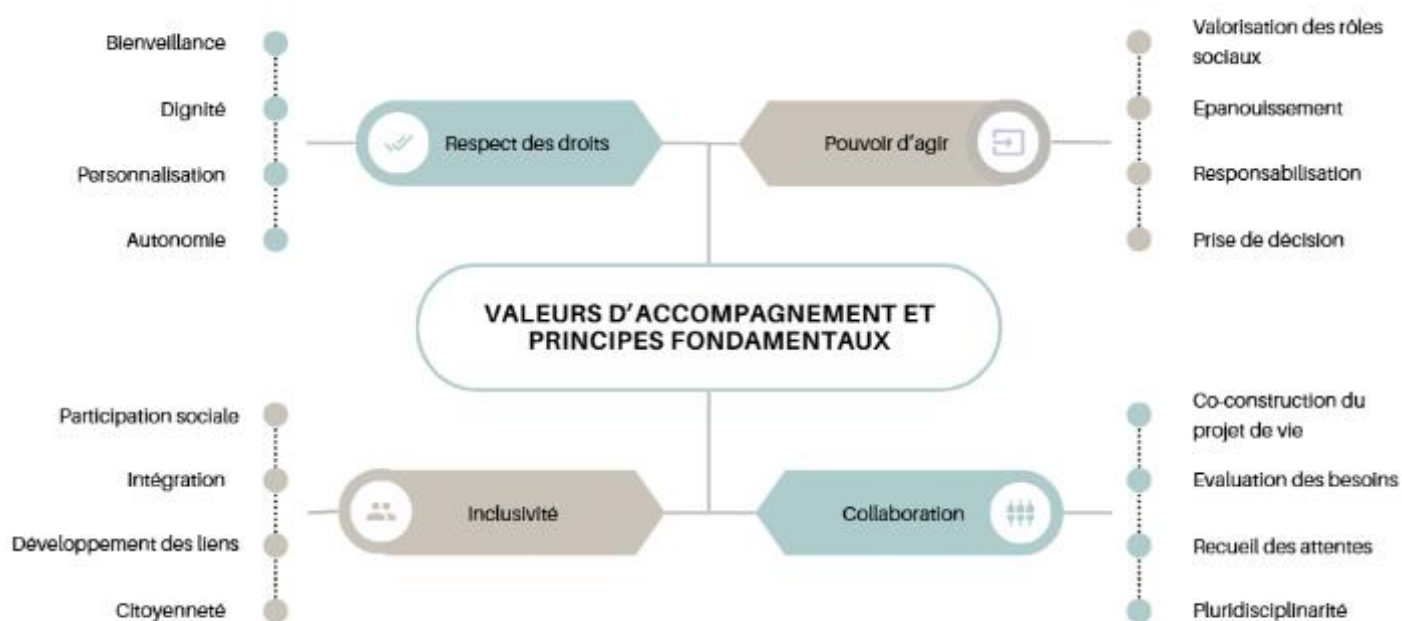
Ce projet a donné naissance à l'extension et à la mise en accessibilité du site, dont l'implantation de deux yourtes urbaines sédentaires destinées à créer de nouveaux espaces d'activités. Ce projet de restructuration a permis à l'accueil de jour du Foyer Occupationnel de déménager définitivement au sein du site Gafodio en janvier 2024.

1.2 - Valeurs construites

Les valeurs partagées constituent le socle de l'engagement quotidien auprès des personnes accompagnées. Elles reflètent la vision et l'éthique professionnelle qui animent les équipes et orientent les accompagnements.

Ces valeurs, construites collectivement à travers des échanges entre les professionnels, les résidents et leurs proches, s'inspirent des principes fondamentaux du « **pouvoir d'agir** ». Il repose sur la reconnaissance de la capacité des personnes accompagnées à **faire des choix**, à **prendre des décisions** et à **exercer un contrôle sur leur propre vie**. Ce concept encourage une **approche collaborative**, où les professionnels se positionnent en facilitateurs, **favorisant l'autonomie et l'estime de soi**.

En **valorisant les compétences et les ressources de chacun**, le pouvoir d'agir permet de renforcer **la confiance et l'engagement** des personnes dans leur parcours, tout en respectant leurs besoins et aspirations. Il implique aussi un environnement bienveillant, qui offre **les outils et le soutien nécessaires pour dépasser les obstacles et prendre pleinement part à la société**.



1.3 - Grandes lignes du projet en cours

Le projet actuel s'inscrit dans la continuité du précédent, qui avait pour objectifs principaux de restructurer l'offre de service et le site, de développer l'habitat inclusif et de développer le pouvoir d'agir des personnes accompagnées.

Ces axes ont permis d'établir des bases solides pour structurer l'accompagnement et professionnaliser les pratiques, tout en garantissant aux résidents un environnement plus adapté et sécurisé. Forts de ces avancées, ce nouveau projet vise à aller encore plus loin en intégrant des thématiques essentielles telles que **la bientraitance**, le respect et **l'expression des droits des personnes accompagnées**, **l'autodétermination**, ainsi que **la vie affective et sexuelle**.

Au cœur de ce projet, **la notion d'habitat et de parcours de vie** occupe une place essentielle, visant à renforcer le développement des compétences domestiques, indispensables à l'acquisition d'une plus grande autonomie pour les personnes accompagnées. Enfin, l'accueil des **situations d'urgences** constitue un levier majeur pour valoriser et affirmer l'expertise de l'établissement sur son territoire.

01 BIENTRAITANCE

Pilier essentiel du projet d'établissement, la promotion de la bientraitance repose, notamment sur la formation des professionnels, la sensibilisation des résidents et de leurs proches, ainsi que sur une prévention active de lutte contre le maltraitance (cartographie des risques, outils pratiques,...)

02 VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE

Reconnue comme un droit fondamental et un levier d'épanouissement personnel, des actions de sensibilisation et d'éducation seront proposées, renforçant la capacité des résidents à vivre leur vie affective et sexuelle.

03 EXPRESSION DES DROITS

Fil conducteur essentiel de l'ensemble du projet. Pérenniser les instances d'expression des résidents, d'information de leurs droits. Valorisation de l'autonomie directement liée à l'objectif d'inclusion sociale.

04 HABITAT ET PARCOURS DE VIE

L'accompagnement proposé et les différentes modalités d'hébergement doivent permettre de développer des compétences essentielles pour l'autonomie personnelle, telles que la gestion du logement, des ressources (nourriture, budget), mais aussi les interactions sociales, en favorisant l'inclusion dans des activités communautaires.

05 AUTO DETERMINATION

Favoriser l'autodétermination en s'appuyant sur la diversité des prestations proposées et la modulation de l'offre, afin de valoriser les choix, les préférences et les projets de vie des personnes, et renforcer ainsi leur pouvoir d'agir et leur autonomie au quotidien.

06 ACCUEIL D'URGENCE

Souvent caractérisées par des ruptures institutionnelles ou familiales ainsi que par des problématiques sociales complexes, ces situations nécessitent une évaluation approfondie et un accompagnement adapté. Grâce à la diversité de ses modalités d'hébergement et d'accompagnement, l'établissement est en mesure d'y répondre efficacement.

II. Les missions

2.1 - Le cadre juridique et les missions de l'ESSMS

Le FH exerce son activité à l'intérieur du cadre juridique défini par des textes législatifs et réglementaires :

✓ **Loi N°75-534 du 30 juin 1975 (JO 1er juillet)**, orientation en faveur des personnes handicapées qui a introduit dans le vocabulaire juridique et administratif le terme de personnes handicapées. Pour autant la loi n'avait pas donné de définition du handicap.

✓ **Loi 2002-2 du 2 janvier 2002**, rénovant l'action sociale et médico-sociale, qui met l'usager au centre du dispositif et introduit les évaluations.

✓ **Loi 2005-102 du 11 février 2005**, pour l'égalité des droits et des chances, la participation à la citoyenneté des personnes handicapées, qui reconnaît explicitement l'existence du handicap mental et psychique, et qui crée les MDPH et les CDAPH, ainsi que le système de compensation.

✓ **La circulaire n° DGCS/3B/2017/148 du 2 mai 2017**, qui porte sur la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées. Elle s'inscrit dans le cadre de la démarche « Une Réponse Accompagnée Pour Tous » (RAPT), de la stratégie quinquennale d'évolution de l'offre médico-sociale (2017-2021) et de la mise en œuvre des décisions du Comité Interministériel du Handicap du 2 décembre 2016. Cette circulaire vise à rendre l'accompagnement des personnes en situation de handicap plus inclusif, plus souple et mieux adapté aux situations individuelles, notamment les plus complexes. Elle encourage une approche centrée sur les besoins et les attentes des personnes, favorisant leur autodétermination et leur participation pleine et entière à la vie sociale.

Le Foyer d'Hébergement Gafodio a pour mission principale d'accompagner les résidents dans leur quotidien en favorisant leur autonomie, leur bien-être et leur épanouissement. Ses principales missions sont les suivantes :

Une mission d'hébergement, qui consiste à assurer le logement, la restauration, l'entretien des lieux, dans des conditions d'hygiène, de confort et de qualité optimum compte tenu des moyens de fonctionnement alloués.

Une mission d'accompagnement vers l'autonomie et l'inclusion, impliquant la gestion de l'espace de vie, du linge, de l'alimentation, des déplacements et du budget. Ce soutien s'étend également aux interactions sociales, à l'éducation thérapeutique ainsi qu'à la prévention et à l'éducation à la santé.

Une mission d'accompagnement à la vie professionnelle, soutenant le parcours professionnel et son articulation avec le projet de vie de la personne.

2.2 Son financement

Le financement du Foyer d'Hébergement Joseph Gafodio est assuré par le Conseil Départemental. Il prend en charge les frais d'hébergement et de fonctionnement du foyer sous la forme d'un prix de journée. Le financement inclut également une participation financière des résidents, proportionnelle à leurs ressources, notamment via l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) et d'éventuelles pensions.

2.3 - Répondre à l'évolution des attentes et des besoins

Le FH Gafodio s'engage à accompagner chaque résident en tenant compte de l'évolution de ses besoins, de ses capacités et de ses aspirations. Dans un contexte où les attentes des personnes évoluent, il est essentiel de garantir un accompagnement individualisé, une organisation flexible et des pratiques professionnelles en phase avec les avancées du secteur médico-social. Pour ce faire, l'établissement s'engage dans le déploiement d'une politique qualité ambitieuse qui vise à personnaliser les parcours, renforcer les compétences des professionnels et proposer un cadre de vie et des activités répondant aux besoins actuels et futurs des résidents :

- **Garantir un accompagnement personnalisé et évolutif** : mettre en place des évaluations pluridisciplinaires régulières afin d'ajuster les projets personnalisés en fonction de l'évolution des capacités motrices, cognitives et des besoins socio-affectifs des résidents. S'assurer d'une concertation active avec les proches et les partenaires pour garantir un accompagnement cohérent et individualisé.
- **Renforcer la formation des professionnels** : proposer des formations spécifiques sur le handicap social, la vie affective et sexuelle, tout en sensibilisant les professionnels aux dernières recommandations de bonnes pratiques et en les impliquant dans des instances éthiques, constitue un levier essentiel pour renforcer leurs compétences et améliorer la qualité de l'accompagnement. De plus, sensibiliser les équipes aux approches favorisant l'autonomie, le pouvoir d'agir et la participation citoyenne garantit l'ancrage des grands axes du projet au cœur des pratiques professionnelles.
- **Promouvoir l'autodétermination des personnes accompagnées** : soutenir l'expression des choix et des préférences de chacun en proposant des espaces de parole, des temps de concertation et un accompagnement individualisé. L'autodétermination est encouragée à travers la co-construction des projets personnalisés, la participation aux décisions les concernant et la reconnaissance de leurs compétences. Tout cela est rendu possible grâce à la diversité des prestations proposées et à la souplesse de leurs modalités de réalisation, y compris par des accompagnements vers le milieu ordinaire. Cet engagement vise à développer leur pouvoir d'agir, leur confiance en eux et leur rôle actif dans la vie de l'établissement comme dans la société.
- **Diversifier et adapter l'offre d'activités** : offrir une diversité d'ateliers afin de stimuler et valoriser les potentialités de chacun, en combinant des activités artistiques, sportives et sociales, individuelles et collectives. Ces ateliers évoluent en fonction des besoins et des capacités des résidents, tout en intégrant des dispositifs favorisant leur inclusion dans la société. Le développement de partenariats avec des structures locales enrichit les opportunités et favorise la participation des résidents à la vie sociale.
- **Renforcer l'accompagnement à la santé** : les besoins en santé des personnes accompagnées évoluent sous l'effet de plusieurs facteurs, le vieillissement, l'aggravation de certaines pathologies et l'évolution des troubles associés au handicap. L'amélioration de l'accès aux soins passe par le renforcement des partenariats avec les acteurs du secteur sanitaire et la mise en place de suivis médicaux coordonnés. L'intégration de la téléconsultation et la sécurisation du circuit du médicament permettent également d'optimiser l'accompagnement et d'anticiper les évolutions des états de santé.
- **Améliorer l'accessibilité des espaces individuels** : engager des travaux de mise en accessibilité des chambres afin d'offrir aux résidents un environnement adapté au handicap physique. Ces aménagements visent à favoriser leur autonomie, leur confort et leur sécurité au quotidien.
- **Anticiper les départs à la retraite ou les incapacités de travail** : les départs à la retraite peuvent être source de questionnements pour les personnes accompagnées, qui peuvent craindre la perte de repères et le changement de lieu de vie indissociable de la fin de l'activité professionnelle. L'établissement pourra s'appuyer sur les différentes modalités d'hébergement offertes par le Pôle pour éviter les ruptures de parcours.

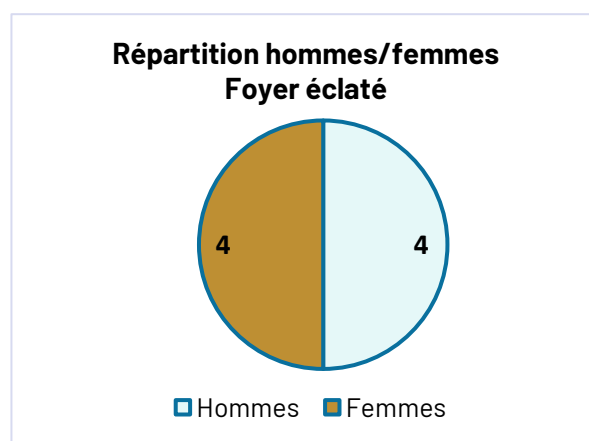
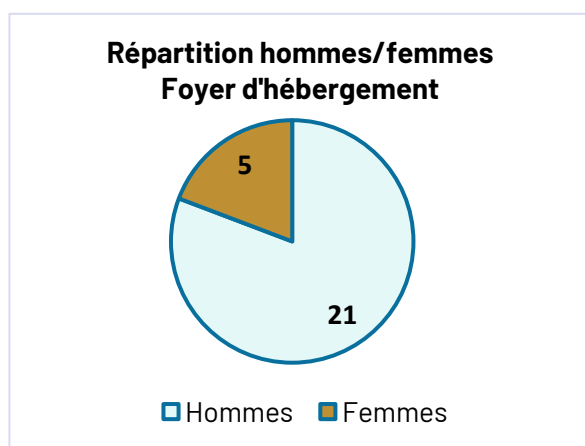
III. Le public

3.1 - Les caractéristiques du public accueilli

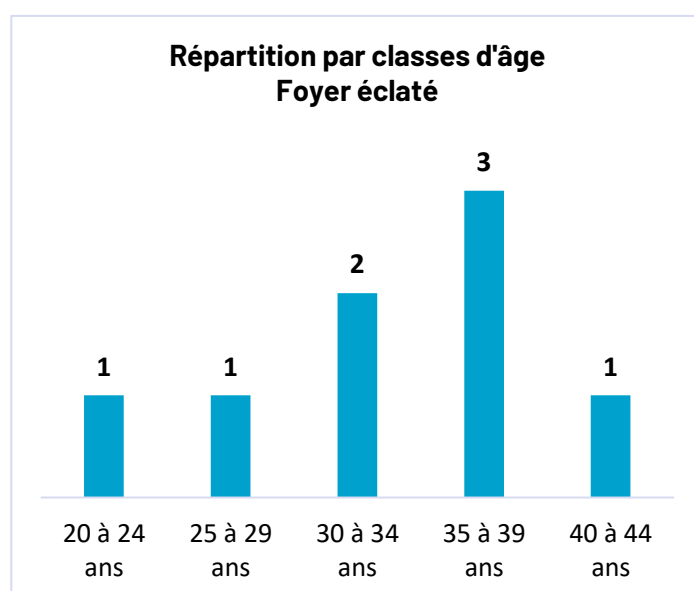
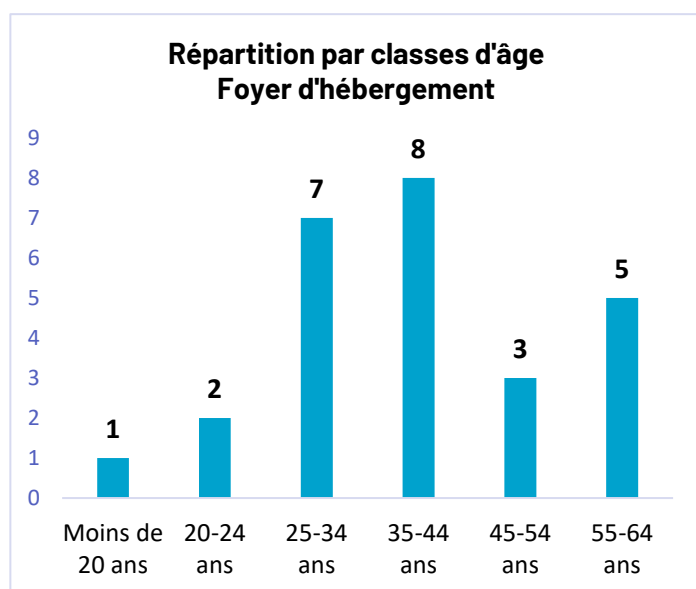
Sur l'année 2024, nous recensons :

- 26 personnes accompagnées sur le FH,
- 8 personnes accompagnées sur le FE.

Les données statistiques sont les suivantes :

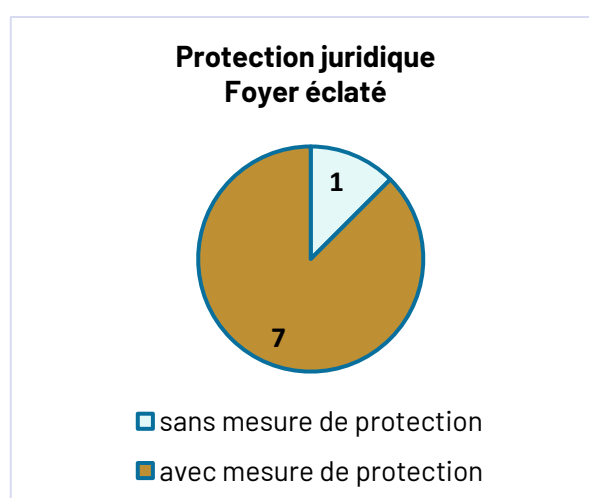
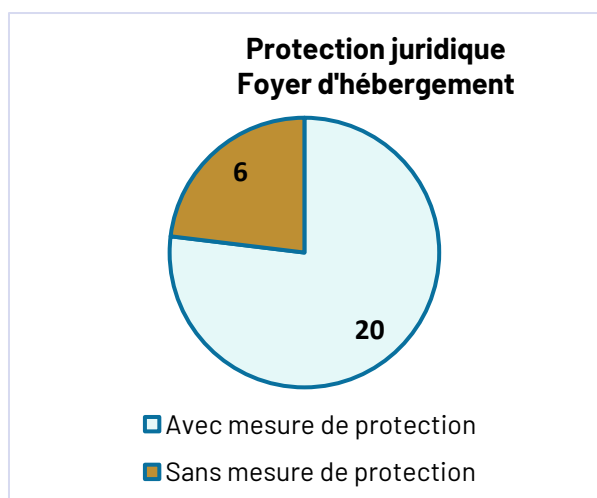


Les hommes sont très majoritairement représentés au FH : ils sont 81% contre 19% des femmes
Sur le FE, c'est une parfaite égalité entre hommes et femmes.

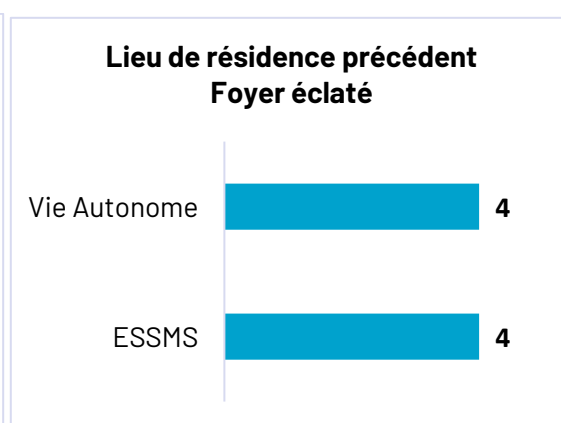
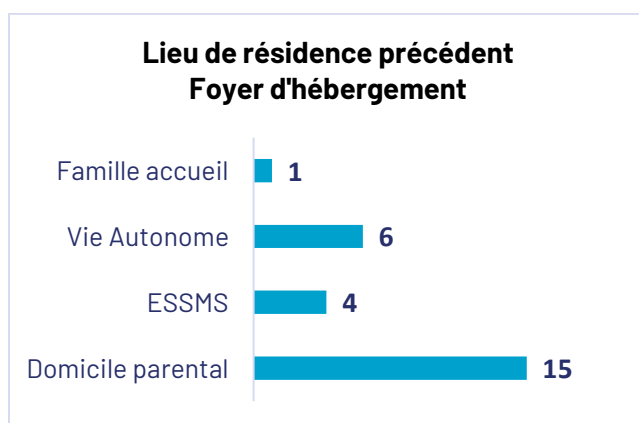


Sur Le FH, la moyenne d'âge est de 40 ans, avec un écart de 45 ans entre la personne la plus jeune (18 ans) et la plus âgée (63 ans). La tranche d'âge la plus représentée est celle des 35-44 ans.

Sur le FE, la moyenne d'âge est de 33 ans, avec un écart de 20 ans entre la personne la plus jeune (22 ans) et la plus âgée (42 ans). La tranche d'âge la plus représentée est celle des 35-39 ans.

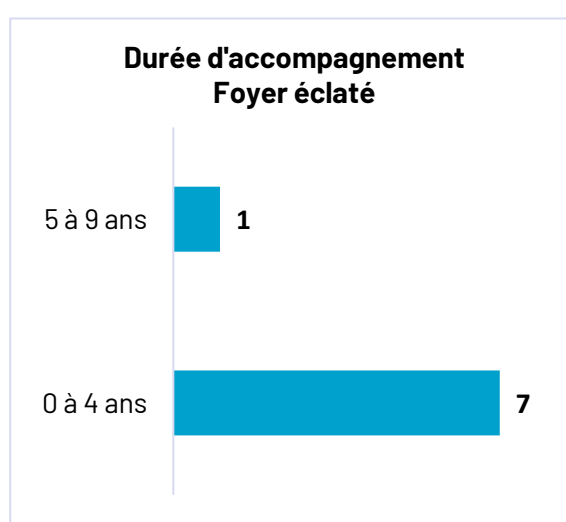
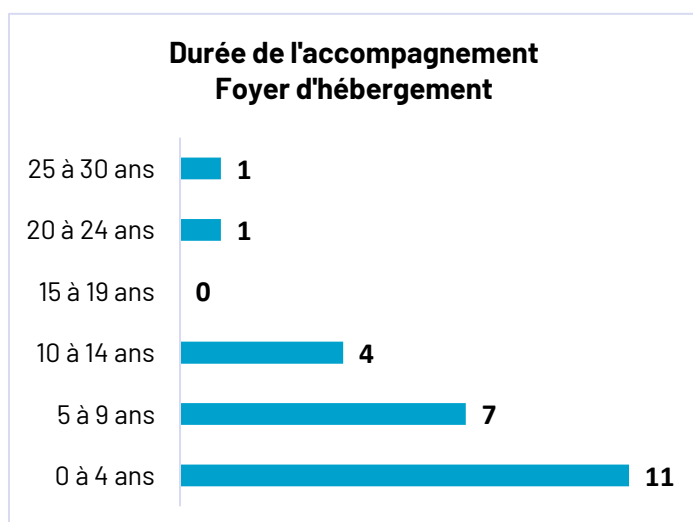


Sur le FH, 77% des personnes accompagnées ont une mesure de protection juridique, contre 88% des personnes accompagnées sur le FE.



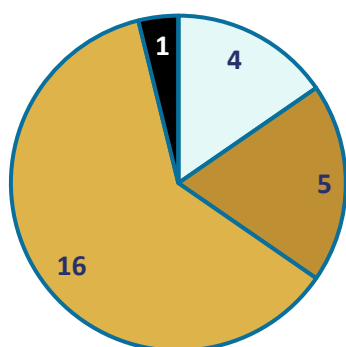
Au FH, les personnes vivaient majoritairement au domicile parental (15 personnes sur 26), et en hébergement autonome (6 personnes sur 26).

Sur le FE, les personnes vivaient à 50% en hébergement autonome et en ESSMS.



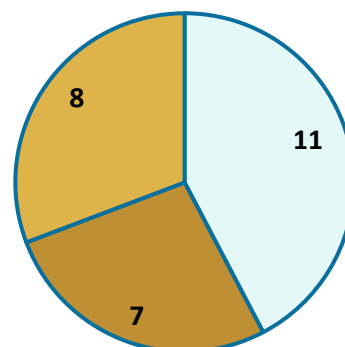
La durée moyenne de l'accompagnement au FH est de **7 ans**, contre **3 ans** au FE.

**Type de handicap
Foyer d'hébergement
Handicap principal**



■ Handicap moteur ■ Handicap psychique
■ Déficience intellectuelle ■ TSA-TND

**Type de handicap
Foyer d'hébergement
Troubles associés**

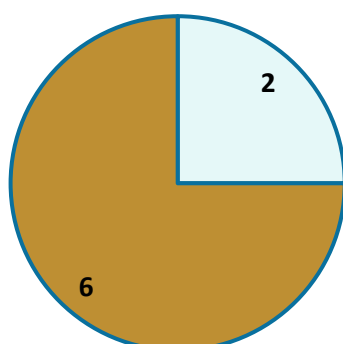


■ Troubles métaboliques associés
■ Troubles psy associés
■ Sans trouble associé

Au FH, La majorité des résidents présentent une déficience intellectuelle (16 personnes), ce qui en fait le handicap dominant. Le handicap psychique (5) et le TSA-TND (4) sont également présents mais en moindre proportion. Le handicap moteur (1) est très minoritaire.

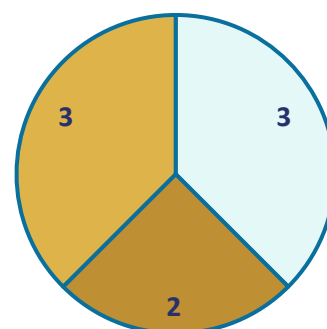
Une part significative des résidents n'ont pas de trouble associé (11 personnes). Les troubles métaboliques associés (8) et les troubles psychiques associés (7) sont présents en proportions relativement proches.

**Type de handicap
Foyer éclaté
Handicap principal**



■ Handicap psychique ■ Déficience intellectuelle

**Type de handicap
Foyer éclaté
Troubles associés**



■ Troubles métaboliques associés
■ Troubles psy associés
■ Sans trouble associé

Au FE, la majorité des résidents ont une déficience intellectuelle (6 personnes). Le handicap psychique est présent mais en proportion plus faible (2 personnes).

Concernant les troubles associés, 3 personnes n'ont pas de trouble associé, 3 personnes ont des troubles métaboliques associés et 2 personnes présentent des troubles psychiques associés.

3.2 - L'expression des personnes accompagnées et les modalités de participation

3.2.1 - Le projet personnalisé (PP)

Le projet personnalisé est un outil indispensable à l'accompagnement des personnes accueillies au sein du FO. **Il constitue un support d'expression des personnes accompagnées et permet de garantir la prise en compte de leurs besoins et de leurs attentes.** Favoriser l'expression des personnes accompagnées à travers le projet personnalisé est une démarche qui vise à :

- Respecter **la singularité et la dignité** de chaque personne,
- Promouvoir **leur autonomie et leur participation à la vie** de l'établissement,
- Assurer un **accompagnement cohérent et évolutif** en fonction des aspirations et capacités de chacun.

Une période d'observation de 6 mois est nécessaire pour définir de manière adaptée les prestations adéquates à fournir à la personne accompagnée.

Au cours de cette période, les référents du projet personnalisé vont participer à :

- **Recueillir les souhaits et attentes exprimés** de la personne accompagnée et/ou du représentant légal (dans le cadre des rencontres PP),
- Contribuer à **l'évaluation des possibilités et capacités** de la personne accompagnée, observées par les professionnels (grille évaluation des besoins),
- **Proposer les axes d'accompagnement adaptés** aux souhaits et besoins de la personne accompagnée (cf. Serafin PH).

Les référents de projet personnalisé vont également s'assurer que l'équipe pluridisciplinaire connaît le projet de vie de la personne accompagnée et le respecte.

Les référents sont chargés de veiller au déploiement et à la réalisation du projet personnalisé à travers les objectifs fixés. Ils assurent la coordination du projet conformément au projet d'établissement et au projet de pôle.

Les référents recueillent et mettent en perspective les informations et les observations des différents professionnels ainsi que la parole et les souhaits du résident de manière à définir les objectifs du projet personnalisé.

Ils veillent au déploiement et à la cohérence du projet de la personne, ils s'assurent également que l'équipe pluridisciplinaire ait connaissance et respecte les objectifs fixés dans le cadre du projet personnalisé.

La rédaction et l'évaluation du projet personnalisé sont assurées par le coordonnateur référent.

La co-référence :

La co-référence répond à la nécessité de rechercher les complémentarités dans la conduite des accompagnements en favorisant l'articulation médico-sociale.

Au sein du site Joseph Gafodio la double référence se compose de la façon suivante :

- Un référent : Coordonnateur ES
- Un co-référent : ME ou AMP/AES

L'objectif est de garantir la complémentarité de l'approche, d'enrichir la réflexion autour du projet et de personnaliser la réponse aux besoins. La dimension médico-sociale de l'établissement implique le croisement d'observations, la production d'analyses et l'identification des besoins transversaux dans le parcours de la personne accompagnée. L'emploi d'outils d'évaluation et les objectifs qui en résultent permettent cette transversalité. En ce sens c'est un gage d'efficacité et de cohérence des interventions.

La double référence socio-éducative ou paramédicale :

Selon les objectifs définis dans le projet personnalisé, une double référence peut être mise en place, impliquant un professionnel socio-éducatif ou paramédical (IDE, ME, AMP).

Cette double référence peut être désignée pour accompagner la personne dans l'atteinte des objectifs de son projet personnalisé, notamment dans les domaines suivants :

- Les habilités sociales,
- L'accès à un logement autonome,
- La gestion de la vie quotidienne,
- La gestion du budget,
- La composition des repas,
- Un accompagnement médical spécifique,
- Un accompagnement médical spécifique,
- Toute autre nécessité identifiée dans le cadre du projet personnalisé.

Cette double référence vise à renforcer l'accompagnement en combinant les forces et les perspectives des référents.

3.2.2 - Le conseil de la vie sociale (CVS)

Le CVS est une instance qui vise à **associer les personnes accompagnées à l'organisation de l'établissement**. Il donne son avis et fait des propositions sur toutes questions intéressant le fonctionnement de l'établissement.

Il est associé à la démarche qualité, conformément au décret du 25 avril 2022, et participe à l'approbation des outils de la loi 2002-2 (livret d'accueil, règlement de fonctionnement, projet d'établissement ...). Il possède son propre règlement intérieur dans lequel sont précisés son fonctionnement et son champ de compétence.

Le CVS est élu pour 3 ans. Il est composé :

- De membres avec voix délibératives :
 - Les représentants titulaires des personnes accompagnées dans l'établissement,
 - Les représentants titulaires des familles ou des représentants légaux,
 - Les représentants titulaires des professionnels, dont un membre de l'équipe médico-soignante,
 - Un représentant titulaire de l'Association Avens 83

- De membres avec voix consultatives :
 - L'ensemble des suppléants des collèges des représentants ci-dessus,
 - Les représentants de l'équipe de direction,
 - Les personnes invitées selon l'ordre du jour.

Depuis 2022, la possibilité est donnée d'élargir la représentation à un représentant élu de la commune, du Conseil Départemental, de l'ARS, ou encore une personne qualifiée.

Le CVS est commun aux FO et au FH du site Joseph Gafodio Il se réunit a minima 3 fois par an. Les fonctions de Président et Vice-président sont assurées par des personnes accompagnées.

Le compte rendu du CVS est affiché dans l'établissement, il est aussi envoyé aux élus avec l'ordre du jour du CVS suivant afin qu'ils puissent en prendre connaissance et le valider à la séance suivante.

De plus, chaque année, le CVS réalise un rapport d'activité. Ce dernier met en avant le fort investissement des personnes accompagnées et des familles avec un fort taux de participation. Les réunions de maison, qui ont lieu une fois par mois, permettent aux résidents de se questionner sur l'organisation de l'établissement. Les questions auxquelles les professionnels ne peuvent répondre immédiatement sont portées à l'ordre du jour du CVS.



Axe d'amélioration :

Le FH va s'engager dans la rédaction de **comptes rendus adaptés en Facile A Lire et A Comprendre (FALC)**.

3.2.3 - Fiches plaintes et réclamations

Depuis 2023, un dispositif de gestion des plaintes et réclamations est en place sur le site Joseph Gafodio afin de permettre aux personnes accompagnées, ainsi qu'à leur entourage, d'exprimer toute problématique rencontrée.

Ce dispositif repose sur les principes suivants :

- **Informers les résidents et leurs proches de leur droit à exprimer des plaintes**, dès l'admission via le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement mais aussi tout au long de l'accompagnement.
- Mettre à disposition des fiches plaintes et réclamations ainsi qu'une boîte aux lettres dédiée dans l'établissement.
- Garantir une écoute attentive et une réponse adaptée.
- **Traiter et analyser les plaintes en suivant une procédure formalisée**, incluant l'enregistrement, la réponse au plaignant et la mise en place éventuelle d'actions correctives.

Les plaintes peuvent être formulées oralement auprès de tout professionnel ou par écrit via les fiches. Ces fiches peuvent être anonymes, auquel cas la réponse apportée ne pourra être personnalisée. Elles peuvent être individuelles ou collectives.

Le traitement des plaintes suit l'organisation suivante :

- Les plaintes sont enregistrées dans un registre tenu par la secrétaire, qui en accuse réception sous 48h.
- Selon leur gravité, une réponse écrite, une rencontre avec le plaignant ou une analyse approfondie des causes peut être mise en œuvre.
- Les plaintes et les actions correctives associées sont régulièrement analysées en Comité de Retour d'Expérience (CREX) et présentées lors du CVS, afin de garantir une amélioration continue.

Ce dispositif assure une traçabilité des plaintes et la prise en compte de l'expression individuelle des personnes accompagnées et de leur famille.



Axe d'amélioration :

Faire une communication en réunion maison des comptes rendus des CREX, afin que les résidents soient au courant de la prise en compte de leur plaintes et réclamations et avoir connaissance des actions d'amélioration apportées.

3.2.4 - Enquête de satisfaction

Une procédure formalisée encadre la gestion des enquêtes de satisfaction, comprenant les étapes suivantes :

- **Communication et distribution** : Les questionnaires sont communiqués en réunions pluridisciplinaires, puis distribués aux résidents. Les résidents peuvent être accompagnés si besoin de la personne de leur choix.
- **Remplissage et collecte** : Les questionnaires, une fois remplis, sont déposés auprès des coordonnateurs.
- **Analyse et bilan** : Les questionnaires sont dépouillés et analysés. Les résultats sont intégrés au rapport annuel d'activité et permettent d'identifier les actions d'amélioration à inclure dans le Plan d'Actions Qualité (PAQ).
- **Communication des résultats** : Les conclusions de l'enquête sont présentées aux personnes accompagnées, au CVS, ainsi qu'aux professionnels. Un affichage en version FALC est également effectué en salle de vie collective.

3.2.5 - Autres moyens d'expression

Les personnes accompagnées disposent de multiples temps, formels et informels, pour exprimer leurs besoins, leurs attentes et leurs choix. Ces temps s'articulent autour d'échanges, de participation active et d'activités favorisant leur expression :

- **Réunion maison** : organisée une fois par mois, animée par le coordonnateur et les membres de l'équipe (FO/FH). Elle inclut un ordre du jour, un rappel du règlement de fonctionnement, un temps de parole libre pour les résidents ainsi qu'un espace de propositions pour améliorer l'établissement.
- **Choix des activités** : les résidents ont la possibilité de s'inscrire aux activités de leur choix sur la base du volontariat.
- **Entretiens informels** : espaces de discussion privilégiés pour aborder diverses thématiques, notamment en matière de prévention.

- **Entretiens formels** : réalisés avec les représentants légaux pour aborder des aspects tels que la gestion du budget des résidents ou faire un point global sur leur situation. Ces entretiens sont animés par le coordonnateur ou les référents.



Axe d'amélioration :

- Pérenniser l'atelier journal pour offrir un espace d'expression supplémentaire et valoriser la parole des résidents.

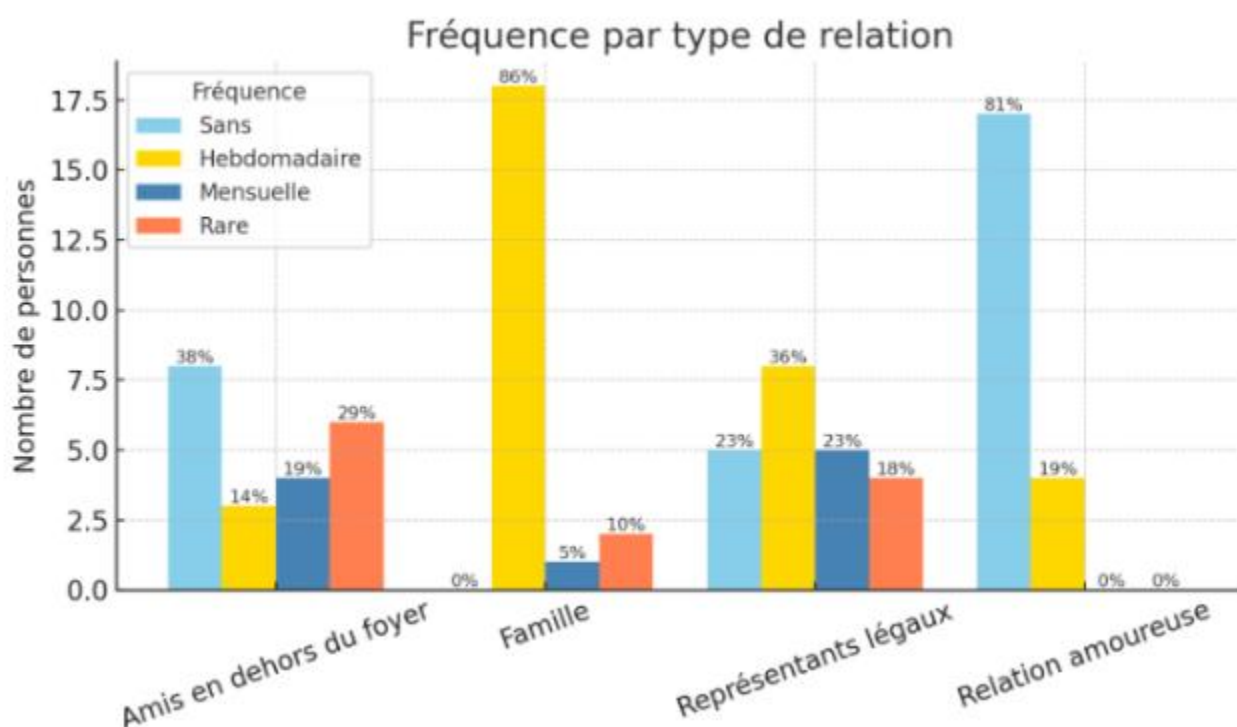
IV. L'entourage

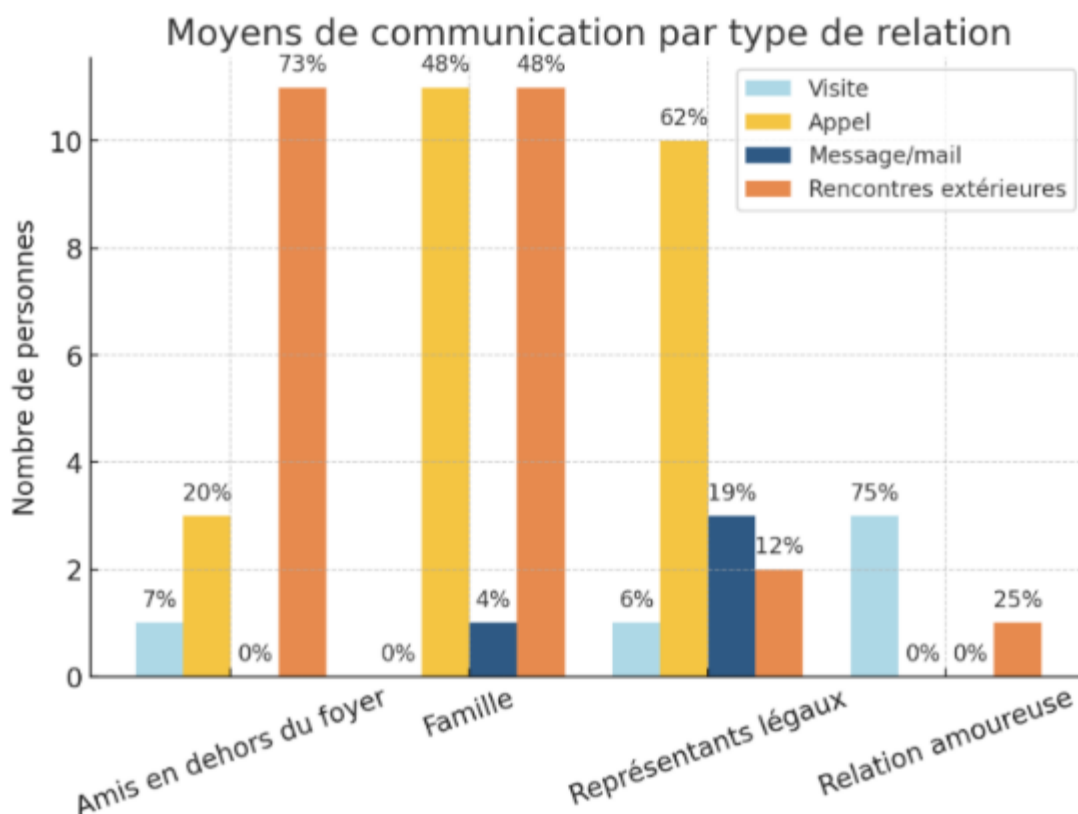
4.1 - La nature de l'entourage

L'entourage des personnes accompagnées joue un rôle essentiel dans leur accompagnement. Cet entourage peut inclure :

- **La famille** : parents, frères et sœurs, enfants.
- **Les proches** : amis, relations amoureuses, autres personnes importantes dans la vie de la personne.
- **Les représentants légaux** : tuteurs, curateurs ou mandataires judiciaires.

Lors de la rédaction du présent projet, nous avons mené une réflexion sur les liens que les résidents du FH entretiennent avec leurs proches. Grâce à cette analyse, nous avons pu identifier les dynamiques relationnelles existantes, que nous avons résumées dans les diagrammes suivants :





Ces diagrammes mettent en évidence l'état des relations sociales des résidents du foyer, en distinguant leurs liens avec les amis, la famille, les représentants légaux et leur vie amoureuse. Il permet d'identifier la fréquence des contacts ainsi que les modes privilégiés pour maintenir ces relations.

Une fragilité des relations amicales marquée:

Les relations avec les amis extérieurs au foyer semblent être les plus vulnérables. Une partie significative des résidents (70%) a rompu ces liens ou n'entretient que des contacts rares. Cela peut s'expliquer par plusieurs facteurs : l'éloignement physique, la difficulté à entretenir des relations en dehors du cadre institutionnel, ou encore l'évolution des trajectoires de vie qui peut créer des écarts. Toutefois, la participation à des rencontres extérieures apparaît comme un moyen clé pour maintenir ce lien social, ce qui souligne l'importance d'un accompagnement pour encourager ces interactions.

Un ancrage familial fort :

Les liens familiaux sont solides. Près de 90% des résidents bénéficient d'un contact hebdomadaire avec leur famille, essentiellement par le biais d'appels téléphoniques, de visites et de retour au domicile familial. Dans une faible mesure (10%), d'autres entretiennent des relations moins régulières. Cette diversité de situations peut être liée à des histoires familiales complexes, à des difficultés de communication, ou au vieillissement des parents. Le maintien du lien avec la famille semble donc être un enjeu important pour préserver un équilibre relationnel.

Une relation structurante avec les représentants légaux :

Les échanges avec les représentants légaux sont fréquents et se déroulent principalement par téléphone. Ce mode de communication, essentiellement formel, reflète le rôle administratif et juridique des représentants légaux. Par ailleurs, les professionnels de l'établissement accompagnent de plus en plus régulièrement les résidents lors de leurs rendez-vous avec leur représentant légal, favorisant ainsi un suivi concerté et un meilleur accompagnement. Il est également à noter que la grande majorité des résidents bénéficie d'une mesure de protection juridique, seuls cinq d'entre eux ne sont pas concernés.

Une vie affective et amoureuse fragilisée :

Les statistiques mettent en évidence une vulnérabilité particulière dans la sphère amoureuse. Peu semblent maintenir une relation suivie. La rareté des contacts réguliers suggère que la vie en institution et les pathologies peuvent compliquer la construction et l'entretien de relations sentimentales. Le manque d'opportunités pour rencontrer des partenaires ou les obstacles liés à l'environnement institutionnel peuvent expliquer ces difficultés. La pathologie des résidents peut également entraîner des difficultés à ressentir et exprimer ses émotions ou des difficultés de communication. Cela pose la question du soutien à apporter pour favoriser des espaces de socialisation permettant l'épanouissement affectif.

Enjeux et perspectives : un équilibre à construire entre accompagnement et autonomie relationnelle

L'analyse des relations sociales des résidents met en évidence plusieurs défis majeurs :

- Préserver et encourager les relations amicales, en facilitant les rencontres extérieures et en travaillant sur l'autonomie sociale des résidents.
- Soutenir les liens familiaux, en proposant des dispositifs d'accompagnement pour maintenir le dialogue et encourager les visites.
- Assurer un suivi concerté avec les représentants légaux, en intégrant davantage les professionnels dans ces échanges pour un accompagnement plus fluide.
- Reconnaître et accompagner la vie affective et amoureuse, en ouvrant des espaces de parole et en réfléchissant à des initiatives favorisant la socialisation sentimentale et intime.

Au-delà du cadre institutionnel, la relation à l'autre reste un besoin fondamental, qu'il appartient à chacun – résident, professionnel, proche – d'entretenir et de valoriser. **L'accompagnement doit ainsi trouver un équilibre entre le respect des souhaits individuels et l'aide à la préservation des relations sociales.**

4.2 - Sa place au sein de l'établissement

L'établissement accorde une importance à la relation entre les personnes accompagnées et leur entourage. Dans cette optique, plusieurs dispositifs sont mis en place afin de favoriser le lien familial et le dialogue avec les proches, tout **en respectant les souhaits et le consentement des personnes accompagnées, à chaque étape de leur accompagnement.**

Lors du processus d'admission :

- Dès l'admission, un premier contact est établi avec le représentant de la personne ou son entourage afin de présenter l'établissement et ses modalités d'accompagnement.
- Un rendez-vous de préadmission est organisé pour échanger sur les attentes et les besoins de la personne accueillie et de ses proches.
- Lors de l'admission de la personne, la famille peut accompagner la personne accueillie dans son installation au sein de son logement.

Pour la définition du projet personnalisé :

- L'entourage peut participer à l'élaboration du projet personnalisé de la personne accueillie.

Lors des situations d'urgence :

- En cas d'hospitalisation, le représentant légal et la personne à contacter en cas d'urgence sont informés selon un ordre de priorité défini, matérialisé sur le DUI.

En cas de réorientation :

- En cas de nécessité de réorientation, la famille et le représentant légal sont consultés.

Dans le cadre du Conseil de la Vie Sociale (CVS) :

- Les familles peuvent participer au CVS dans les conditions définies par le règlement intérieur.
- Une présentation du CVS est faite lors des élections des représentants des familles.
- Les proches peuvent s'exprimer via les représentants du collège des familles au CVS.
- Les familles reçoivent les comptes-rendus des réunions du CVS (par mail ou courrier).

En facilitant les contacts, les visites et l'accès à l'information :

- La mise en relation entre les personnes accompagnées et leur famille est facilitée par divers moyens de communication (visioconférence, téléphone, mail, etc.).
- L'établissement accompagne les personnes lors de déplacements à l'extérieur pour visiter leur entourage.
- Les actualités de l'établissement sont accessibles sur le site internet « avens83.fr »

En proposant des entretiens individuels :

- Des entretiens avec les professionnels socio-éducatifs, la CESF ou la direction sont proposés aux familles et à l'entourage si nécessaire.



Axe d'amélioration :

Développer les outils de communication : Partager un journal d'établissement ou une newsletter pour informer régulièrement les familles des activités et de la vie sociale.

Organiser des moments festifs : inviter les familles/amis des résidents pour favoriser la participation des proches à la vie de l'établissement.

Identifier clairement la personne à contacter en cas d'urgence : mettre à jour régulièrement les informations en concertation avec la personne accompagnée, dans le DUI.

L'objectif est de continuer à considérer l'entourage comme un acteur clé tout en respectant la volonté et les choix des résidents, en favorisant des interactions positives et une implication constructive.

V. La nature et l'organisation de l'offre de service

5.1 - Les caractéristiques de l'offre d'accompagnement

Le FH Joseph Gafodio propose plusieurs modalités d'accueil, qui se déclinent comme suit :

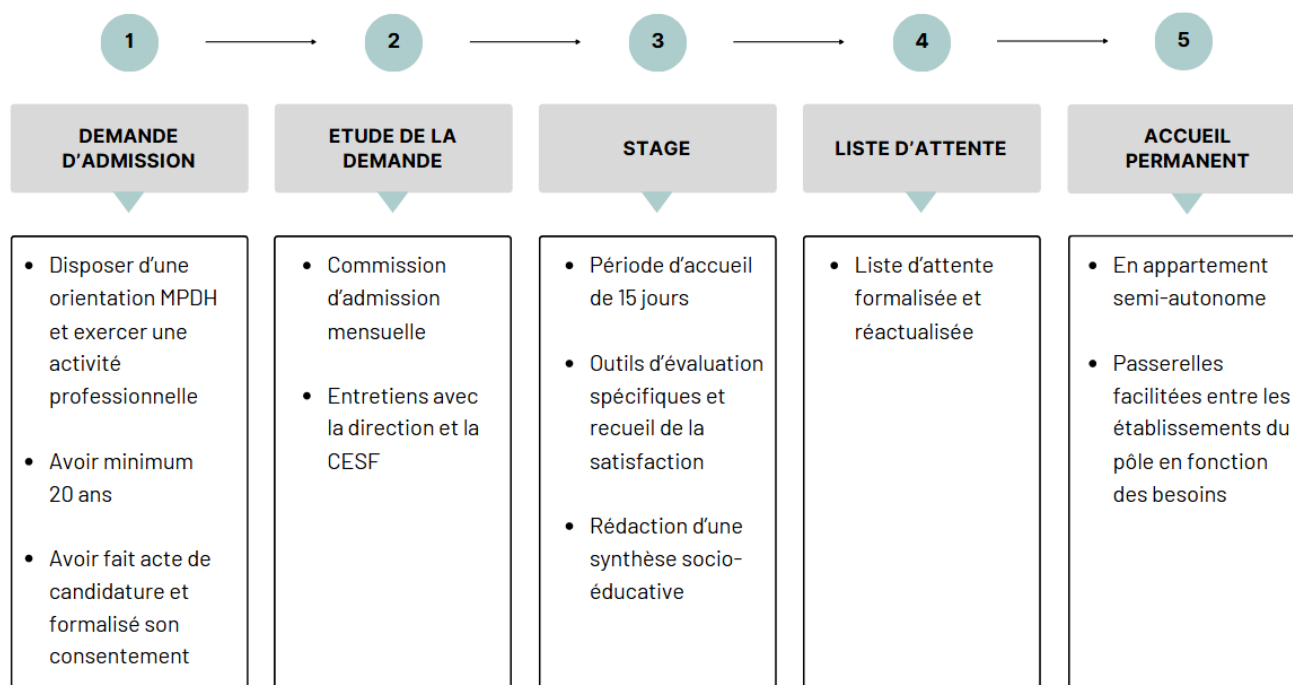
- 23 places d'hébergement permanent
- 6 places en Foyer Eclaté
- 1 place d'hébergement temporaire polyvalente (FO ou FH)

Le FH propose un hébergement permanent ou temporaire destiné aux personnes en situation de handicap, exerçant une activité professionnelle en ESAT.

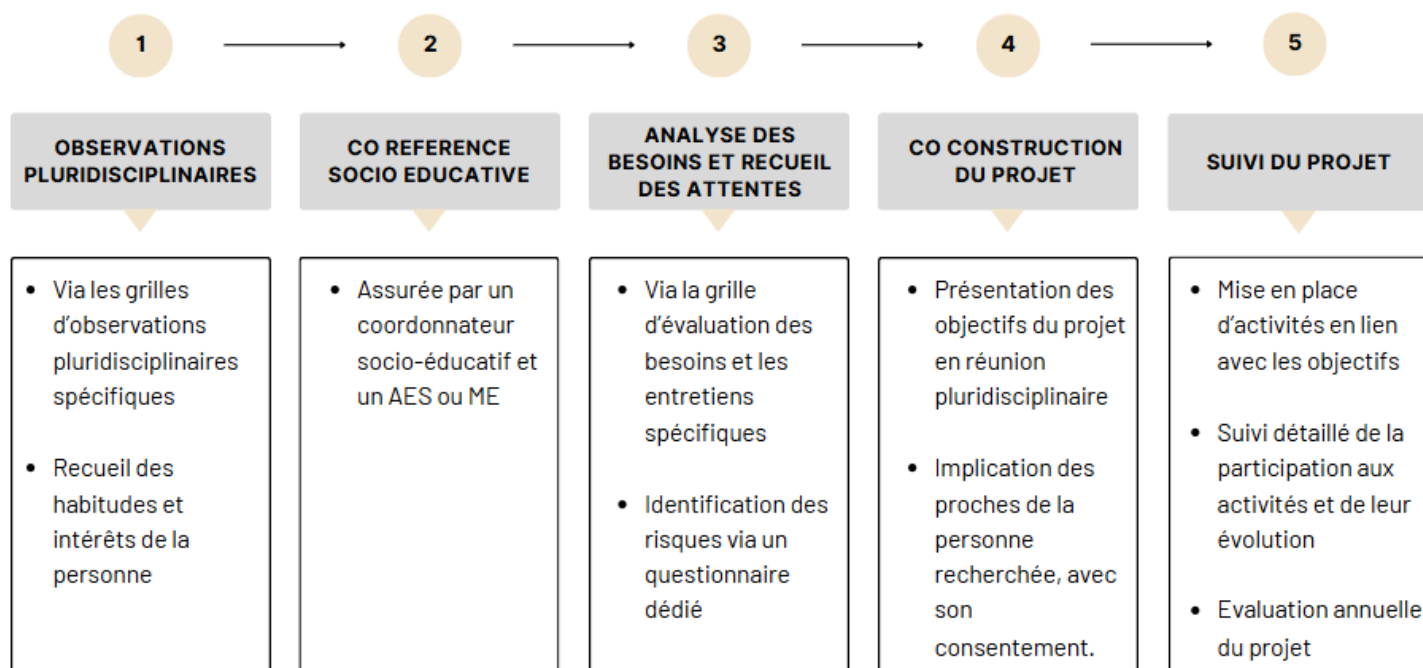
L'offre de service se structure autour de trois axes principaux :

- **Un accompagnement à la santé :**
 - Une **éducation à la santé** : prévention et gestion des risques, entretiens infirmiers, entretiens avec la psychologue,
 - La coordination avec les prestataires de santé extérieurs et **l'aide à la gestion des traitements.**
- **Un accompagnement éducatif et social :**
 - Le **développement de l'autonomie** et la **valorisation des capacités** des résidents dans les actes de la vie quotidienne (gestion du lieu de vie, déplacements, organisation, ...),
 - La mise en place **d'activités de socialisation** favorisant **l'inclusion et la participation citoyenne,**
 - L'aide à la **gestion des affaires courantes** : ouverture et maintien des droits, aide à la gestion du budget,
 - L'aide au maintien des liens sociaux et familiaux et **l'accompagnement à la vie affective et sexuelle,**
 - L'élaboration du **projet personnalisé.**
- **Un accompagnement à la vie professionnelle :**
 - Aide à la gestion du **parcours professionnel** : changement d'activité, modification du temps de travail, préparation à la retraite,
 - **Coordination avec les ESAT** : mise en relation avec les professionnels, co-construction du projet.
- **Des activités socio-éducatives et de loisirs :**
 - La proposition **d'activités culturelles, sportives et artistiques,**
 - La mise en place **d'ateliers internes** et de **sorties** en lien avec **l'environnement local** favorisant **la participation sociale et citoyenne,**
 - L'animation **d'ateliers favorisant l'expression** et la créativité des résidents.

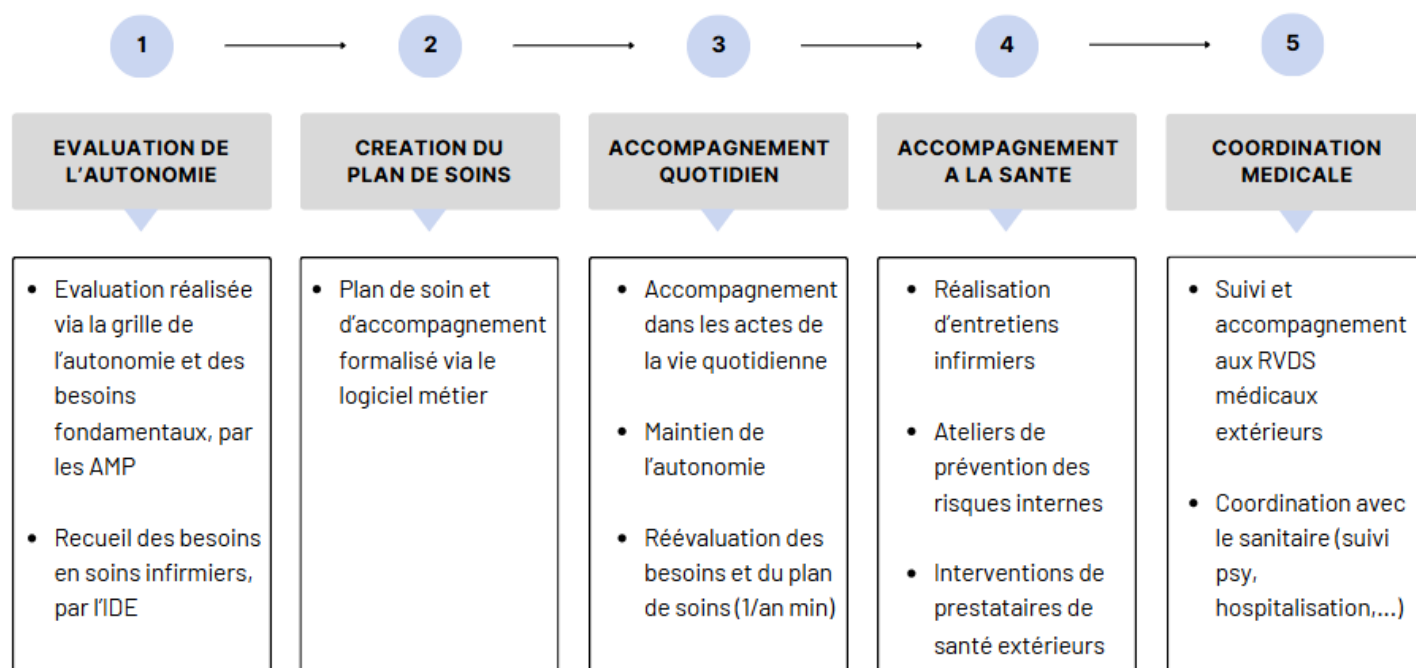
PROCESSUS D'ADMISSION



ACCOMPAGNEMENT SOCIO EDUCATIF



ACCOMPAGNEMENT A LA SANTE



5.2.1 - Les prestations hôtelières au service de l'accompagnement :

▪ La restauration :

Le site Joseph Gafodio assure un service de restauration sans faire appel à un prestataire externe. Ce service est assuré par des cuisiniers en interne, représentant un total de 2,75 ETP.

Cette organisation permet de garantir la qualité des repas et leur adaptation aux besoins et préférences des résidents.

La prestation comprend :

- La **préparation des repas** (petit-déjeuner, déjeuner, collation, dîner, pique-nique en cas de sortie) au sein des cuisines de l'établissement.
- La **distribution des repas** en salle de restauration et dans les espaces dédiés.
- Le **respect des prescriptions médicales** (allergies, régimes spécifiques).
- Dans la limite des possibilités, le **respect des goûts, croyances et philosophies** des résidents dans un cadre laïque.
- **L'organisation de repas à thème** pour diversifier les expériences culinaires.

Des ateliers de cuisine éducative sont mis en place pour favoriser l'autonomie alimentaire des résidents.

Axe d'amélioration :

Mise en place d'une commission des menus pour recueillir les avis et suggestions des résidents et adapter les prestations.



▪ **La lingerie :**

Le site Joseph Gafodio garantit la gestion et l'entretien du linge, ainsi que l'accompagnement des résidents dans l'entretien de leur linge personnel.

Linge de lit : La fourniture et l'entretien du linge de lit sont assurés par un prestataire externe.

Linge personnel : Les résidents assurent eux-mêmes l'entretien de leur linge. Des machines à laver et des séchoirs sont mis à leur disposition sur le site Gafodio.

▪ **L'entretien des locaux :**

L'entretien des locaux, qu'il s'agisse des espaces communs ou des lieux de vie des résidents, repose sur la complémentarité des missions des différents professionnels (maîtresses de maison, ASI et SNQ). Il vise à garantir un environnement propre, agréable et conforme aux règles d'hygiène et de sécurité.

Le maintien et le développement de l'autonomie des résidents en capacité de gérer l'entretien de leur lieu de vie est recherché. Les interventions sont adaptées à chaque résident, selon ses besoins, son niveau d'autonomie, ses capacités et sont réévaluées régulièrement à l'aide d'outils, comme la grille d'évaluation des besoins.

▪ **La maintenance :**

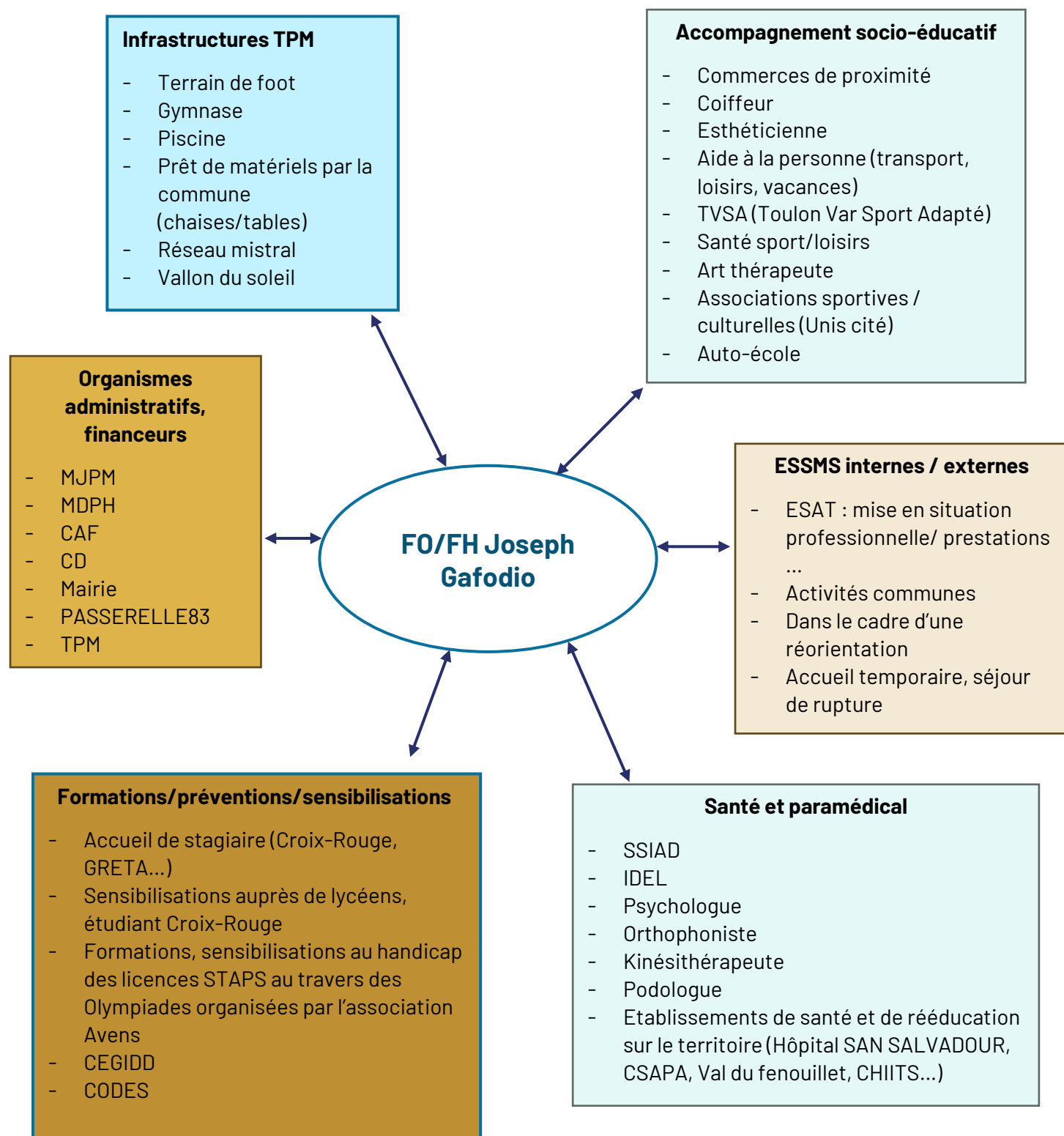
La maintenance du site Joseph Gafodio est assurée par un agent technique qui veille à la sécurité, à l'entretien des bâtiments et à la gestion des équipements.

Ses missions principales sont de :

- Gérer les petites réparations des bâtiments et des véhicules.
- Assurer le suivi des contrôles techniques et des rapports de vérification réglementaire.
- Coordonner les interventions des prestataires externes pour garantir la conformité et la sécurité des installations.

5.3 - La coopération avec les ressources du territoire

Schéma de présentation des principales ressources du territoire



VI. Promotion de la bientraitance et lutte contre la maltraitance

La promotion de la bientraitance et la lutte contre la maltraitance constituent une priorité de notre établissement. Conformément aux exigences du Décret n° 2024-166 du 29 février 2024 et aux recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS), notre projet d'établissement définit un cadre visant à prévenir, repérer, signaler, traiter et évaluer les risques de maltraitance. Ce dispositif repose sur une démarche globale, participative et continue, impliquant l'ensemble des professionnels, les résidents, leurs familles et les partenaires de l'établissement.

Nos engagements s'appuient sur des principes éthiques fondamentaux tels que le respect de la dignité, l'autonomie et les droits fondamentaux des personnes accompagnées.

Ils s'articulent autour d'une **stratégie structurée, intégrant à la fois des outils de prévention, des procédures formalisées, des actions correctives et une évaluation permanente des pratiques.**

6.1 - Plan de prévention contre la maltraitance et les violences



Axe d'amélioration :

Actuellement, les établissements du site Gafodio ne disposent pas de plan de prévention. Il s'agit d'une amélioration à mettre en œuvre.

Le plan de prévention mis en place au sein de notre établissement reposera sur une analyse des risques de maltraitance et de violence, réalisée avec l'ensemble des professionnels et validée par la direction.

Objectifs du plan de prévention :

1. **Identifier les facteurs de risque** spécifiques à notre structure.
2. **Élaborer des outils et des procédures opérationnelles** pour prévenir ces risques.
3. **Sensibiliser et former régulièrement les professionnels** sur les enjeux liés à la bientraitance.

Cartographie des risques : La cartographie des risques sera à réaliser en concertation avec les équipes, sur la base des recommandations de la HAS. Elle distingue trois grandes catégories de risques :

- **Risques liés à l'accompagnement** : défaut d'écoute, gestes ou paroles inappropriés, absence de prise en compte des besoins spécifiques des personnes.
- **Risques liés au management** : manque de formation, insuffisance de supervision, manque de soutien aux équipes, surcharge de travail pouvant engendrer des comportements inadaptés.
- **Risques liés aux conditions d'installation** : locaux inadaptés, non sécurisés, manque de ressources matérielles...

Ces analyses permettront une prise de conscience collective des situations à risque et serviront de base pour établir un plan d'action préventif.

6.2 - Repérage des risques de maltraitance

Le repérage des situations de maltraitance repose sur la vigilance de tous les acteurs, qu'ils soient professionnels ou extérieurs (prestataires, visiteurs, familles).

Définition de la maltraitance : Conformément au Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF), la maltraitance est définie comme tout acte, parole ou omission portant atteinte aux droits fondamentaux, au bien-être ou à la santé d'une personne en situation de vulnérabilité. Cette définition inclut les violences physiques, psychiques, matérielles, financières ou médicales, qu'elles soient intentionnelles ou non.

Méthodes de repérage :

- **Observation des pratiques professionnelles :** Les réunions pluridisciplinaires, pilotées par les coordonnateurs, jouent un rôle clé dans le questionnement éthique et l'identification des comportements ou pratiques pouvant constituer une maltraitance. Également, au quotidien, une vigilance des cadres est apportée aux pratiques des professionnels, avec, si nécessaire, un rappel des bonnes pratiques.
- **Fiches plaintes et réclamations :** elles sont mises à disposition des résidents et de leur proche. Elles permettent de repérer les situations à risque.
- **Fiche d'événements indésirables :** elles sont mises à disposition des professionnels et permettent de remonter les incidents pouvant révéler des situations à risque
- **CREX :** il s'agit de l'instance dédiée à l'analyse des incidents (plaintes et réclamations, événement indésirable), qui permet d'identifier des actions d'amélioration et ainsi repérer et prévenir les faits pouvant mener à des situations maltraitantes.

6.3 - Signalement des situations de maltraitance

Lorsqu'une situation de maltraitance est suspectée, dévoilée ou constatée, il est impératif d'agir rapidement en suivant une procédure clairement définie.

Procédure de signalement :

1. **Signalement immédiat :** Toute personne (professionnel, résident, proche, prestataire) ayant connaissance d'un acte de maltraitance doit en informer sans délai la direction :
 - Les signalements sont transmis à la direction ou aux cadres d'astreinte
 - Les signalements doivent se faire par tout moyen : oralement (par téléphone ou en personne)
2. **Transmission formalisée :** Une fois le signalement oral effectué, il doit être consigné dans une fiche de signalement (Fiche Événement Indésirable) et transmis à la direction pour analyse.

6.4 - Traitement des situations signalées

Chaque signalement pour fait de maltraitance fait l'objet d'une analyse approfondie et d'une réponse adaptée.

Étapes de traitement :

1. **Évaluation de la gravité des faits** : La direction analyse les signalements reçus afin de qualifier l'événement (maltraitance ordinaire, violence, incident grave, etc.).
2. **Mise en sécurité des personnes** : Des mesures immédiates sont prises pour protéger la personne concernée, notamment en cas de danger imminent.
3. **Actions correctives** :
 - Information des résidents et de leurs représentants légaux sur les démarches entreprises.
 - Prise de sanctions adaptées à l'auteur des faits, si nécessaire.
 - Mise en place de mesures préventives pour éviter la répétition de tels actes.

6.5 - Suivi et bilan annuel

Un suivi rigoureux est assuré pour garantir l'efficacité des actions menées et pour permettre une amélioration continue.

Bilan annuel :

- Analyse des signalements reçus et des actions entreprises en CREX.
- Identification des points d'amélioration à travers des indicateurs mesurables.
- Communication des résultats (CVS, rapport annuel d'activité).
- Réévaluation annuelle de la cartographie des risques de maltraitance et de violence (à mettre en œuvre).

Ce bilan permettra de réévaluer les pratiques et de réajuster le plan de prévention si nécessaire.

6.6 - Promotion de la bientraitance

La bientraitance n'est pas seulement l'absence de maltraitance, mais une démarche proactive visant à garantir le bien-être, le respect et la valorisation des personnes accompagnées.

Principes directeurs :

- Respect de l'autonomie et des droits fondamentaux des résidents.
- Individualisation de l'accompagnement pour répondre aux besoins spécifiques de chaque personne.
- Écoute active et valorisation de la parole des personnes accompagnées et de leur entourage.

Actions menées :

- **Formations régulières** : Les professionnels bénéficient de formations sur la bientraitance, adaptées à leurs fonctions et responsabilités. Des actions de sensibilisation sont également menées par la direction.
- **Participation des résidents et familles** : Mise en place d'espaces de dialogue pour recueillir leurs besoins et attentes (réunions CVS, réunions maison).

VII. Les professionnels

Le projet d'établissement est l'opportunité de **souligner le rôle essentiel des professionnels dans l'accompagnement des personnes** et de formaliser la manière dont leurs compétences sont mises au service de la personnalisation et de la fluidité des parcours.

C'est aussi le moyen d'illustrer les relations établies entre les professionnels et les personnes accompagnées, ainsi que la manière dont l'organisation soutient les professionnels tout en anticipant l'évolution de leurs rôles et fonctions.

7.1 - Les enjeux de la Gestion des Ressources Humaines

La gestion des ressources humaines représente un enjeu majeur, d'autant plus dans le contexte de profondes transformations qu'a connu l'établissement ces deux dernières années.

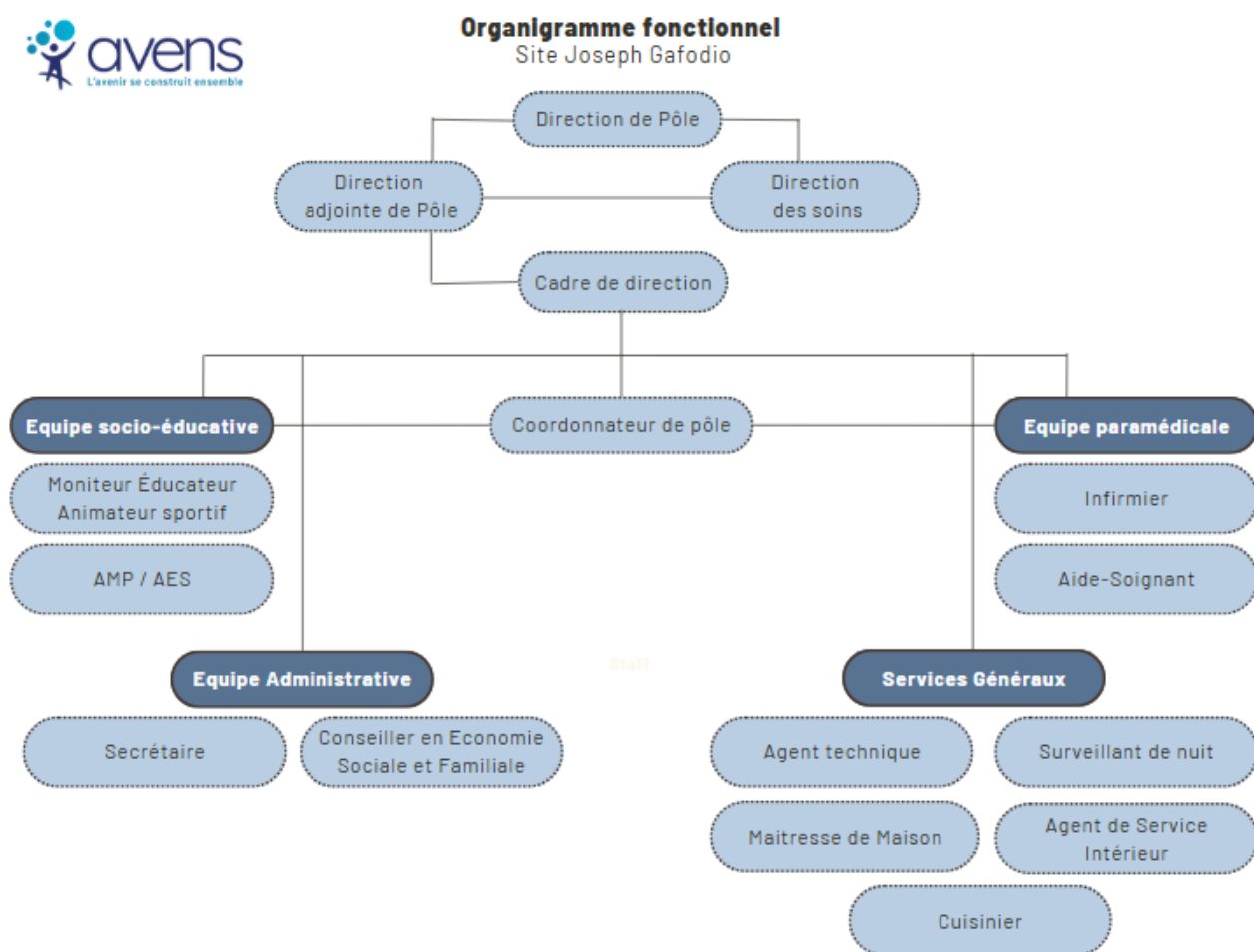
Entre les départs de plusieurs professionnels à la retraite et les évolutions architecturales liées au regroupement des services sur un même site, **l'organisation du travail et la pérennisation des compétences** sont les principaux enjeux de la gestion RH de l'établissement.

Cette réflexion doit inclure une stratégie de recrutement, d'intégration et d'harmonisation des pratiques qui se décline au travers des axes suivants :

- **Anticiper les départs à la retraite**, planifier le recrutement de nouveaux professionnels et assurer **la transmission des compétences et des savoirs**.
- Positionner l'établissement comme un **site qualifiant** et accueillir des professionnels en formation.
- **Valoriser les métiers**, former les professionnels, favoriser le développement des compétences et encourager la mobilité interne.
- Porter une attention particulière à l'accueil des nouveaux professionnels **et à leur parcours d'intégration**.
- Adapter les organisations de travail à la suite des évolutions architecturales tout en maintenant **la dynamique institutionnelle**.
- **Formaliser les pratiques** et engager les professionnels dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité.
- **Préserver l'identité** et les valeurs du foyer tout en assurant une harmonisation des pratiques et en favorisant le développement d'une éthique professionnelle solide.
- Accompagner les professionnels dans **l'appropriation des nouveaux outils et pratiques professionnelles**.
- **Pérenniser un dialogue social de qualité** et veiller aux impacts du changement sur les professionnels.
- Inscrire l'établissement et les professionnels dans une **dynamique de pôle et favoriser les échanges inter-établissements**.

Il s'agit d'anticiper les transitions RH tout en tenant compte des impacts du regroupement sur l'organisation et les conditions de travail. Une approche combinant recrutement, formation et accompagnement au changement permettra d'assurer une continuité de service et une intégration harmonieuse des évolutions.

7.2 - L'organigramme du site Joseph Gafodio



Le FH représente un effectif global de **32.75 ETP** au 01/01/2025, effectif mutualisé avec le FO.

Certaines fonctions sont mutualisées :

- **À l'échelle du site** : les coordonnateurs de pôle, le cadre de direction, la CESF et la secrétaire.
- **À l'échelle du pôle** : le directeur de pôle et le directeur adjoint.
- **À l'échelle associative** : le directeur des soins qui intervient sur d'autres pôles de compétences de l'association.

Le siège de l'association assure les **fonctions support** suivantes :

- Direction Générale
- Ressources Humaines
- Systèmes d'information
- Qualité
- Paie et comptabilité

7.3 - L'organisation / le déploiement des ressources humaines

7.3.1 - Équipe Socio-Éducative

- **Moniteurs Éducateurs (3 ETP)**

- Animation du collectif
- Fonction de référence (relais avec les familles et partenaires)
- Animation des activités adaptées aux besoins des résidents
- Co-construction des projets personnalisés
- Accompagnement à la citoyenneté
- Développement de partenariats sur des projets d'activité / animation
- Prévention médiation des conflits

- **Animateur Sportif (1 ETP)**

- Coordonne, anime, accompagne les activités sportives
- Création, mise en place de partenariats avec les associations du sport adapté sur le territoire
- Organisation d'événements sportifs
- Projet de séjours sportifs spécifiques
- Présentation sur les différents handicaps (intervenant Unicités)

- **AMP/AES (11,75 ETP)**

- Accompagnement dans tous les actes de la vie quotidienne et les démarches extérieures
- Favoriser la mise en œuvre du projet personnalisé dans ses différentes dimensions (autonomie, inclusion sociale ...)
- Référence du PP
- Accueil et/ou référence des AT
- Lien avec les familles
- Mise en place d'animation
- Participation à l'élaboration et à l'évaluation des plans d'accompagnement
- Transmission des informations repérées dans le cadre de l'accompagnement des résidents

- **Coordonnateur Socio-Éducatif (2 ETP)**

- Force de proposition et appui dans la construction des projets de service
- Représentation du pôle dans les instances partenariales
- Fonction support éducative auprès des équipes
- Garant des projets personnalisés
- Coordination des parcours
- Accompagnement individualisé : inclusion sociale, médiation, gestion administrative en lien avec la CESF
- Animation des réunions institutionnelles
- Développe et anime un réseau de partenaires
- Collaboration avec les familles
- Anime, accompagne les temps d'activités

7.3.2 - Équipe Paramédicale

- **Infirmier Diplômé d'État (IDE) (0,75 ETP)**

- Gestion des traitements
- Suivi des traitements
- Réalisation des soins techniques et élaboration des plans de soins
- Education thérapeutique, prévention à la santé et orientation vers les professionnels de santé extérieurs
- Collaboration avec les partenaires, prestataires en santé et expertise auprès de l'équipe pluriprofessionnelle
- Gestion du DUI
- Lien avec les familles et les représentants légaux
- Référente projet personnalisé
- Médiation

- **AS de nuit (2 ETP)**

- Assure la sécurité des résidents et des biens
- Assure la continuité des soins nocturnes et le confort des personnes accompagnées
- Assure les transmissions avec l'équipe de jour
- Préparation du petit déjeuner et accueil des résidents

7.3.3 - Équipe Administrative

- **Secrétaire (1 ETP)**

- Gestion des dossiers administratifs et du DUI
- Contrôle des présences / absences des personnes accompagnées
- Suivi de l'activité de l'établissement (taux d'occupation ...)
- Lien avec les familles
- Accueil téléphonique et physique et orientation des demandes vers le bon interlocuteur
- Travail en lien avec le service social
- Rédaction des courriers, compte rendu de réunion...
- Rendez-vous avec la médecine du travail et déclaration des accidents du travail
- Préparation des instances institutionnelles (CVS, suivi du registre des plaintes, réclamations et événements indésirables...)
- Gestion des stocks
- Gestion des budgets des résidents
- Lien avec le service comptabilité (facturation, fournisseurs)

- **Conseillère en Economie Sociale et Familiale (CESF) (1 ETP)**

- Assure l'orientation et l'accompagnement administratif des personnes et de leurs aidants
- Gestion des droits administratifs et coordination des parcours
- Développe et anime un réseau de partenaires
- Collaboration aux différentes instances institutionnelles (commission d'admission, visite d'établissement, participation au réseau des ASS handi 83 ...)

7.3.4 - Services Généraux

- **Maîtresse de Maison (MM) (1 ETP)**

- Préparation et accompagnement au petit-déjeuner et temps de repas et collations
- Gestion des stocks de produits d'entretien et du consommable
- Distribution des traitements médicamenteux
- Accueil des personnes accompagnées
- Observation, évaluation de la capacité du résident à entretenir son linge et son lieu de vie et accompagnement si nécessaire
- Organisation et participation aux événements festifs
- Gestion du linge de maison

- **Agents des Services Intérieurs (ASI) (1,5 ETP)**

- Entretien des chambres et des locaux
- Aide à la plonge
- Réassort du consommable

- **Agent Technique (1 ETP)**

- Maintenance et aménagement des locaux
- Suivi des contrôles techniques et vérifications réglementaires (bâtiment et parc automobile)
- Gestion du registre de sécurité et sanitaire
- Coordonne les prestataires extérieurs

- **Surveillants de nuit (2 ETP)**

- Entretien des locaux
- Assure le confort et la sécurité des résidents et des locaux, en collaboration avec l'AS de nuit
- Préparation du petit déjeuner et accueil des résidents
- Assure les transmissions avec l'équipe de jour

- **Cuisiniers (2,75 ETP)**

- Elaboration, préparation des menus en respectant le régime et les textures
- Plonge
- Coopération avec l'équipe éducative pour les événements festifs
- Suivi des commandes
- Gestion de stock
- Respect des normes HACCP et PMS

7.3.5 Equipe de direction

- **Cadre de direction (1 ETP – missions transversales au site)**

- Assure le management opérationnel des professionnels sur site
- Garantit la qualité de l'accompagnement des résidents
- Veille à l'application du projet d'établissement et services qu'il encadre, soutient les professionnels, organise les interventions et favorise la dynamique institutionnelle

- Participe aux projets, aux évaluations et au lien avec les familles et partenaires
- **Directeur des Soins (1 ETP – missions transversales aux établissements d’hébergement)**
 - Supervise l’organisation et la qualité des soins
 - Créé, actualise et veille au respect des protocoles et des procédures
 - Pilote les projets médicaux, déploie de nouveaux outils et participe à la gestion des ressources et aux relations avec les partenaires
- **Directeur Adjoint de Pôle (1 ETP – missions transversales au pôle)**
 - Soutient la direction dans la gestion des établissements et services
 - Assure le management des cadres de direction et le suivi opérationnel
 - Veille à la qualité des accompagnements et au respect des réglementations
 - Participe à la gestion budgétaire, au développement des projets et aux relations avec les partenaires et autorités
- **Directeur de Pôle (1 ETP – missions transversales au pôle)**
 - Assure le pilotage stratégique du pôle
 - Veille à la mise en œuvre du projet de pôle dans le respect des orientations associatives, réglementaires et budgétaires
 - Assure une mission de représentation du pôle auprès des partenaires et des autorités

7.4 - L’organisation des réunions institutionnelles

Type de réunion	Objectif de la réunion	Participants Animation	Fréquence
Réunion de fonctionnement	➔ Présenter l’actualité du pôle, les projets en cours ➔ Présenter les rapports d’activités ➔ Répondre aux questions institutionnelles	• Tous les professionnels • Animé par la direction de pôle	2 fois / an Mars et novembre
CREX (Comité Retour d’Expérience)	➔ Analyse des EI, plaintes et réclamations, identification des actions d’amélioration	• Equipe pluridisciplinaire • Animé par la direction et responsable qualité	1 fois / trimestre
CVS	➔ Echanger sur le fonctionnement de l’établissement, dans le but d’améliorer les prestations de l’établissement. ➔ Recueillir les questions et propositions des familles / résidents	• Représentants de résidents • Représentant des familles • Représentants de professionnels • Administrateur • Animé par la Direction	3 fois / an minimum

Commission d'admission	➔ Étudier et suivre les demandes d'admission ➔ Mise à jour de la liste d'attente	• Équipe pluridisciplinaire (direction, CESF, coordinateur, IDE, ME, AES) • Animé par la CESF	1 fois / mois
Réunion pluridisciplinaire	➔ Coordonner les projets personnalisés, analyser les situations des résidents, réflexion collective ➔ Transmissions d'informations institutionnelles	• Equipe pluridisciplinaire • Animé par les coordonnateurs et le cadre de direction	1 fois / semaine (mardi pour l'accueil de jour le jeudi pour l'internat)
Réunion d'animation	➔ Organisation et planification des activités socio-culturelles	• Equipe pluridisciplinaire • Animé par l'équipe d'animation	1 fois / semaine (le mardi)
Réunion technique	➔ Points organisationnels sur les réparations, travaux, maintenance, aménagement du site	• Direction de pôle • Cadre de direction • Agent technique	1 fois par mois
Réunion équipe de nuit	➔ Informations institutionnelles, évaluation des besoins	• SNQ • AS de nuit • Animée par le cadre de direction	1 fois par an (mars)
Relève	➔ Transmission des informations principales d'accompagnement des résidents	• AMP / AES • ME • Maîtresse de maison • animateur	Quotidienne matin, midi et soir



Axe d'amélioration : Mise en place d'une commission restauration

Les repas représentent un moment essentiel pour les résidents. Il nous semble opportun de créer une instance dédiée, avec la participation des parties prenantes : cuisinier, coordonnateur, direction et résidents.

Afin d'en structurer le fonctionnement, un règlement intérieur sera élaboré d'ici le second trimestre 2025, en vue de son déploiement.

7.5 - La formation professionnelle, le développement des compétences

Appuyé par la Direction des Ressources Humaines de l'association, le FO/FH Joseph Gafodio met en place les conditions nécessaires à la formation et au développement des compétences des professionnels pour garantir la qualité de l'accompagnement et prendre en compte l'évolution des besoins des personnes accompagnées.

La direction de l'établissement est attentive à la montée en compétences des professionnels et considère la formation comme un levier de fidélisation et de valorisation des métiers.

Les tableaux ci-après résument les formations dispensées de 2022 à 2024 :

Formation techniques		Accompagnement du quotidien	
Gestion du carnet sanitaire	1	Bientraitance	1
Habilitation électrique	4	Communication non violente	3
Sensibilisation risque chimique	2	Gestion de la violence	1
SST	11	Intimité et sexualité de la PH	3
PRAP 2 S	1	Toilette bienveillante	1
HACCP	1	Entretien motivationnel	4
Gestes et postures	5		
Organiser et mieux vivre le travail de nuit	2		

Soins		Spécificité de l'accompagnement	
PEC de la douleur	1	Vieillesse de la PH	4
Accompagnement à la fin de vie	1	Troubles bipolaires	2
Troubles de la déglutition	1	PEC de la personne non communicante	1
AFGSU	8	Handicap social	10
PSE 1	1	Communication visuelle signée	3
		Sensibilisation à l'autisme	2

Nouvelles compétences		Renforcement des compétences	
CAP production et service en restauration	1	Management	2
Coordinateur en ESSMS	1	Maître d'apprentissage	1
Référent communication	1	Excel	3

7.6 - L'analyse de la pratique professionnelle

L'analyse des pratiques professionnelles est proposée chaque année. Elle est animée par un intervenant extérieur. Cette réunion est fortement recommandée. Elle consiste à développer une réflexion sur les diverses pratiques éducatives et à distancier les professionnels de leurs propres pratiques. Ce travail a pour but de réajuster des positions éducatives qui pourraient mettre en difficulté les professionnels dans l'accompagnement des résidents.

Axe d'amélioration :

Actuellement, les professionnels du FH ne perçoivent pas pleinement l'intérêt de l'Analyse des Pratiques Professionnelles (APP). Les séances, bien que proposées à tous, ne sont pas exploitées.

Afin de redonner du sens à cette démarche et de recréer une dynamique collective, il serait essentiel d'impliquer davantage les professionnels dans ces temps d'échange et de réflexion. Cela pourrait passer par une sensibilisation accrue aux bénéfices de l'APP, l'adaptation du format des séances pour mieux répondre aux attentes du terrain, ou encore l'exploration de nouvelles modalités d'animation plus engageantes. L'objectif serait de faire de l'APP un véritable outil de soutien et d'évolution des pratiques pour l'ensemble des équipes, favorisant ainsi une approche plus concertée et efficace dans l'accompagnement des résidents.

VIII. Les objectifs d'amélioration et de développement

8.1 - Les orientations stratégiques du pôle 2025-2029

1. Réhabilitation, extension des locaux et de la capacité d'accueil

Sites	Actions	Objectifs	Pilotes	Échéance
Jean-Michel CARVI	Réhabilitation du FO Espérance	Mettre en conformité l'accessibilité des locaux Améliorer les conditions d'accueil et de vie des personnes accompagnées et les conditions de travail	Direction de pôle	2027
Joseph GAFODIO	Aménagement des locaux pour augmenter la capacité d'accueil	Répondre à la demande territoriale Assurer une meilleure réactivité face aux accueils d'urgence	Direction de pôle	2026

2. Equipe Mobile en Réhabilitation Psychosociale (To.REM)

Sites	Actions	Objectifs	Pilotes	Échéance
Jean-Michel CARVI	Obtenir un statut et un financement pérenne de l'équipe mobile	Consolider l'existence et l'action de l'équipe mobile	Direction de pôle	2026

3. Projets personnalisés

Sites	Actions	Objectifs	Pilotes	Échéance
Jean-Michel CARVI Joseph GAFODIO	Rappeler à la personne accompagnée qu'elle peut convier la personne de son choix à son PP. Respecter la procédure PP et le calendrier des évaluations. Traduire les PP en FALC.	Garantir une révision systématique des PP à 6 mois maximum. Renforcer l'implication des proches dans les PP. Faciliter la compréhension du PP par la personne.	Cadre de direction Coordonnateurs	2025

4. Accompagnement à la santé

Sites	Actions	Objectifs	Pilotes	Échéance
Jean-Michel CARVI Joseph GAFODIO	Rencontrer régulièrement les partenaires sanitaires. Créer de nouveaux partenariats. Formaliser les conventions et réévaluer les partenariats existants 1 fois par an.	Assurer la continuité et la transversalité dans les soins. Renforcer la coordination avec les services de soins.	Direction des soins Direction de pôle IDEC	2026

5. Télémédecine et téléconsultation

Sites	Actions	Objectifs	Pilotes	Échéance
Jean-Michel CARVI Joseph GAFODIO	Créer un espace dédié Installer le matériel nécessaire Former les professionnels	Mettre en place la télémédecine et les téléconsultations	Direction de pôle Direction des Soins	2025

6. Accueil d'urgence et situation complexe

Sites	Actions	Objectifs	Pilotes	Échéance
Jean-Michel CARVI	Créer la procédure d'accueil des situations complexes Créer/réévaluer les outils d'évaluation spécifiques Optimiser la collaboration avec les partenaires (PCPE, GCSMS, GOS, équipe mobile)	Être repéré comme terrain d'évaluation des situations complexes et faire valoir notre expertise « handicap psychique » sur le territoire	Direction de pôle Cadre de direction	2026
Joseph GAFODIO	Structuration de l'accueil d'urgence	Faciliter la fluidité du parcours des personnes et éviter les ruptures	Direction de pôle Cadre de direction	2026

7. Coordination des partenariats

Sites	Actions	Objectifs	Pilotes	Échéance
Jean-Michel CARVI Joseph GAFODIO	Formaliser l'ensemble des partenariats (socio-éducatif, médico-social,) Réévaluer annuellement les partenariats existants	Assurer la stabilité, l'efficacité et la pérennité des collaborations externes.	Cadre de direction	2026

8. Dossier unique informatisé (DUI)

Sites	Actions	Objectifs	Pilotes	Échéance
Jean-Michel CARVI Joseph GAFODIO	Supprimer les dossiers papiers annexes. Mettre en place une procédure en « mode dégradé » en cas de coupure réseau.	Simplifier et sécuriser la gestion des dossiers des résidents.	Cadre de direction Direction des soins	2027

9. La Pair-Aidance

Sites	Actions	Objectifs	Pilotes	Échéance
Jean-Michel CARVI Joseph GAFODIO	Organiser des temps d'échanges réguliers pour sensibiliser et former les pairs-aidants Valoriser les rôles sociaux des pairs-aidants au sein de l'établissement.	Encourager l'autonomie, le partage d'expériences et le soutien mutuel entre résidents.	Cadre de direction Coordonnateurs	2029

10. Vie affective et sexuelle

Sites	Actions	Objectifs	Pilotes	Échéance
Jean-Michel CARVI Joseph GAFODIO	Améliorer la prise en compte des besoins Sensibiliser les personnes accompagnées Limiter les conduites à risques Développer des partenariats en lien avec la vie affective et sexuelle	Accompagner les résidents dans le développement de leur épanouissement affectif et sexuel	CODIR Coordonnateurs IDEC	2028

8.2 - Le plan d'action spécifique au FH Gafodio

Fiche action	Actions	Objectifs	Pilotes	Echéance
Fiche action N°1 Commission des menus	→ Création d'une commission des menus → Définir les modalités de la commission (règlement intérieur)	Commission des menus pérenne	Cadre de direction	Fin 2025
Fiche action N°2 Analyse des Pratiques Professionnelles	→ Remobiliser les professionnels autour des APP	Augmenter la participation des APP	Direction	Janvier 2026
Fiche action N°3 Gestion des parcours professionnels et résidentiels OTH	→ Anticiper la cessation d'activité → Amplifier la collaboration avec les ESAT → Créer des partenariats avec d'autres solutions d'hébergement	Eviter les ruptures de parcours	Cadre de direction Coordonnateurs Service social	2027
Fiche action n°4 Repenser l'offre du FE	→ Analyse des besoins → Etude des possibilités immobilières → Formaliser un projet spécifique pour le FE	Assurer une réponse optimale aux besoins des personnes et du territoire	Direction	2029
Fiche action N° 5 Communication	→ Rédiger les CR de CVS en FALC → Associer les FOJ aux réunions de maison → Pérenniser l'atelier journal → Organiser des festivités et y convier les proches et les partenaires	Développer les moyens d'expression et de communication	Cadre de direction	Fin 2025
Fiche action N°6 Accessibilité PMR	→ Etude architecturale et analyse financière → Démarches administratives → Travaux	Rendre accessible les chambres du site Joseph Gafodio	Direction	2029

Fiche action N°7 Démarche d'amélioration continue	➔ Mobiliser les professionnels dans la formalisation de l'activité ➔ Améliorer la communication professionnelle	Inscrire durablement l'établissement dans la démarche qualité	Direction Responsable qualité	2026
Fiche action n°8 Déstigmatisation	➔ Développer des partenariats ➔ Réaliser des actions de sensibilisation ➔ Encourager la participation des personnes aux actions citoyennes ➔ Orienter les personnes vers les dispositifs de droit commun	Favoriser l'inclusivité	Direction Cadre de direction	2029
Fiche action n°9 CREX	➔ Présenter en réunion maison les comptes rendus des CREX	Communiquer aux résidents les actions concrètes apportées à la suite des CREX	Coordonnateur	2025