

2025-2030

**PROJET DE SERVICE**

# Résidence Henry SIMON

## Foyer de Vie



<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>GLOSSAIRE</b> .....	<b>4</b>
<b>1 PRÉSENTATION DU SERVICE</b> .....	<b>5</b>
1.1 L’histoire de l’EPSMS du Pays de Challans .....	5
1.2 Le projet d’établissement – les valeurs .....	5
1.3 Le CPOM et la démarche qualité .....	9
1.4 La présentation du service, de l’habilitation et des agréments .....	11
1.5 Le bilan succinct du précédent projet de service .....	12
<b>2 LES MISSIONS DU SERVICE</b> .....	<b>14</b>
2.1 Le contexte législatif et réglementaire .....	14
2.2 L’inscription dans l’environnement .....	15
2.3 Les modalités d’admission .....	16
<b>3 LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ</b> .....	<b>18</b>
3.1 Le profil des personnes accompagnées .....	18
3.2 L’évolution du public accompagné .....	19
3.3 Les besoins et les attentes des personnes .....	20
3.4 Le parcours des personnes accompagnées .....	21
<b>4 LES PRINCIPES D’INTERVENTION ET L’OFFRE DE SERVICE PROPOSÉE</b> .....	<b>22</b>
4.1 Les principes d’intervention auprès des personnes accompagnées .....	23
4.2 Les prestations proposées .....	29
4.3 La mutualisation des compétences et des espaces, au sein de l’établissement .....	33
4.4 Les partenariats et l’ouverture de l’établissement .....	35
<b>5 LES RESSOURCES HUMAINES ET L’ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL</b> .....	<b>38</b>
5.1 Les qualifications et les compétences .....	38
5.2 L’organisation du travail et la dynamique d’équipe .....	38
5.3 Les espaces de réunions, les commissions transversales et les instances .....	39
5.4 Le cadre de travail et les outils .....	40
5.5 La politique de formation et la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences .....	41
<b>6 PLAN D’AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ</b> .....	<b>43</b>
<b>ANNEXE 1 - PROCESS D’ELABORATION DU PROJET PERSONNALISE : POINT 4.1.7</b> .....	<b>51</b>
<b>ANNEXE 2 - LISTES DES ACTIVITES TRANSVERSALES 2025 : POINT 4.1.3</b> .....	<b>54</b>
<b>ANNEXE 3 - ORGANIGRAMME EPSMS ANONYMISE : POINT 5.1</b> .....	<b>55</b>
<b>ANNEXE 4 - LISTE DES COMMISSIONS EPSMS 2025 : POINT 5.3</b> .....	<b>56</b>



## PRÉAMBULE

Madame, Monsieur,

Le projet d'établissement de l'EPSMS du Pays de Challans, document institutionnel de référence, a été élaboré pour la période 2023-2028, permettant ainsi de poser les fondements et le cap de notre action pour les cinq années à venir.

Dans la continuité de cette démarche, l'équipe de direction a engagé en 2024 l'élaboration des trois projets de service. Vous allez découvrir, au fur et à mesure de votre lecture, celui de la Résidence Henry SIMON (Foyer de Vie).

Le projet de service est un document plus opérationnel, dont le rôle est de décliner les orientations du projet d'établissement en prenant en compte les spécificités des résidents et du fonctionnement du service.

Les objectifs de ce projet sont multiples :

1. Il s'agit d'un outil de référence et de communication, tant à visée interne (pour les professionnels et les résidents) qu'à destination externe : auprès des familles, des partenaires, et des autorités de financement ;
2. Il vient définir le sens des interventions de chacun des professionnels et a permis de réinterroger les pratiques ;
3. Il apporte une vision à moyen terme et projette des axes d'amélioration possibles, pour être dans une adéquation permanente avec les besoins des personnes accompagnées et les attendus des pouvoirs publics.

La méthodologie d'élaboration de ce projet de service a été construite de manière collaborative : un groupe de travail, piloté par le cadre socio-éducatif, a été constitué. Il a réuni des professionnels des quatre appartements ainsi que de l'équipe de jour. Les professionnels de nuit ont également été sollicités. Cette démarche collective a permis de faire un état des lieux des modalités d'accompagnement et pratiques professionnelles actuelles, et de déterminer les actions de progrès à engager.

Le présent projet de service s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la qualité, et devra faire l'objet d'évaluations régulières et de réajustements, qui permettront de garantir sa pertinence dans le temps.

Bonne lecture !

La Directrice,

Claire VALLÉE



## GLOSSAIRE

- AES : Accompagnant Éducatif et Social
- AMP : Aide Médico-Psychologique
- ARS : Agence Régionale de Santé
- AS : Aide-Soignant
- ASHQ : Agent de Service Hospitalier Qualifié
- CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles
- CH LVO : Centre Hospitalier Loire Vendée Océan
- CPA : Centre de Psychiatrie Ambulatoire
- CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
- CSE : Cadre Socio-Éducatif
- CVS : Conseil de la Vie Sociale
- DIPEC : Document Individuel de Prise En Charge
- DUI : Dossier Usager Informatisé
- ELE : Espace de Libération Émotionnelle
- EAM : Établissement d'Accueil Médicalisé
- EANM : Établissement d'Accueil Non Médicalisé
- EHPAD : Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes
- EPSMS : Établissement Public Social et Médico-Social
- ESAT : Établissement ou Service d'Aide par le Travail
- ESSMS : Établissement ou Service Social ou Médico-Social
- FALC : Facile à Lire et à Comprendre
- FAM : Foyer d'Accueil Médicalisé
- FEI : Feuille d'Évènement Indésirable
- GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- HAS : Haute Autorité de Santé
- IDE : Infirmière Diplômée d'État
- IME : Institut Médico Éducatif
- MAS : Maison d'Accueil Spécialisé
- MVA : Maison Vendée Autonomie
- PHV : Personnes Handicapées Vieillissantes
- SAMSAH : Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés
- SAPAT : Service Aux Personnes et Aux Territoires
- VIAS : Vie Intime Affective et Sexuelle



# 1 PRÉSENTATION DU SERVICE

## 1.1 L'histoire de l'EPSMS du Pays de Challans

Le « Foyer Occupationnel Henry Simon » a été créé le 1<sup>er</sup> mars 1993 par transformation de place du Centre Hospitalier de Challans et du centre de long séjour de Noirmoutier-en-l'Île. Il revêt son statut actuel depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2008. L'Établissement Public Social et Médico-Social (EPSMS) gère un Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) et un Foyer de Vie. Il est nommé EPSMS du Pays de Challans le 1<sup>er</sup> juillet 2012 suite à la reconstruction du Foyer de Vie et à la construction du Foyer d'Accueil Médicalisé. Le 1<sup>er</sup> Avril 2016, un Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) de 14 places a été créé avec l'objectif d'accompagner à domicile des adultes en situation de handicap dans un secteur de 30 minutes autour de Challans.

L'établissement a connu au cours de son existence de nombreux changements et notamment :

- Création / réhabilitation de 2 foyers : Foyer de Vie (36 places + 1 place d'accueil temporaire) ; Foyer d'Accueil Médicalisé (26 places + 2 places d'accueil temporaires).
- Une nouvelle architecture favorisant un mieux-être pour les personnes.
- Une orientation d'accompagnement autour du concept de désinstitutionalisation pour accompagner chaque résident à « domicile ».
- La création d'un SAMSAH permettant de développer les modalités d'accompagnement sur le territoire.
- La création d'un dispositif multi-accueil sur le FAM, avec une montée en charge progressive jusqu'en 2025, avec à terme : 21 places d'hébergement permanent et 6 places d'hébergement temporaire. En parallèle, une montée en charge de l'accompagnement au SAMSAH passant de 14 places à 22 places en file active.

## 1.2 Le projet d'établissement – les valeurs

Le projet d'établissement élaboré en 2023 a mis en lumière 6 priorités d'accompagnement communes aux 3 services de l'établissement :

- Respecter les libertés individuelles,
- Respecter les choix et préférences des résidents,
- Favoriser l'estime de soi et la confiance en soi,
- Accompagner le maintien des acquis et le développement des potentialités,
- Accompagner les personnes dans le maintien et le développement de leur vie relationnelle,
- Proposer un cadre de vie adapté, chaleureux, stimulant et ouvert sur l'extérieur.

Ces 6 priorités d'accompagnement ont pour vocation de guider les pratiques professionnelles de l'ensemble des professionnels de l'établissement avec la finalité de faire du bien-être des personnes le centre de nos préoccupations.



La restructuration de 2012 a permis de mettre en mouvement une évolution de pratique pour donner aux résidants une place d'habitant de leur lieu de vie et de citoyen sur le territoire de la Résidence. Ces évolutions se traduisent par des pratiques professionnelles que nous verrons au cours de ce projet de service.

L'individualisation des accompagnements est un second point clé des pratiques professionnelles à la Résidence Henry SIMON. Des temps de réflexion et la volonté de prendre en compte les besoins de chacun, dans la limite des missions du service, sont des priorités pour les professionnels.

Le travail sur le projet d'établissement a également permis de définir les 3 orientations stratégiques pour la période 2023 – 2028 :

- Poursuivre l'adaptation de l'offre aux souhaits et besoins des personnes de l'établissement et du territoire, et imaginer de nouveaux projets dans et hors les murs favorisant l'inclusion.
- Poursuivre l'amélioration des pratiques pour des accompagnements toujours plus adaptés au bien-être des personnes et au développement de leurs potentialités.
- Identifier de nouveaux partenaires, au service de l'inclusion et de la qualité des accompagnements.

### Les valeurs communes au service « Résidence Henry SIMON » :

Lors des réunions de réflexion sur le projet de service, l'outil du SpeedBoat a été utilisé. Il permet, de manière imagée, en équipe, de réfléchir à 4 sujets concernant le projet d'accompagnement des personnes accueillies dans le service :

- Les objectifs : ce que nous souhaitons dans les années à venir, ce qui motive.
- Les forces : ce qui fait avancer l'équipe, le projet.
- Les freins internes : ce qui bloque ou ralentit le projet.
- Les obstacles externes : les dangers ou difficultés qui peuvent se présenter.

#### 1. Les objectifs

Le groupe a identifié comme priorité l'adaptation aux besoins des résidants, en adoptant une posture bienveillante et individualisée. Les objectifs incluent :

- ✓ L'accompagnement individualisé : répondre aux attentes spécifiques des résidants dans un cadre sécurisant, en plaçant le résidant au centre des décisions qui le concernent. Il ne s'agit pas de viser la performance, mais de maintenir les capacités existantes et d'assurer un bien-être quotidien.
- ✓ La socialisation et les activités : maintenir un cadre d'animation et d'activités stimulant sans imposer la participation des personnes. Cela inclut des ateliers adaptés aux nouveaux résidants et des activités favorisant le lien social.
- ✓ L'évolution de l'accompagnement : adapter les pratiques aux besoins d'un public plus jeune avec des pathologies nouvelles, tout en respectant les principes de la loi 2002-2.
- ✓ L'harmonisation des pratiques : renforcer la cohérence des interventions à travers des outils communs et des formations partagées.



- ✓ Le lien avec l'extérieur : encourager la participation des résidents à des activités extérieures pour renforcer leur inclusion sociale.
- ✓ Les ressources et relais : disposer de moyens pour gérer les crises et renforcer la sécurité, notamment la nuit, via des formations notamment.
- ✓ L'ambiance collective : proposer des moments partagés de qualité, tels que des repas conviviaux, tout en préservant un cadre de vie propre et entretenu.

## 2. Les forces

Les points forts identifiés mettent en avant la qualité de l'équipe, des locaux et du cadre d'accompagnement :

- ✓ L'équipe pluridisciplinaire : diversité des compétences, respect mutuel, remise en question constructive et écoute des besoins des résidents.
- ✓ La cohésion et l'entraide : bienveillance, altruisme, communication fluide et esprit d'équipe.
- ✓ Les locaux et l'environnement de travail : chambres individuelles avec douche, budget d'appartement pour projets et proximité du centre-ville favorisant la liberté d'aller et venir.
- ✓ Le dynamisme professionnel : force de proposition, accès à des formations variées et expérience collective permettant de tirer des enseignements des réussites et des difficultés passées.
- ✓ La bienveillance et la confiance : Direction soutenante et implication forte des professionnels dans l'amélioration continue des pratiques.
- ✓ Les activités et événements : moments de convivialité entre résidents, familles, et professionnels, favorisant le lien social.

## 3. Les freins internes

Plusieurs difficultés peuvent venir freiner la mise en place du projet d'accompagnement :

- ✓ Les problèmes de communication : incompréhensions ou conflits entre collègues, jugement des pratiques et manque de clarté sur certaines responsabilités (notamment à l'arrivée d'un résident).
- ✓ La charge de travail : manque de temps pour les accompagnements individuels et les activités, dû à un effectif insuffisant ou à un vieillissement des résidents nécessitant plus d'attention.
- ✓ Le manque de transversalité : cloisonnement entre les groupes de résidents et faible interaction entre les équipes des différents appartements.
- ✓ Le recrutement et la stabilité des équipes : difficultés ponctuelles à recruter des professionnels qualifiés, turnover et épuisement des équipes en conséquence.
- ✓ La formation : besoin d'harmoniser les formations pour aligner les pratiques entre professionnels.
- ✓ La routine et la baisse d'activités : diminution des ateliers et activités, parfois liée à une lassitude professionnelle ou à des freins organisationnels.



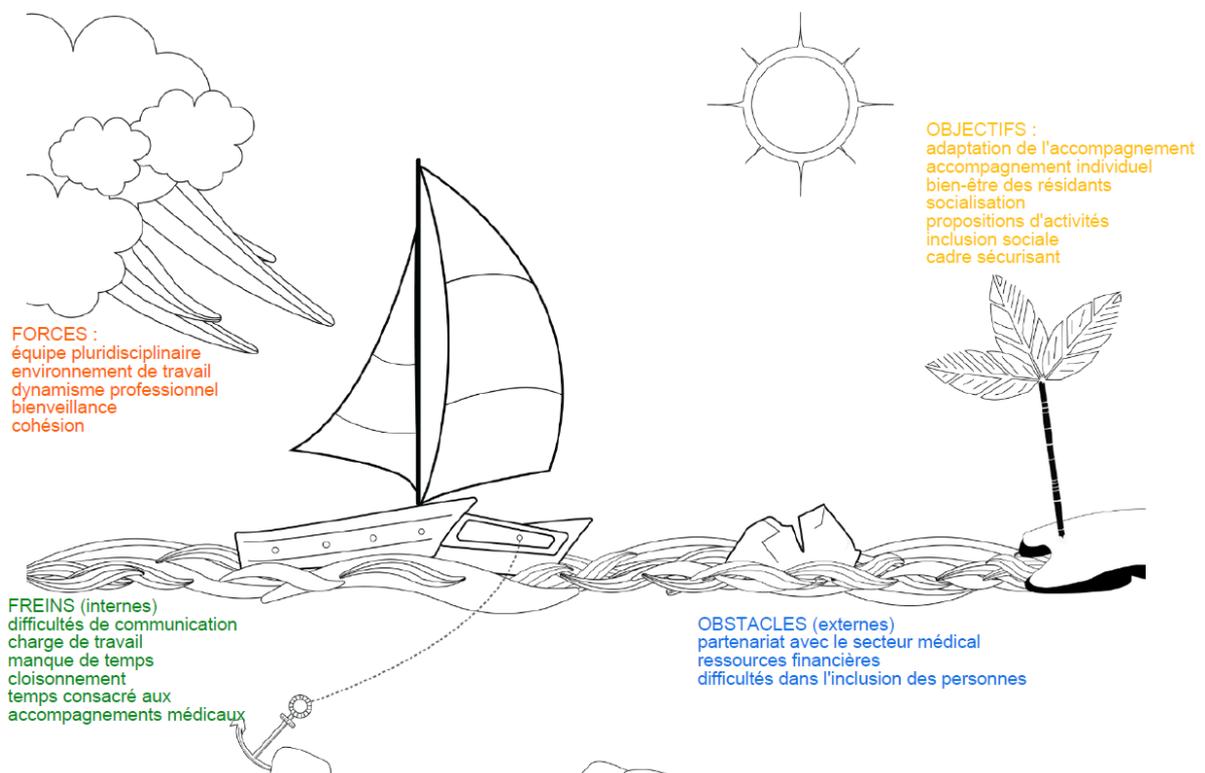
- ✓ Les problèmes organisationnels : temps dédié aux réunions et commissions parfois très important dans la semaine, priorisation complexe des tâches et sentiment d'éparpillement.

#### 4. Les obstacles externes

Les contraintes extérieures identifiées incluent :

- ✓ Les partenariats médicaux : relations parfois difficiles avec les psychiatres, médecins généralistes ou praticiens extérieurs (difficulté à obtenir des retours, prise en compte des observations difficile, etc.).
- ✓ Le temps dédié aux accompagnements médicaux : accompagnements chronophages pour les rendez-vous extérieurs, parfois complexes à gérer en raison de la mobilité des résidents.
- ✓ Les familles et tuteurs : manque de communication entre ces derniers et l'équipe, ce qui peut compromettre la qualité de l'accompagnement.
- ✓ Le manque de ressources : temps insuffisant pour la psychologue, et manque de moyens humains pour développer l'inclusion sociale ou répondre aux évolutions des besoins des résidents.

L'évolution des missions : nécessité d'adapter l'établissement à un contexte médico-social en transformation (troubles psychiques plus marqués, vieillissement, accompagnement des personnes avec addictions, etc.).



### 1.3 Le CPOM et la démarche qualité

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), conclut pour la période 2020 – 2025, met en avant plusieurs objectifs dont certains concernent plus particulièrement le service du foyer de vie :

#### [Fiche 1 Action 4 : Développer des réponses d'hébergement intermédiaires entre le domicile et l'hébergement](#)

Les besoins sur le territoire sont réels et importants pour un accueil, un hébergement et un accompagnement plus inclusif. Cela fait également parti des politiques publiques actuelles en matière de réponse aux aspirations des personnes en situation de handicap. Au sein même de la Résidence, plusieurs personnes ont exprimé le souhait de pouvoir gagner en autonomie, ou au moins essayer la vie en autonomie dans un logement accompagné. Ce mode d'hébergement n'existe pas pour le moment sur le territoire.

Un travail a été mené par un groupe de professionnels au sein de l'EPSMS pour répondre à un appel à projet du Département pour le déploiement d'un habitat inclusif sur le secteur de Challans. Le projet a reçu une réponse favorable des autorités, accordant des crédits pour mettre en œuvre des moyens humains pour l'accompagnement des personnes. Le projet est pour le moment en pause, du fait d'un blocage sur le financement du bâtiment, des espaces communs et sur les modalités de gestion des espaces privatifs et communs.

#### [Fiche 2 : Renforcer les partenariats et les coopérations avec les autres acteurs du territoire pour l'adaptation au parcours des personnes accompagnées](#)

Les besoins des personnes accueillies sont divers et évoluent dans le temps : problématiques d'addiction, vieillissement, troubles psychiques nécessitant des suivis réguliers au Centre de Psychiatrie Ambulatoire (CPA), besoin d'hospitalisation en service de psychiatrie, etc. Des réponses sont donc construites avec les acteurs du territoire, en fonction des besoins et souhaits des personnes. Ces rencontres partenariales permettent également de faire connaître le service et ainsi être repéré comme un acteur sur le territoire, tant par les structures médico-sociales que par les centres de formation ou les dispositifs de droit commun.

#### [Fiche 4 : Améliorer les parcours en proposant un accompagnement spécifique pour les PHV \(Personnes Handicapées Vieillissantes\)](#)

L'établissement et le service de la Résidence Henry SIMON sont pleinement engagés dans la démarche d'accompagnement des Personnes Handicapées Vieillissantes. De fait, plusieurs résidents présents depuis de nombreuses années ont actuellement un projet de départ dans d'autres structures du fait de besoins qui évoluent. Ainsi, des contacts ont été pris avec différents acteurs sur le territoire pour répondre aux besoins et aux attentes des personnes : souhait de rester sur le territoire de Challans ou au contraire se rapprocher de proches sur d'autres territoires. Un des objectifs du service est d'accompagner les personnes tant que les besoins correspondent aux réponses apportées, aussi les projets de réorientation ne sont pas engagés lorsqu'un âge est dépassé mais lorsque le niveau d'autonomie de la personne décline à tel point que le foyer de vie ne peut plus répondre aux besoins de la personne concernée. C'est avec cette philosophie que nous accompagnons, progressivement, les projets d'orientation en Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD).



Une commission a été mise en place sur ce sujet et a abouti à l'élaboration d'outils pour tenter d'anticiper le vieillissement des personnes. Des contacts ont également été pris avec les EHPAD du secteur pour présenter le service, échanger sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap et vieillissantes dans le but de faciliter les transitions.

#### [Fiche 6 : Renforcer et simplifier l'accès aux soins des personnes en situation de handicap](#)

Cet objectif recouvre notamment les modalités d'accès aux soins psychiques et somatiques des personnes accueillies à la Résidence Henry SIMON. Cela s'est notamment traduit par des rencontres partenariales avec le Centre Hospitalier Loire Vendée Océan (CH LVO) pour mieux définir les modalités d'accès aux soins psychiques ou aux soins d'urgence. Ces deux points sont étroitement liés aux capacités du CH LVO à pouvoir déployer les moyens suffisants pour accueillir les personnes ; il existe actuellement un manque de psychiatres qui réduit les possibilités de rendez-vous au CPA, les possibilités d'hospitalisation sont réduites du fait de la fermeture de lits, l'accueil aux urgences est parfois complexe du fait d'un manque de médecins et donc les résidents doivent patienter longtemps avant d'être pris en charge. Le travail sur ces sujets devrait pouvoir se poursuivre pour prendre en compte ces évolutions dans les modalités de travail.

#### [Fiche 8 : Adapter la formation, la GPEC \(Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences\) aux nouveaux enjeux notamment par l'innovation](#)

Le service a connu l'évolution récente de 3 postes d'Agent de Service Hospitalier Qualifié (ASHQ) en poste d'Accompagnant Éducatif et Social (AES). Cette évolution permet de mieux prendre en compte les besoins des personnes accueillies : les besoins sont actuellement forts sur l'accompagnement individuel, la prise en compte des pathologies des personnes. Cela a permis à 3 professionnels formés AES de bénéficier de cette évolution. Du côté de la formation toujours, les professionnels du service sont volontaires pour participer régulièrement à des formations qui évoluent en fonction des besoins repérés des personnes. Ainsi, des formations sur les conduites addictives sont actuellement proposées ce qui répond aux pathologies actuelles de résidents.

La fin d'année 2024 va également voir le départ de l'éducateur technique spécialisé. Une réflexion concernant les missions du futur professionnel a été menée avec les résidents et professionnels du service. Il ressort de ce travail le souhait de maintenir des temps d'activité pour ce professionnel pour permettre une proximité avec les résidents et ainsi une bonne connaissance de leurs capacités et besoins et de développer des temps de coordination autour de l'accueil temporaire ou des projets personnalisés des résidents notamment.

#### [Fiche 9 : Maitriser la gestion financière, logistique, immobilière et organiser les systèmes d'information](#)

- Action 1 : Organiser le changement du logiciel « dossier informatisé de l'utilisateur ».
- Action 3 : Organiser le partage des données de manière sécurisée dans le cadre de la coordination des parcours (DMP, messagerie sécurisée, dossier usager, etc.), en lien avec la RGPD.
- Action 4 : Accompagner les salariés dans la pratique de nouveaux outils informatiques, numériques et collaboratifs.



Le service a connu l'arrivée d'un nouveau logiciel métier (pour la gestion du dossier de l'utilisateur) en 2020. Les professionnels se sont engagés et formés pour utiliser ce logiciel. Le prestataire a informé de l'arrêt de la maintenance de ce logiciel et la nécessité de basculer sur un nouveau logiciel pour répondre aux obligations du SÉGUR du numérique en termes de partage de données sécurisées notamment. Fin 2023 un nouveau logiciel a donc été déployé pour répondre aux enjeux et besoins actuels. Le logiciel actuellement en place présente de nombreux dysfonctionnements, qui ont amené la Direction à prendre la décision d'arrêter le contrat avec le prestataire pour évoluer vers une autre solution informatique. Ce changement pourrait avoir lieu en 2026 après plusieurs mois d'études de besoins.

Ces différents changements entraînent des difficultés pour certains professionnels à s'approprier le logiciel métier avec le risque de perte d'information (transmissions, histoire de vie, aspect santé et médical, suivi des activités, etc.).

#### **1.4 La présentation du service, de l'habilitation et des agréments**

La Résidence Henry SIMON, Établissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM) est habilité pour 36 places en hébergement permanent et une place en hébergement temporaire. Le taux d'occupation de la place d'accueil temporaire attendu par les financeurs est de 65 %.

Actuellement, 36 personnes habitent la Résidence de manière permanente. Les changements se font principalement au gré des départs dans d'autres structures (EHPAD notamment) ou des décès. La place d'accueil temporaire est occupée par une dizaine de personnes, tout au long de l'année, avec l'objectif principal de préparer une admission dans la Résidence et parfois pour proposer du répit aux aidants.

Le service dispose de 4 petits collectifs nommés « appartements » qui disposent tous des mêmes espaces collectifs : cuisine, salon, salle à manger, salle de bain collective, lingerie, espaces de rangement, bureau de l'équipe professionnelle. Chaque résidant dispose d'un espace privatif composé d'un espace chambre et d'une espace salle d'eau. Ces espaces sont personnalisables en fonction des souhaits et besoins du résidants : lit, meubles de rangement, table, chaises, bureau, décoration, etc.

La répartition des personnes au sein des appartements se fait en fonction des départs et arrivées de résidants. Il peut également exister des déménagements « en interne » lorsque 2 résidants souhaitent changer de chambre. Un accompagnement dans ce sens est alors mis en place.

La Résidence bénéficie d'un vaste parc arboré, d'espaces verts entretenus en partie par des résidants en lien avec le service technique et des professionnels. Un espace jardin est également situé à proximité des hébergements. Les résidants ont donc la possibilité de cultiver leurs propres légumes dans des carrés potagers individuels pour certains, pour d'autres cela se fait autour d'un jardin collectif ou d'activités dans la serre. Les espaces extérieurs sont un véritable atout pour la Résidence : à la fois espace de respiration, ils permettent de sortir du collectif et « prendre l'air » mais également source de rencontres, d'échanges, de partages.



Le site est également composé d'espaces permettant des activités et animations : salle groupe de parole, espace cuisine, salle d'activités, salles de réunions.

Enfin, la Résidence Henry SIMON est située à proximité de commodités : gare SNCF et routière de Challans, commerces de proximité, accès possible aux centres commerciaux. Cela favorise l'autonomie des personnes ayant les capacités de se déplacer seules en ville notamment.

Les travaux de réhabilitation des locaux mis en œuvre en 2012 ont permis de créer des petits collectifs où la notion d'habitant est importante. La taille des collectifs : 9 ou 10 résidents ; la personnalisation possible des espaces communs et privatifs, l'aménagement des espaces communs, le choix du mobilier, etc. participent à créer un cadre de vie chaleureux. Ainsi, les pratiques professionnelles se sont développées et continuent d'évoluer vers un accompagnement « à domicile », en pensant le service davantage comme une Résidence et moins comme un établissement médico-social. Le service est également ouvert sur la ville de Challans, ce qui permet de favoriser l'autonomie des résidents étant en capacité d'aller seuls sur l'extérieur.

### 1.5 Le bilan succinct du précédent projet de service

Les rapports d'activité des années précédentes ont mis en avant plusieurs sujets qui ont été abordé au sein du service ou qui reste en cours de travail :

- Le vieillissement des personnes accueillies à la Résidence est une réalité. Plusieurs exemples sur les dernières années ont montré la difficulté d'accueillir des personnes vieillissantes, lorsqu'elles développent par exemple une perte d'autonomie importante ou une maladie neurodégénérative du fait de l'architecture ouverture de la Résidence. L'anticipation sur ce sujet est primordiale tant avec le résident qu'avec les proches. Il n'y a pas de limite d'âge pour vivre à la Résidence Henry SIMON, la prise en compte de l'évolution des besoins de la personne est nécessaire. Le lien avec les structures pour personnes âgées est alors essentiel. La coordination et la coopération avec les structures pour personnes âgées permettent de créer les conditions nécessaires à un accueil positif et réussi, en individualisant les parcours des personnes, et en prenant en compte la singularité du public accueilli. Le lien avec ces structures est primordial pour préparer au mieux l'accueil du résident, en respectant le rythme de chacun (entretien, visite, échanges entre professionnels, etc.). Un des objectifs de ce projet de service concernera la poursuite de l'accompagnement du public en situation de handicap et vieillissant.
- Depuis plusieurs années, le service a engagé un tournant vers l'individualisation des accompagnements des résidents. Pour répondre au mieux aux besoins et attentes des personnes, une organisation adaptée est nécessaire. La prise en compte d'un équilibre entre les accompagnements de la vie quotidienne, les accompagnements médicaux et les activités est recherchée. Les priorités évoluent en fonction des appartements et des périodes et sont régulièrement rediscutées, lors des différents temps de réflexion : réunion de service, réunion pluridisciplinaire, réunion de projet.



- Un groupe de travail a abouti en 2022 à la rédaction de documents concernant la référence projet au sein de l'EPSMS. Cela est venu formaliser des évolutions dans les pratiques des professionnels au quotidien auprès des personnes. L'évolution en cours pour quitter la référence individuelle et se tourner vers la référence projet a été confirmée. Le travail d'évolution des pratiques se poursuit pour que les résidents puissent comprendre l'intérêt de cette référence projet et du rôle plus global de l'équipe dans leur accompagnement.
- Dans le but d'anticiper le départ en retraite du professionnel occupant le poste d'éducateur technique spécialisé, un groupe de travail s'est mis en place pour évaluer les besoins et les souhaits des résidents concernant les activités. Il est ressorti de ce travail que les résidents étaient attachés à l'activité jardin même si des évolutions peuvent être faites. Ils apprécient également le temps convivial du matin, autour d'un café, en amont de l'atelier jardin. Cette habitude permet aux résidents de se retrouver, de découvrir les activités possibles pour la journée notamment. Un deuxième volet du poste correspond à des missions de coordination autour de l'accueil temporaire, du projet personnalisé des résidents, du planning d'activité et plus globalement du soutien aux équipes. Une fiche de poste a donc été rédigée avec ces missions. Le recrutement d'un professionnel est en cours en ce début d'année 2025.
- Le service accueil des personnes en situation de handicap, avec une fragilité psychique qui est susceptible d'évoluer au cours de leur présence à la Résidence. Le soutien et l'intervention des professionnels du secteur de psychiatrie est alors nécessaire. Le nombre de psychiatre a considérablement diminué depuis plusieurs années sur le territoire. Cela a pour conséquences une diminution des rendez-vous possibles pour les résidents et donc un éloignement des rendez-vous dans l'année ; des résidents qui sont maintenant suivis par leur médecin traitant et non un psychiatre ; une plus grande difficulté pour accéder aux services de psychiatrie ambulatoire ou en hospitalisation en cas de besoin pour un résident. Un travail de partenariat avec le secteur de psychiatrie sera posé comme objectif d'évolution dans ce projet de service dans le but de répondre aux besoins de soins des personnes accompagnées.



## 2 LES MISSIONS DU SERVICE

### 2.1 Le contexte législatif et réglementaire

Le fonctionnement du service est régi par un environnement réglementaire, à commencer par l'arrêté conjoint du Conseil Départemental (CD) et de l'Agence Régionale de Santé (ARS) confiant à l'établissement la gestion d'un Établissement d'Accueil Non Médicalisé (EANM), d'un Établissement d'Accueil Médicalisé (EAM), d'un SAMSAH.

Concernant l'EANM Henry SIMON, l'autorisation d'ouverture comprend 36 places d'hébergement permanent et une place d'hébergement temporaire.

Le service met en œuvre les outils de la loi du 2 Janvier 2002 avec :

- Un contrat de séjour signé lors de l'arrivée en accueil permanent d'un résident ; et un Document Individuel de Prise En Charge (DIPEC) lors des accueils temporaires,
- Le projet personnalisé mis en place pour chaque résident, revu régulièrement suivant un calendrier. Il garantit un accompagnement individualisé à chaque personne accueillie
- La charte des droits et libertés de la personne accueillie est remise lors de l'arrivée d'un nouveau résident, une version simplifiée est affichée dans les locaux communs,
- La rédaction d'un projet d'établissement et d'un projet de service, de manière participative, permet de mettre en avant les valeurs fortes défendues, l'organisation du service ainsi que les objectifs pour les années à venir,
- Le livret d'accueil est remis à chaque nouveau résident et permet de présenter l'organisation du service, l'activité et les missions proposées,
- Le Conseil de la Vie Sociale (CVS), composé de résidents, usagers et leurs représentants, est une instance de dialogue permettant aux personnes accompagnées de donner leur avis et faire des propositions sur le fonctionnement de l'établissement,
- Le règlement de fonctionnement définit les droits et devoirs de la personne accueillie. Il est remis avec le livret d'accueil à un nouveau résident.

La loi du 11 Février 2005 précise que : « *Les établissements et services qui accueillent ou accompagnent les personnes handicapées adultes qui n'ont pu acquérir un minimum d'autonomie leur assurent un soutien médico-social et éducatif permettant le développement de leurs potentialités et des acquisitions nouvelles, ainsi qu'un milieu de vie favorisant leur épanouissement personnel et social.* »<sup>1</sup>

#### Définition d'un foyer de vie :

Le législateur définit le foyer de vie comme un établissement accueillant des personnes adultes ne relevant pas d'un ESAT (Établissement ou Service d'Aide par le Travail), ni d'une Maison d'Accueil Spécialisé (MAS), ni d'un Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM). Les personnes doivent donc avoir une certaine autonomie dans leur quotidien ainsi que pour participer à des activités mais ne doivent pas avoir besoin de soins constants, qu'ils soient physiques ou psychiques.

---

<sup>1</sup> Article L344-1-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF)



Concernant la Résidence Henry SIMON, il est important de souligner que le service étant ouvert sur l'extérieur, les personnes accueillies doivent avoir les capacités de ne pas se mettre en danger (en déambulant sur l'extérieur par exemple). De plus, un professionnel peut parfois être seul sur un appartement, il peut être amené à accompagner un rendez-vous ou une sortie extérieure ; les résidents doivent donc avoir les capacités d'alerter un professionnel d'un autre appartement en cas de besoin.

### Financement :

Le service est financé dans le cadre d'un Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyens signé entre l'établissement gestionnaire (l'EPSMS) et le Conseil Départemental. Ce CPOM définit des moyens financiers alloués à l'activité du service en contrepartie d'objectifs d'évolution du service sur 5 ans. Les personnes accueillies dans le service de manière permanente participent financièrement en reversant une partie de leurs ressources à l'établissement, au titre de l'aide sociale.

Article R344-29 du CASF :

*« Toute personne handicapée qui est accueillie de façon permanente ou temporaire, à la charge de l'aide sociale, dans un établissement de rééducation professionnelle fonctionnant en internat, dans un foyer-logement ou dans tout autre établissement d'hébergement pour personnes handicapées doit s'acquitter d'une contribution qu'elle verse à l'établissement ou qu'elle donne pouvoir à celui-ci d'encaisser.*

*Cette contribution, qui a pour seul objet de couvrir tout ou partie des frais d'hébergement et d'entretien de la personne handicapée, est fixée par le président du conseil départemental ou le préfet ou le directeur général de l'agence régionale de santé, au moment de la décision de prise en charge, compte tenu des ressources du pensionnaire, de telle sorte que celui-ci puisse conserver le minimum fixé en application du 1° de l'article L. 344-5. Elle peut varier ultérieurement selon l'évolution des ressources mensuelles de l'intéressé.*

*L'aide sociale prend en charge les frais d'hébergement et d'entretien qui dépassent la contribution du pensionnaire ».*

## **2.2 L'inscription dans l'environnement**

L'établissement et le service sont inscrits dans le schéma Vendée Autonomie établi pour la période 2020 – 2024. En s'appuyant sur ce document, la ville de Challans (selon des chiffres de 2016) est située comme la deuxième plus grande ville du département. La population du département évolue avec un accroissement de la population et dans le même temps un vieillissement de la population, avec des chiffres supérieurs à la moyenne régionale et nationale.

Le schéma Vendée autonomie précise que le taux d'équipement en foyer de vie en Vendée est supérieur à la moyenne régionale et nationale : en Vendée 3,2 places pour 1000 habitants de 20 à 59 ans, contre 2,9 en Pays de la Loire et 2,4 en France<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> source DREES, FINES, INSEE 2021, <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/>



Ainsi, le service reçoit régulièrement des demandes d'admission de personnes habitants la Vendée mais également d'autres départements :

- En 2023 : 15 demandes de Vendée et 7 d'autres départements
- En 2022 : 15 demandes de Vendée et 2 d'autres départements
- En 2021 : 21 demandes de Vendée et 3 d'autres départements
- En 2020 : 11 demandes de Vendée et 7 d'autres départements
- En 2019 : 14 demandes de Vendée et 7 d'autres départements

La Résidence est aujourd'hui reconnue comme un acteur du territoire au service aux personnes en situation de handicap, avec la spécificité d'accueillir des personnes avec une maladie psychique. Le service est sollicité par les Institut Médico Éducatif (IME), les services de psychiatrie de Challans et La Roche sur Yon, les établissements sociaux et médico-sociaux du territoire qui recherchent des solutions d'accompagnement pour des personnes qu'ils suivent. Les personnes accompagnées elles-mêmes, parfois aidées par leurs proches, peuvent également solliciter le service pour une admission.

### 2.3 Les modalités d'admission

En résumé, l'admission en hébergement permanent se déroule en plusieurs étapes :

- Un premier contact téléphonique ou physique ; le cadre socio-éducatif prend note des coordonnées de la personne, de la situation de la personne, de ses besoins, de la confirmation de l'orientation avec l'habilitation du service.
- Lorsqu'une possibilité de réaliser des accueils temporaires se dessine, le cadre socio-éducatif ou l'éducatrice spécialisée reprend contact avec la personne, organise une visite, si possible en présence de professionnels des appartements, de l'infirmière. Cette visite permet de vérifier l'adéquation entre les besoins de la personne et les réponses possibles du service mais également de valider le souhait de la personne de réaliser un accueil temporaire.
- Un dossier d'inscription est ensuite transmis à la personne, avec un certain nombre d'informations à compléter, de documents administratifs et médicaux à fournir.
- Lorsque le dossier d'inscription est réceptionné par l'établissement et complet, un accueil temporaire peut être programmé. L'objectif est pour la personne de découvrir la vie à la Résidence Henry SIMON, et pour les professionnels d'évaluer les besoins de la personne. Plusieurs accueils temporaires sont généralement réalisés.
- Lorsque l'équipe pluridisciplinaire aura suffisamment d'éléments elle pourra émettre un avis pour que la situation de la personne soit étudiée en commission d'admission. Après validation de la Direction, la personne pourra alors être placée en « liste d'attente » et contactée dès qu'une place permanente sera disponible. Cette décision sera prise, si la personne concernée et son entourage sont en accord avec une admission permanente.
- Si la décision de la commission est de ne pas proposer un accueil permanent et/ou d'arrêter les accueils temporaires, la personne concernée et son entourage seront informés. Des solutions nouvelles seront cherchées avec la personne : au sein de l'établissement ou plus largement sur le territoire.



La procédure d'admission est en cours de mise à jour et sera annexée à ce projet de service lorsqu'elle sera finalisée et validée.

L'admission répond donc à un certain nombre d'étapes qui permettent d'affiner le projet de la personne. Cette procédure peut être relativement longue du fait du nombre de demandes, des accueils temporaires déjà en cours, du peu de départ chaque année de résidents permanents du service. Les personnes demandeuses sont informées dès le départ de ces délais importants.

Le service est engagé dans la démarche « Une Réponse Accompagnée pour Tous », qui s'appuie sur le rapport « Zéro sans solution » de Denis PIVETEAU<sup>3</sup>. Ce dispositif vise à réduire et/ou éviter les ruptures de parcours en engageant les établissements du territoire à des réponses nouvelles et collectives. Ainsi, la Résidence Henry SIMON participe aux instances de réflexion mise en place par la MVA (Maison Vendée Autonomie) et s'est engagée durant les dernières années à des accueils temporaires et à un accueil permanent dans le cadre de ce dispositif.

---

<sup>3</sup> [https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_zero\\_sans\\_solution\\_.pdf](https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_zero_sans_solution_.pdf)

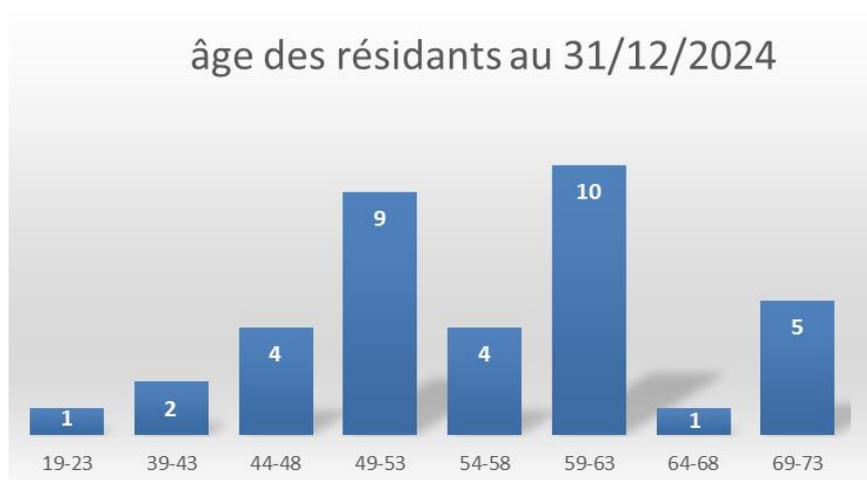


## 3 LE PUBLIC ACCOMPAGNÉ

### 3.1 Le profil des personnes accompagnées

Le profil des personnes accompagnées est repris suivant les chiffres du rapport d'activité 2024, prenant en compte uniquement les personnes hébergées de manière permanente au 31/12/2024.

Le groupe de résidents à cette date est composé de 15 femmes (42%) et 21 hommes (58%). La moyenne d'âge est de 55 ans, avec la répartition suivante :



La moyenne d'âge a été en constante augmentation depuis 2017 jusqu'en 2023, passant de 54 à 56.4 ans. Cela s'explique en partie par le faible nombre de départs de résidents et donc l'augmentation mécanique de l'âge moyen.

Le profil des personnes accueillies à la Résidence Henry SIMON est globalement le même depuis plusieurs années, avec une part toujours importante de personnes ayant un trouble psychique (25 sur 36 résidents). Des pathologies associées sont souvent présentes : déficience intellectuelle, troubles du langage ou des apprentissages, trouble du comportement, etc.

Les données 2024 sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Troubles du psychisme	25
Déficience intellectuelle	15
Troubles du langage et des apprentissages	7
Déficiences visuelles	4
Déficiences motrices	4
Déficiences auditives	3
Troubles du comportement et de la communication	3
Autisme et autres TED	1
Déficiences métaboliques, viscérales et nutritionnelles	1

La majorité des personnes accueillies bénéficie d'une mesure de protection qui peut aller d'une habilitation familiale à une mesure de tutelle, en passant par une curatelle simple ou renforcée.



Ainsi, le travail avec les mandataires judiciaires, familiaux ou associatifs, est régulier et important pour répondre aux souhaits et besoins des personnes.

Ces quelques éléments permettent de montrer la singularité du public accueilli à la Résidence Henry SIMON. Le profil des personnes accueillies demande donc un accompagnement particulier, ainsi que différentes adaptations pour les professionnels au quotidien dans la manière d'interagir avec elles.

### 3.2 L'évolution du public accompagné

En lien avec les chiffres ci-dessus les principales évolutions du public constatées ces dernières années sont le vieillissement des personnes ainsi que la diversification et l'impact plus important des symptômes des personnes accompagnées dans leur quotidien.

Cette évolution entraîne notamment un accompagnement médical renforcé, un accompagnement de proximité plus important (pour l'hygiène corporelle, l'entretien de la chambre ou des vêtements des personnes par exemple). Les troubles psychiques des personnes peuvent notamment induire plus de repli et donc plus de difficulté à accepter les temps en collectif, pour des sorties, des accompagnements, etc. Ainsi, l'accompagnement individualisé est renforcé mais il se confronte à la réalité de l'organisation du travail et peut être ainsi bridé par le manque de temps disponible par les professionnels.

Un travail d'inclusion se développe depuis quelques années en s'appuyant sur les structures en place à proximité de la Résidence. La présence du village Oasis<sup>4</sup>, la création récente d'un restaurant inclusif à Challans, le recours au taxi solidaire de la Croix Rouge Française (dispositif Mobil'Auto) ; en fonction des projets des résidents, des liens sont construits pour qu'ils puissent bénéficier de service leur permettant de conserver ou développer de l'autonomie et de maintenir des liens sociaux.

On peut ainsi constater que les profils des personnes en accueil temporaire sont similaires aux résidents permanents : troubles du psychisme, déficience intellectuelle, troubles du comportement (majoritairement). La moyenne d'âge est en revanche moins élevée, 44 ans en 2023, ce qui est relativement stable sur les dernières années.

Pour les mois et années à venir, on peut donc imaginer, au gré des départs, un rajeunissement progressif des personnes accueillies au sein du service. La présence de troubles psychiques devrait rester importante, nécessitant la poursuite des formations pour les professionnels sur ces thématiques ainsi qu'un travail partenarial important pour prendre en charge ces troubles (service de psychiatrie du CH LVO, équipe mobile, etc.). Les accueils temporaires permettront d'affiner le profil et les besoins des personnes et ainsi répondre aux interrogations sur ce que souhaitent les personnes, quels sont les niveaux d'autonomie au quotidien ou pour les sorties extérieures par exemple, quel est leur projet de vie, que représentent pour elles les activités, etc.

---

<sup>4</sup> Le village OASIS, situé rue de la Poctière, est un site réunissant l'Espace Part'âges, des épiceries sociales et solidaires, des boutiques solidaires ouvertes à tous.



### 3.3 Les besoins et les attentes des personnes

Un projet personnalisé est rédigé régulièrement (tous les 12 à 18 mois) pour chaque résidant. Une rencontre de bilan intermédiaire est également fixée 6 mois après la validation du projet. Ces échéances permettent d'ajuster l'accompagnement en fonction de l'évolution des besoins et attentes des personnes.

De manière générale, une attention particulière est portée sur l'accompagnement autour de la vie quotidienne des résidants (hygiène corporelle, entretien de l'espace privatif, achats de produits de première nécessité, etc.). Les besoins de soins physiques et psychiques sont suivis régulièrement, pour chaque résidant, et sont le fruit d'une collaboration entre les équipes des appartements et l'IDE. Ensuite, l'expression des envies des résidants, les observations des professionnels, les échanges en équipe pluridisciplinaire, les échanges avec les familles et proches, permettent de construire des accompagnements spécifiques pour chaque personne autour des différents thèmes : Vie Intime Affective et Sexuelle, activités de loisirs, inclusion dans la ville, développement des habiletés sociales, capacité à se déplacer à l'extérieur en autonomie, etc.

Le modèle de la pyramide de Maslow peut être un modèle intéressant, permettant de mettre en évidence, comme l'a nommé l'auteur, l'importance de répondre aux besoins d'un stade pour accéder au stade supérieur.



L'autonomie à l'extérieur pour les retraits, achats, activités, etc. dépend grandement de chaque résidant. Ainsi, on peut estimer que :

- 39% des résidants ont besoin systématiquement d'être accompagnés pour les sorties extérieures, peu importe la distance et la durée du trajet.
- 36% des personnes accueillies peuvent réaliser des sorties seules sur un trajet court et repéré, à proximité de la résidence.
- 25% font des sorties en autonomie régulièrement, sur des trajets relativement longs (retrait d'argent, achats, etc.).

Cela signifie que 75% des résidants ont besoin de la présence du professionnel pour des sorties, achats, retraits d'argent, rendez-vous coiffeur, etc.

Comme évoqué précédemment, les résidants ont été interrogés sur les souhaits d'activités. Il ressort que les activités proposées correspondent globalement à leurs envies, mais certaines activités auraient besoin d'être développées pour répondre aux envies d'un plus grand nombre, comme la piscine, la médiation animale, la mosaïque, les activités manuelles, les activités de bien-être, le sport ou l'activité snoezelen. Concernant le jardin, les résidants expriment leur intérêt à avoir leur propre carré potager mais la culture en pleine terre est moins attrayante et ils ne souhaitent pas continuer.

La présence d'une éducatrice spécialisée avec des missions de coordination permettra de faire encore davantage le lien entre les projets et besoins des résidants, et les activités et ateliers proposés.

Du fait du vieillissement des personnes, des pathologies supplémentaires peuvent se développer et venir complexifier la situation des résidants. Le lien avec le médecin traitant, des spécialistes, les centres hospitaliers, est alors nécessaire. Le rôle de l'infirmière est essentiel à la bonne coordination de l'ensemble des professionnels de santé. Sa présence permet également de venir soutenir les équipes concernant des questions de santé des personnes, au quotidien. Elle intervient parfois pour des entretiens, de l'éducation thérapeutique, des rappels concernant des gestes d'hygiène, etc. Son analyse est un atout dans le fonctionnement de l'équipe pluridisciplinaire.

### 3.4 Le parcours des personnes accompagnées

Les personnes accueillies à la Résidence Henry SIMON le sont pour certaines depuis l'ouverture de l'établissement (1993), pour d'autres depuis moins d'un an. L'ancienneté moyenne est de 13 ans. L'organisation du service tend à ce que la Résidence soit le lieu de vie de la personne et qu'elle puisse ainsi s'y sentir en sécurité, en capacité de développer des compétences. Cela permet aux personnes accueillies de pouvoir se « poser » dans un lieu de vie, pour des personnes qui ont pu connaître par le passé des ruptures de parcours, des changements de lieu de vie ou d'hébergement, des périodes d'hospitalisations, etc.

Les départs de la Résidence se font lorsque l'autonomie de la personne ne correspond plus aux missions d'un foyer de vie. Ainsi, un résidant qui perd en autonomie et pour lequel des besoins de soins constants sont présents (médicaux, de surveillance, d'accompagnement dans les relations aux autres, etc.) devrait être accompagné pour intégrer un lieu de vie plus adapté, vers un autre établissement médico-social. Cette orientation se fera après des périodes d'évaluation et en partenariat avec les familles et proches du résidant.

Comme évoqué précédemment, le vieillissement des personnes est également un point de vigilance et le travail avec les structures pour personnes âgées est nécessaire pour assurer une transition la plus douce possible et faciliter l'intégration des personnes dans leur nouveau lieu de vie. Des visites, des accueils temporaires, des liens réguliers entre professionnels sont des éléments qui viennent favoriser le lien avec ces structures.

Enfin, même si cela est plus rare, l'accompagnement pour quitter la Résidence et intégrer un logement ou un hébergement plus autonome est également possible. Dans ce cas, un travail de préparation, d'expérimentation serait nécessaire. Ensuite, l'accompagnement avec des structures partenaires pourrait se mettre en place pour accompagner au mieux la personne dans ce nouveau projet de vie.



## 4 LES PRINCIPES D'INTERVENTION ET L'OFFRE DE SERVICE PROPOSÉE

L'accompagnement des personnes accueillies à la Résidence vise à promouvoir la bientraitance comme définie par la Haute Autorité de Santé (HAS) : « *La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle vise à promouvoir le bien-être de l'utilisateur en gardant à l'esprit le risque de maltraitance. Elle ne se réduit ni à l'absence de maltraitance, ni à la prévention de la maltraitance. La bientraitance se caractérise par une recherche permanente d'individualisation et de personnalisation de la prestation. Elle ne peut se construire au sein d'une structure donnée qu'au terme d'échanges continus entre tous les acteurs.* »<sup>5</sup>.

Cette définition s'appuie sur les fondamentaux suivants :

- La bientraitance relève d'une culture partagée du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité et de sa singularité.
- Pour le professionnel, il s'agit d'une manière d'être, de dire et d'agir, soucieuse de l'autre, réactive à ses besoins et à ses demandes, respectueuse de ses choix et de ses refus. La bientraitance intègre le souci de maintenir un cadre institutionnel stable, avec des règles claires, connues et sécurisantes pour tous et d'un refus sans concession de toute forme de violence.
- L'expression de l'utilisateur est valorisée. La bientraitance est concrètement une démarche répondant aux droits de l'utilisateur et à ses choix.
- La démarche de bientraitance est un aller-retour permanent entre penser et agir. Elle exige à la fois une réflexion collective sur les pratiques des professionnels, et nécessite une mise en acte rigoureuse des mesures que la réflexion collective préconise pour les améliorer. Dans cette optique, elle induit l'adoption d'une culture de questionnement permanent.
- La recherche de bientraitance est une démarche continue d'adaptation à une situation donnée. Par essence, elle est sans fin. Elle implique une réflexion et une collaboration incessantes entre tous les acteurs d'un accompagnement, à la recherche de la meilleure réponse possible à un besoin identifié, à un moment donné.

Concrètement, la notion de bientraitance est au cœur des principes d'intervention des professionnels accompagnant les résidents. Cette notion vient se nicher à plusieurs endroits :

- Dans l'accompagnement et les réflexions sur l'accompagnement des résidents (lors des réunions pluridisciplinaires et analyse de pratique) ;
- Dans les formations proposées régulièrement pour approfondir les compétences des professionnels et mieux répondre aux besoins des résidents ;
- Dans le cadre d'accueil des résidents et la personnalisation de leur lieu de vie ;
- Dans les activités proposées, en réponse aux souhaits et attentes des personnes accueillies.

---

<sup>5</sup> Synthèses Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles – La bientraitance : définitions et repères pour la mise en œuvre – Janvier 2012



## 4.1 Les principes d'intervention auprès des personnes accompagnées

### 4.1.1 Définir l'accompagnement à la Résidence Henry Simon :

L'accompagnement proposé au sein du service repose sur un principe fondamental : rendre les résidents acteurs de leur propre existence. Cette démarche implique de leur permettre de prendre part activement aux décisions les concernant, de les responsabiliser et d'encourager l'émergence de leurs propres demandes. Il s'agit d'aller au-delà d'un rôle passif pour valoriser leur participation dans les choix qui les concernent, dans la mesure de leurs capacités. L'accompagnement mis en place consiste à accompagner leurs demandes, leurs envies et leurs souhaits, tout en leur offrant la possibilité d'expérimenter. Parfois, cela inclut de laisser les résidents faire des erreurs, car ces expériences, encadrées dans un environnement sécurisant, favorisent l'apprentissage et renforcent la prise de conscience de leurs propres capacités et limites. Parfois, il est également nécessaire pour les professionnels de solliciter, de proposer, d'inciter le résident à : participer à une activité, aider pour faire une tâche collective, faire l'entretien de leur espace privatif alors que le résident n'a pas fait de demande. En effet, la maladie psychique peut être un frein à l'émergence de demandes, d'envies, peut limiter la perception de l'environnement de la personne.

L'accompagnement des professionnels repose donc sur un équilibre toujours à requestionner entre :

- Laisser le résident faire des choix, des expériences, pour valoriser ce qu'il est capable de faire ou se rendre compte de ses difficultés ;
- Intervenir pour faire avec la personne car ses capacités sont temporairement ou durablement limitées sur tel ou tel compétence.

Ainsi, la dynamique de l'accompagnement à la Résidence Henry SIMON repose bien sur une individualisation de l'accompagnement. En prenant en compte les définitions ci-dessus, il paraît tout à fait nécessaire d'évaluer la situation de chaque personne et de l'étudier pour proposer des actions qui répondent aux attentes et aux besoins de la personne.

Ces accompagnements sont également à mettre en lien avec le groupe de résidents. En effet, la Résidence Henry SIMON propose un accueil en collectif impliquant le respect de règles de vivre ensemble : respect des horaires, respect des autres, respect des lieux communs et de leur entretien, participation aux tâches collectives, etc. Les professionnels sont présents pour accompagner les résidents dans le respect de ces règles.

- **La notion d'autonomie**

Dans le cadre de l'accompagnement médico-social, l'autonomie peut être définie comme la capacité à gérer ses dépendances<sup>6</sup>. Il ne s'agit pas d'être indépendant, de se libérer totalement de la présence de l'autre. La personne accompagnée reste en contact des professionnels, au sein du service ou à l'extérieur.

---

<sup>6</sup> Reynald BRIZAIS – Article de TREMINTIN Jacques. *L'autonomie : Quelle portée ? Quelles limites ?* In : *Le journal de l'animation*, juin 2009, n°100



Définition du handicap selon la loi du 11 Février 2005 :

*« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »*

La notion d'autonomie dépend fortement de l'environnement et des interactions de la personne concernée avec celui-ci. Une personne peut se montrer plus ou moins autonome en fonction des situations rencontrées, du contexte, de l'environnement, de l'évolution de son état physique ou psychique.

Ces définitions invitent les professionnels à adapter leur accompagnement en fonction des circonstances et des ressources disponibles et donc à questionner régulièrement leurs pratiques professionnelles.

- **La prise d'initiative**

La prise d'initiative reste une compétence complexe à développer pour les résidents, en particulier pour ceux présentant une déficience intellectuelle ou des troubles psychiques. L'équilibre entre « laisser le résident prendre des initiatives de manière autonome » et « proposer une guidance » est subtil. Le rôle des professionnels est ici déterminant pour proposer des repères sécurisants à partir desquels les usagers pourront développer confiance en soi et prise d'initiative.

- **L'influence des professionnels**

Par leur rôle et leurs missions, les professionnels exercent une influence sur les résidents et leurs prises de décisions. Bien que cette influence puisse être minimisée par une approche objective et neutre, elle ne peut jamais être complètement éliminée. L'objectif est donc de maintenir une vigilance constante pour éviter toute sur-intervention ou toute forme de manipulation involontaire. Des espaces permettent de questionner régulièrement les pratiques professionnelles : réunion pluridisciplinaire, séances d'analyse de la pratique professionnelle. Des formations sont proposées régulièrement pour permettre cette prise de hauteur et aider les professionnels à réfléchir sur ces sujets.

#### ***4.1.2 Le bien-être au Cœur de l'Accompagnement :***

Le bien-être des résidents constitue un objectif central du projet de service. Pour y parvenir, plusieurs dimensions sont prises en compte :

- **L'expression des désirs et satisfaction**

La Résidence favorise l'émergence des demandes et des désirs des résidents. Des espaces d'expression existent : réunion de résidents chaque mois, Conseil de la Vie Sociale trois fois par an, bilan intermédiaire du projet personnalisé, renouvellement du projet personnalisé chaque année. Leur satisfaction face aux propositions faites, qu'il s'agisse d'activités, d'accompagnement ou de soins, est un indicateur clé pour évaluer et ajuster les pratiques. Des échanges formels ou informels ont lieu pour tenter d'obtenir de la part du résident un avis sur l'accompagnement et ainsi pouvoir ajuster ce qui est mis en place.



- **L'aménagement des espaces de vie**

Les lieux de vie jouent un rôle essentiel dans le bien-être des résidents. Des espaces privatifs équipés (espace chambre, WC, salle d'eau) et aménagés selon les souhaits des résidents offrent un cadre chaleureux et adapté à leurs besoins et attentes. Les espaces extérieurs, propices à la détente, contribuent également à un sentiment de sérénité : cheminement piéton autour de la Résidence, espaces verts, bancs et tables extérieurs à disposition. Enfin, la mise à disposition de salles dédiées aux temps d'activités et d'animations contribue au bien-être des personnes : salle d'activité, salle groupe de parole, une cuisine pédagogique, une salle esthétique, un espace pour l'atelier jardin et rotin.

L'établissement est reconnu pour la qualité de son architecture, de ses espaces extérieurs et par le sentiment de bien-être qui se dégage des locaux. L'entretien et la maintenance des locaux jouent un rôle clé dans le maintien d'un niveau de prestation élevé pour les résidents. Les deux professionnels du service technique sont régulièrement sollicités par les équipes des appartements pour des réparations, installations de matériel, etc. Le budget de l'établissement consacré à l'entretien, au réaménagement régulier des locaux et à l'achat de nouveau matériel participe également au maintien d'un cadre de vie chaleureux et agréable pour les résidents.

- **La création de lien et confiance en soi**

La création de ce lien passe par des temps d'accompagnement au quotidien auprès des résidents. L'organisation par appartement facilite ce lien : le groupe de résidents est accompagné par les 4 mêmes professionnels titulaires, ainsi le lien de confiance se tisse progressivement au fil des jours. Les interactions avec les autres professionnels du service se font ensuite au fil des activités, sorties qui sont transversales et pour les professionnels de l'équipe de jour en fonction des besoins de la personne (rencontre et accompagnement par la psychologue, suivi par l'IDE, etc.).

Ces interactions renforcent la confiance en soi des résidents et facilitent leur épanouissement.

- **Le bien-être des professionnels**

Le bien-être des résidents est indissociable de celui des professionnels. Des conditions de travail favorables sont nécessaires pour maintenir une qualité d'accompagnement optimale. Le cadre de travail, là aussi, participe à la qualité de vie au travail des professionnels. L'organisation du travail, les moyens humains et matériels mis à disposition pour répondre aux besoins des personnes permettent aux professionnels de trouver du sens à leur travail.

#### ***4.1.3 Activités et Ateliers – Principes d'Intervention et Différences :***

- **Les ateliers : un cadre structuré pour l'apprentissage**

Les ateliers proposés à la Résidence s'inscrivent dans une démarche structurée. Ils sont conçus pour être réguliers, souvent hebdomadaires et nécessitent un engagement et une assiduité de la part des résidents. Ces activités mobilisent des apprentissages techniques et permettent de maintenir ou développer des compétences spécifiques. La notion de plaisir n'est pas en reste, le résident doit se sentir bien, avoir envie de participer et de s'investir pour trouver du sens à sa participation.



### Exemples d'ateliers :

- *Bois et vannerie* : travail manuel, apprentissage des techniques artisanales.
- *Jardinage* : entretien des espaces verts, sensibilisation à l'environnement, semis, plantation, etc.
- *Création artistique* : peinture, dessin, mosaïque, stimulant l'expression personnelle.
- *Ateliers bien-être* : relaxation, gestion du stress, soin du corps.
- *Médiation animale* : avec l'appui d'une animatrice formée, apporter plaisir et bien-être aux participants.
- *Manger Bien Manger Sain* : initiation à l'équilibre alimentaire en alliant plaisir culinaire et apprentissage.

Les ateliers sont accompagnés par un professionnel qui guide et encadre les résidents. L'objectif principal est de maintenir les acquis, de développer des compétences et d'offrir une valorisation personnelle à travers une production ou une réalisation. Il n'y a pas d'attente de rendement. Ainsi, un résident qui n'est pas disponible psychiquement un jour, ne sera jamais obligé de se rendre à la séance. La recherche d'adhésion est toujours présente de la part du professionnel.

- **Les Activités : spontanéité et plaisir**

Ce qui est appelé « activités » correspond davantage à des propositions plus ponctuelles et flexibles. Elles sont adaptées aux envies et besoins des résidents, avec une plus grande place accordée au plaisir et à la détente.

### Exemples d'activités :

- *Sorties extérieures* : cinéma, musée, parcs, permettant l'inclusion dans la société.
- *Moments informels* : jeux de société, échanges conviviaux, lecture.
- *Activités de la vie quotidienne* : préparation des repas, entretien des espaces communs.

Ces activités ne nécessitent pas de suivi strict ni de résultats attendus. Leur rôle principal est de renforcer le lien social, de permettre des pauses dans la routine de la vie quotidienne et d'offrir un espace d'expression libre aux résidents.

- **L'intervention des professionnels**

Le rôle des professionnels est central dans les deux types de propositions. Ils assurent un rappel bienveillant pour encourager les résidents à participer, sans jamais imposer. Lorsqu'un résident choisit de ne pas s'impliquer dans une activité ou un atelier, les professionnels poursuivent les sollicitations avec régularité, tout en respectant le rythme individuel.

Une phrase clé exprimée par les résidents résume bien ce principe : « C'est parce qu'on se sent bien qu'on veut faire des activités. »

- **Adapter les propositions**

Le choix des ateliers et activités repose sur une écoute attentive des résidents. Cela se fait tout au long de l'année de manière informelle, par des propositions orales ou écrites des professionnels (affichage dans les appartements, présentation d'une sortie au collectif, etc.)



mais également de manière plus formelle lors du renouvellement de projet personnalisé du résidant.

La participation du résidant peut être active ou passive en étant dans l'observation, en fonction de sa disponibilité et de son état du moment. Le professionnel se doit de s'adapter, de prendre en compte ces éléments et d'accepter ce principe. Tant que le résidant ne dérange pas le groupe de résidants en activités ou en ateliers, sa présence marque malgré tout une forme d'aller vers les autres.

#### ***4.1.4 La recherche d'autonomie :***

- **Stabilisation des troubles psychiques**

Bien que la Résidence accueille des résidants dont les troubles psychiques sont relativement stabilisés, certains peuvent présenter des déséquilibres ponctuels ou inattendus de leur état psychique. Ces situations nécessitent une coordination étroite avec les services de psychiatrie du Centre Hospitalier de Challans pour trouver des solutions adaptées et préserver l'équilibre du groupe et des professionnels. Ainsi, pour plusieurs résidants, des rendez-vous ont lieu avec un psychiatre au CPA pour assurer un suivi régulier. Des rendez-vous avec une Infirmière Diplômée d'État (IDE) au CPA peuvent également se mettre en place. Enfin, dans des situations de crises ou d'urgence, la sollicitation de rendez-vous en urgence ou d'hospitalisation peuvent être mis en œuvre pour répondre aux besoins des personnes.

La stabilisation des troubles psychiques des personnes participe à leur autonomie et à l'acquisition possible de nouvelles compétences. En effet, les professionnels ne pourront entamer un travail éducatif auprès du résidant que lorsque son état psychique sera suffisamment stable.

#### ***4.1.5 Les repas comme moments de partage et d'autonomie :***

Les repas sont des temps repères, essentiels pour la socialisation et le bien-être des résidants.

- **Repas adaptés aux besoins individuels**

Les repas sont habituellement livrés par un prestataire extérieur, prenant en compte les besoins spécifiques médicaux des résidants : texture modifiée, régime hypocalorique, allergie alimentaire, etc.

Les résidants prennent généralement leurs repas en collectif, au sein de la salle à manger de l'appartement. Certains résidants choisissent de prendre leurs repas en chambre en fonction de leur état psychique, de manière temporaire ou plus régulière. Cette liberté est respectée par l'équipe. Ces temps doivent rester des moments conviviaux et agréables pour tous. Il peut également arriver que des résidants soient invités à prendre leur repas en chambre pour leur bien-être, évitant ainsi des stimulations qui amènent parfois des gestes d'énervement ou des passages à l'acte.

Les repas modifiés, préparés par les résidants et les professionnels, permettent de cuisiner des plats évocateurs de souvenirs, renforçant ainsi le plaisir et le lien social.



- **Aspect éducatif des repas**

Les moments de repas sont également propices à des rappels sur l'équilibre alimentaire et à des découvertes culinaires, favorisant une meilleure hygiène de vie. Cela peut se faire lors des préparations de repas modifiés ou lors d'un atelier intitulé Manger Bien Manger Sain.

Enfin, les sorties au restaurant ou pour des piques niques l'été sont des moments appréciés par les résidents. Ces sorties sont organisées, en fonction des demandes des personnes, permettant d'allier plaisir de manger et socialisation sur l'extérieur.

#### ***4.1.6 Référence Projet et Travail en Équipe :***

- **Un rôle pivot pour une vision collective**

La notion de "référence projet" est essentielle au fonctionnement de la Résidence Henry SIMON. Le référent projet joue un rôle pivot au sein de l'équipe pluridisciplinaire. Il veille au suivi et à la mise en œuvre du projet personnalisé du résident, tout en faisant le lien entre les différents professionnels, la famille, et les partenaires extérieurs.

Contrairement à une approche centrée sur un référent unique, le principe mis en avant repose sur une responsabilité partagée de l'équipe. Chaque membre est légitime pour recueillir les demandes des résidents au quotidien et les relayer en réunion d'équipe. Cette démarche favorise une réponse collective, garantissant que les décisions soient prises dans une vision globale des besoins et des objectifs du résident.

Le référent projet peut être changé dans des situations spécifiques. Toutefois, ces ajustements restent rares pour garantir une stabilité dans l'accompagnement.

Le référent projet n'est pas responsable des objectifs non atteints dans le projet personnalisé si cela résulte d'un refus, d'une incapacité ou d'une situation imprévisible concernant le résident. Son rôle est d'assurer un suivi rigoureux et de rappeler à l'équipe les actions nécessaires pour avancer vers les objectifs définis.

- **La responsabilité de l'équipe**

Lorsqu'une demande est formulée par un résident (concernant par exemple une demande d'accompagnement pour une sortie, une participation à une activité, l'organisation d'un repas, la préparation d'un anniversaire, un changement dans son accompagnement quotidien, etc.) elle est examinée par l'ensemble de l'équipe d'appartement et si besoin de l'équipe pluridisciplinaire. La décision prise est ensuite communiquée au résident au nom de l'équipe par un des professionnels présents, garantissant une cohérence dans les réponses et évitant de créer des dépendances excessives à une seule personne. Ce fonctionnement limite également les ruptures dans l'accompagnement en cas d'absence ou de changement de professionnel.

Cependant, certains résidents, de par leur histoire institutionnelle ou leur personnalité, restent attachés à une référence éducative unique. Dans ces cas, des rappels réguliers sont faits pour encourager une évolution progressive vers cette approche collective.

- **La communication avec les mandataires**

Le lien avec les mandataires joue un rôle crucial dans l'accompagnement des résidents. Ces derniers sont encouragés à formuler directement leurs demandes auprès des mandataires. Dans certains cas, les professionnels soutiennent ces démarches pour s'assurer que les besoins



du résidant sont pris en compte. Il est aussi nécessaire, pour certains résidants, que les professionnels fassent les démarches auprès des mandataires, car le résidant lui-même n'est pas en capacité de joindre son mandataire.

Cependant, il arrive que les décisions des mandataires soient communiquées directement aux résidants sans que l'équipe en soit informée, ce qui peut limiter leur capacité d'accompagnement. Une amélioration de la communication entre l'équipe et les mandataires est donc un axe de travail essentiel pour mieux accompagner les résidants dans la gestion de leur budget et de leurs droits, tout en garantissant un respect des missions de chacun.

#### **4.1.7 Les Outils de la loi 2002-2 :**

La Résidence, en tant qu'établissement médico-social, a mis en place les outils de la loi 2002-2, comme cela a été précisé précédemment dans ce projet de service. Certains outils sont mis en place et régulièrement discuté avec les résidants : le projet personnalisé, le CVS avec la participation de représentants de la Résidence Henry SIMON et la remontée de questions par les réunions de résidants, la signature du Document Individuel de Prise En Charge ou contrat de séjour par exemple.

En revanche, le règlement de fonctionnement et le livret d'accueil pourraient être des outils à retravailler, avec les résidants, pour en faire des documents plus lisibles, adaptés au fonctionnement du service et au contexte législatif. Le but serait qu'ils soient des outils de travail et d'accompagnement utilisables au quotidien par les professionnels auprès des résidants.

De manière générale, un travail de traduction en Facile à Lire et à Comprendre (FALC) des outils utilisés serait à mettre en place pour permettre une meilleure appropriation de ces outils par les résidants.

## **4.2 Les prestations proposées**

### **4.2.1 L'accueil temporaire :**

Le service dispose de l'agrément pour réaliser de l'accueil temporaire pour une place. Cela signifie qu'une chambre de la Résidence est utilisée pleinement pour cette modalité d'accueil. Cette chambre est utilisée à tour de rôle par une dizaine de personnes tout au long de l'année. L'objectif de cet accueil temporaire est prioritairement de préparer une personne à venir vivre à la Résidence. Ainsi, il est proposé une progressivité dans la durée des accueils : d'une à trois semaines en fonction de l'évolution du projet de la personne. L'accueil temporaire peut également être utilisé en période de répit pour des proches aidants et/ou pour la personne elle-même. En amont d'un accueil temporaire, une ou plusieurs visites sont organisées pour permettre à la personne de se projeter dans ce nouveau lieu de vie. Ces temps permettent aussi aux professionnels de recenser les besoins, capacités et habitudes de vie de la personne et ainsi préparer au mieux son accompagnement.

L'accueil temporaire demande un lien régulier avec les personnes, leurs proches, les partenaires, pour suivre l'évolution du projet et des besoins des personnes. L'éducatrice spécialisée a, entre autres, pour mission de coordonner les différents acteurs autour de ce



dispositif et a un rôle pivot dans la transmission des informations entre l'équipe de professionnels, la personne accompagnée et son entourage.

Des bilans sont réalisés à la suite des périodes d'accueil temporaire. Cet écrit détaille l'accompagnement mis en place au sein de la Résidence, le ressenti de la personne durant son accueil, l'analyse de l'équipe sur la situation de la personne et des objectifs à travailler lors d'un prochain accueil. Après plusieurs accueils, un avis concernant une admission permanente future peut être émis par l'équipe. Du côté du service, cet écrit permet de laisser une trace de l'accompagnement mis en place et d'avoir des objectifs pour les accueils futurs et ainsi progressivement voir la capacité de la personne à intégrer ce lieu de vie. Ces bilans ont également pour vocation de préparer la commission d'admission qui viendra statuer sur la possibilité ou non d'un accueil permanent au sein de la résidence. Pour la personne, son entourage et les professionnels qui l'accompagnent, cet écrit permet de voir l'évolution des accueils et parfois de travailler sur certains aspects de la vie quotidienne pour faciliter l'intégration au sein du service.

#### ***4.2.2 L'accueil des nouveaux résidents :***

L'accueil d'un nouveau résident est un processus qui exige une attention particulière de la part de l'équipe pluridisciplinaire. Il repose sur un principe de progressivité, favorisant une adaptation en douceur à la vie au sein du service. Dans un premier temps, des accueils temporaires sont organisés. Ces moments permettent au résident de découvrir les lieux, de faire connaissance avec les professionnels et les autres résidents, mais aussi de se familiariser avec le fonctionnement général de la Résidence.

Parallèlement, ces accueils temporaires donnent l'opportunité à l'équipe d'évaluer les besoins spécifiques du nouveau venu. Cette phase d'observation est essentielle pour ajuster les modalités d'accompagnement et identifier les éventuelles adaptations nécessaires. Lors de l'accueil définitif, les premières journées sont volontairement organisées autour de moments de convivialité, laissant le résident prendre ses repères à son rythme.

Le rôle des professionnels dans cette période est de garantir un cadre sécurisant, tout en établissant une relation de confiance. L'accompagnement évolue ensuite progressivement, en s'appuyant sur des échanges réguliers avec le résident et, si nécessaire, avec ses proches. Ce travail collaboratif est indispensable pour assurer une intégration réussie et respectueuse des aspirations de chacun.

Durant ces périodes d'accueil temporaire, l'équipe favorise les échanges avec le résident, sa famille, son entourage, pour co-construire son nouveau projet de vie.

#### ***4.2.3 L'accompagnement quotidien :***

L'accompagnement au quotidien constitue le cœur de la mission de la Résidence. Il s'agit d'apporter un soutien personnalisé dans les actes de la vie quotidienne, tout en préservant autant que possible l'autonomie des résidents. Cet accompagnement englobe des actions variées, allant de l'aide au lever et à l'hygiène personnelle, à la préparation des repas, en passant par la gestion des tâches domestiques ou des démarches administratives.



Les modalités d'intervention s'adaptent aux capacités et aux besoins spécifiques de chaque personne. Pour certains résidents, il s'agit de simples encouragements ou d'une supervision légère, tandis que pour d'autres, l'équipe intervient de manière plus directe, en raison de limitations physiques ou cognitives.

Les temps individuels, comme les sorties pour effectuer des achats ou des démarches administratives, sont des occasions précieuses pour créer un lien privilégié entre le professionnel et le résident. Ces moments permettent également de travailler sur des objectifs spécifiques, comme la gestion de l'argent ou l'autonomie dans les déplacements.

#### ***4.2.4 L'organisation de la journée :***

Les journées au sein de la Résidence suivent une organisation structurée, qui s'adapte néanmoins aux besoins et aux rythmes individuels. Les matinées sont généralement dédiées aux soins personnels et à l'entretien des espaces de vie. Ce temps est essentiel pour assurer un cadre de vie propre et agréable, tout en favorisant l'implication des résidents dans ces tâches. Les après-midis, en revanche, se concentrent sur les activités de loisir, les sorties, les achats ou les rendez-vous médicaux.

Cette organisation n'est pas figée et il est possible, en fonction de la dynamique d'un appartement et des résidents présents, de proposer des activités le matin, comme il est possible de proposer un accompagnement à la douche le soir pour un résident.

Ces différentes actions sont réalisées par le résident, accompagné du professionnel, avec des objectifs divers en fonction des personnes : maintien des acquis ou développement des compétences par exemple. La recherche d'adhésion et d'implication du résident est permanente avec des périodes de stimulation nécessaire en s'adaptant aux besoins des personnes. Cette adaptation est quotidienne et se requestionne régulièrement lors des temps d'échanges en équipe.

La nuit, des professionnels assurent une veille constante. Leur rôle est multiple : répondre aux besoins urgents des résidents, administrer les traitements nécessaires, apaiser les angoisses nocturnes ou intervenir en cas de problème. Ils effectuent également des tâches d'entretien des locaux et du linge des résidents. Leur présence apporte un cadre rassurant et sécurisant aux résidents en veillant au respect des règles du vivre ensemble.

#### ***4.2.5 Le soutien psychologique et l'accompagnement à la Santé :***

Un volet important de l'accompagnement concerne la santé physique et psychologique des résidents. Une infirmière assure la coordination des soins, en lien avec les médecins traitants et les professionnels de santé locaux. Elle organise les rendez-vous, prépare les traitements et joue un rôle clé dans la prévention et l'éducation thérapeutique. Une présence en semaine de l'IDE permet de proposer des temps d'écoute et d'entretien aux résidents qui le souhaitent.

Sur le plan psychologique, une psychologue intervient une journée par semaine. Elle propose des entretiens individuels pour les résidents qui en ressentent le besoin, et accompagne également les équipes dans leurs observations et pratiques. Elle est également présente dans



le processus d'actualisation de projets personnalisés en faisait le bilan du précédent projet, en recueillant les souhaits du résidant et en participant à la réunion de projet.

Des ateliers d'habiletés sociales pourraient être mis en place prochainement pour répondre aux besoins spécifiques de certains résidants, notamment en termes de communication et de gestion des interactions sociales. Une réflexion est en cours pour étudier les besoins et faire le point sur les moyens présents et les ressources à solliciter.

#### ***4.2.6 L'accompagnement à la Vie Intime, Affective et Sexuelle (VIAS) :***

La Résidence a fait de l'accompagnement à la Vie Intime, Affective et Sexuelle (VIAS) une de ses priorités. Reconnaître les besoins concernant la vie affective et relationnelle des résidants, c'est respecter leur droit fondamental à vivre pleinement cette facette de leur existence.

Des professionnels formés spécifiquement sur ces questions accompagnent les résidants dans l'expression de leurs besoins affectifs et relationnels, tout en tenant compte de leurs singularités et de leur environnement. Cet accompagnement se traduit par la mise en place d'un groupe de parole « hommes » et un groupe de parole « femmes » qui se réunissent une fois par mois chacun et qui permettent des échanges réguliers, des ateliers thématiques en fonction des souhaits des participants.

Des suivis plus individualisés peuvent également se mettre en place, en fonction des souhaits ou des besoins repérés. Le travail avec d'autres professionnels de l'établissement, le SAMSAH notamment, peut permettre de proposer d'autres types d'intervention auprès des résidants, seuls ou en couple.

Enfin, une commission VIAS réunie 3 fois par an les professionnels des 3 services intervenants dans le cadre de la VIAS pour échanger sur leur pratique, partager des expériences, faire état des ressources ou besoins en termes de matériel ou formation.

Les travaux de rénovation de 2012 ont permis de créer huit chambres communicantes, offrant la possibilité d'accueillir un couple par appartement qui souhaiterait partager une vie commune, dans des conditions adaptées. Cette organisation matérielle reflète la volonté de la Résidence d'offrir un cadre de vie qui favorise l'épanouissement personnel et affectif.

#### ***4.2.7 L'accompagnement en fin de vie :***

L'accompagnement en fin de vie est une dimension délicate mais essentielle qui peut faire partie de la réalité du service. La Résidence accueille des personnes dont l'âge varie actuellement entre 19 et 72 ans, et certaines d'entre elles expriment le souhait de terminer leur vie au sein de l'établissement qu'elles considèrent comme leur domicile. Ce choix est respecté dans la limite des moyens techniques, humains et matériels de l'établissement.

Lorsque les besoins en soins dépassent les capacités de la Résidence, des partenariats avec des structures spécialisées, comme les soins palliatifs ou les services infirmiers libéraux, sont activés. Ce travail en réseau permet de garantir un accompagnement de qualité, tout en respectant les souhaits de la personne.



Afin de préparer au mieux ces moments, un travail d'anticipation est mené avec les résidents et leurs familles. Cela peut inclure la rédaction de directives anticipées, la souscription de contrats obsèques ou encore des démarches notariales. Ces actions, bien que parfois complexes à mettre en œuvre, permettent de respecter les volontés des résidents sur ce sujet intime.

En 2025, une réflexion institutionnelle sera engagée pour approfondir cette thématique via une commission dédiée. Elle visera à préciser les missions des professionnels et à formaliser des protocoles adaptés, garantissant un accompagnement en fin de vie respectueux et structuré.

#### **4.2.8 La fin d'accompagnement :**

En fonction du projet du résident, les professionnels peuvent être amenés à accompagner un résident à changer de lieu de vie, vers un établissement pour personnes âgées, vers un autre établissement médico-social, vers un logement autonome avec l'appui de service à domicile, etc. Ce type d'accompagnement débute par l'évaluation des besoins de la personne, vérifier l'adéquation entre son projet et ses capacités ou besoins. L'accompagnement se met en place en sollicitant les partenaires nécessaires au bon déroulement du projet de la personne. Les professionnels échangent avec les partenaires pour donner les éléments nécessaires, en accord avec la personne concernée, sur l'accompagnement de cette dernière.

L'objectif est que le départ de la Résidence soit vécu comme une transition et non comme une rupture. Aussi, les professionnels peuvent maintenir du lien avec la personne après son départ, et avec les proches ou partenaires présents pour assurer une continuité d'accompagnement.

### **4.3 La mutualisation des compétences et des espaces, au sein de l'établissement**

#### **4.3.1 La collaboration avec l'équipe du SAMSAH :**

La collaboration avec les professionnels du SAMSAH se met en place principalement autour de situations particulières nécessitant un accompagnement spécifique. Si ces échanges ne sont pas systématiques, ils se révèlent précieux lorsque le besoin se présente, notamment lors de réunions pluridisciplinaires où leur expertise enrichit la réflexion. Ils peuvent également intervenir sous forme d'entretien auprès de résidents, notamment avec leurs compétences et leur approche en systémie.

L'équipe du SAMSAH sollicite la Résidence pour des personnes à domicile qui souhaitent réaliser des accueils temporaires dans le but d'évaluer l'adaptation de leur projet et d'envisager une admission future.

Cependant, des échanges plus réguliers pourraient renforcer les liens entre les deux services et ainsi optimiser l'accompagnement des résidents. Cela soulève néanmoins une question importante : les deux équipes disposent-elles des ressources temporelles nécessaires pour développer ces collaborations ?



#### 4.3.2 Le partenariat avec les professionnels du Foyer d'Accueil Médicalisé :

La mutualisation des compétences avec le FAM s'exprime de diverses manières :

- Ergothérapeute : Son intervention est sollicitée selon les besoins des résidents. Elle peut inclure des évaluations, l'installation de matériel adapté, ou encore la coordination avec des professionnels de santé comme les médecins ou les kinésithérapeutes. Sa présence en réunion d'équipe permet également d'éclairer certaines situations complexes.
- Moniteur éducateur : Par son rôle, il propose principalement des activités extérieures aux résidents, telles que des sorties culturelles, sportives, favorisant ainsi une ouverture et un épanouissement des participants.

La proximité avec la Résidence Henry MURAIL (FAM) permet de proposer des accueils temporaires pour des résidents de la Résidence Henry SIMON pour qui l'accueil en foyer de vie pose question. Cela permet une première évaluation ou une préparation à un changement de lieu. L'inverse est vrai également, la Résidence Henry SIMON est en capacité de proposer des accueils temporaires à des résidents du FAM pour évaluer leurs capacités à vivre dans un hébergement différent.

#### 4.3.3 L'usage partagé des espaces entre les services

Les espaces mutualisés au sein des trois services offrent des opportunités diverses :

- *Salle Snoezelen* : Située au FAM, elle est accessible aux résidents d'Henry SIMON grâce à l'intervention de trois professionnels formés. Ces séances apportent une détente et un apaisement appréciables.
- *Espace de Libération Émotionnelle* : Également au FAM, cet espace est plus difficile d'accès pour les résidents du service, notamment lors de situations de crise où la disponibilité immédiate est essentielle. Une réflexion est engagée pour envisager un espace similaire au sein de la Résidence ou pour équiper les professionnels d'outils favorisant l'aide à la gestion émotionnelle lors des moments de tension.
- *Salle musique* : cet espace, situé sur le site du FAM, permet aux résidents accompagnés d'un professionnel d'utiliser des instruments de musique pour divers objectifs : loisirs et plaisirs ; développement de compétences ; développement des habiletés sociales ; etc.
- *Cuisine du sous-pôle administratif* : Cet espace se révèle un lieu central pour divers ateliers, notamment en lien avec l'atelier jardin (préparation de compotes, confitures), ou pour des moments conviviaux comme des fêtes d'anniversaire, des repas en famille ou des repas d'appartement.
- *Salle d'activités* : cet espace est utilisé pour des activités (création, médiation animale), pour des moments festifs, pour des projections de films ou d'évènements sportifs. Les résidents du FAM et les usagers du SAMSAH y accèdent parfois sur des temps mutualisés.
- *Atelier bien-être* : Cet espace est, pour le moment, exclusivement utilisé par les résidents et professionnels d'Henry SIMON, même s'il est accessible pour les résidents et professionnels des autres services. Les professionnels formés y proposent des soins et des massages bien-être, contribuant ainsi à un accompagnement apaisant des résidents.



## 4.4 Les partenariats et l'ouverture de l'établissement

### 4.4.1 Les partenariats avec les familles :

Le lien avec les familles est régulier, pour des motifs divers : que ce soit pour les personnes en accueil temporaire ou en accueil permanent, l'entourage familial du résidant est une dimension que nous prenons en compte dans l'accompagnement de la personne. La famille peut être une ressource pour mieux connaître le résidant et ainsi proposer des réponses adaptées aux besoins de la personne. En fonction du projet du résidant, le rôle des professionnels peut être de maintenir ou développer le lien avec l'entourage familial. Les prises de contact, rencontres, accompagnements en lien avec les familles, se font bien évidemment en accord avec la personne concernée. C'est elle qui est actrice de son projet et notamment sur ce sujet qui est de l'ordre de l'intime.

Certaines familles (parents, frères, sœurs) ont parfois le rôle de mandataire judiciaire. Le lien est alors nécessaire pour répondre aux souhaits et besoins du résidants concernant les démarches administratives à réaliser ou la gestion financière.

Prioritairement, les contacts avec les familles se font au niveau de l'équipe de proximité. Les professionnels sont les mieux placés pour échanger avec les proches sur la situation de la personne. Parfois, le soutien de l'éducatrice spécialisée ou du Cadre Socio-Éducatif (CSE) peut aider à développer ou maintenir le lien.

### 4.4.2 Les partenariats pour les besoins des résidants :

Le service cultive des partenariats variés pour répondre au mieux aux besoins spécifiques des résidants. Lors des réunions pluridisciplinaires, des équipes mobiles spécialisées, des institutions extérieures ou des professionnels peuvent être invités en fonction des problématiques rencontrées. Ce réseau de soutien permet d'apporter une expertise adaptée et ciblée.

Dans certains cas, des professionnels libéraux, tels qu'un orthophoniste, un psychomotricien, un kinésithérapeute ou une pédicure interviennent également pour accompagner des situations particulières. Le travail est plus régulier avec les infirmiers libéraux qui interviennent régulièrement pour des prises de sang, pansements quotidiens, injections, etc. Les échanges avec ces professionnels permettent de prendre en compte leur expertise des situations.

Comme évoqué précédemment, le lien avec le service de psychiatrie, avec les médecins traitants et avec les médecins spécialisés du territoire est essentiel pour répondre aux besoins des résidants, en lien notamment avec le vieillissement constaté depuis plusieurs années.

Ces partenariats permettent de proposer des réponses aux résidants, de voir les situations différemment, de trouver collectivement d'autres manières d'accompagner les personnes accueillies.

### 4.4.3 L'ouverture du service sur son environnement :

L'ouverture sur l'extérieur est un axe essentiel pour favoriser l'inclusion des résidants dans la vie locale. À titre d'exemple, des collaborations avec un lycée ont permis d'organiser des événements festifs, comme le marché de Noël, qui renforcent la rencontre



intergénérationnelle. Le service entretient également des liens étroits avec d'autres établissements médico-sociaux, notamment à travers des événements communs, comme le marché de printemps organisé avec le Relais Fleuri.

Comme évoqué précédemment, le service de la Résidence Henry SIMON est inscrit dans son environnement de proximité en permettant aux résidants de sortir seul ou accompagnés pour bénéficier des commerces, des commodités, des loisirs, etc. présents dans la ville de Challans et aux alentours. Cette inscription dans l'environnement peut se faire de différentes manières. Certains résidants vont d'eux-mêmes vers les services et commerces de proximité et développent ainsi en autonomie leur réseau social, d'autres sont inscrits au Groupe d'Entraide Mutuelle ou participent aux activités du Village Oasis. Certains résidants font leurs achats dans les commerces de proximité, d'autres se rendent aux séances de cinéma, etc. Pour d'autres, il s'agit de les accompagner pour profiter de ces services et donc les professionnels sont davantage présents pour faire le lien avec des services ou des professionnels sur le territoire.

Des activités proposées à l'extérieur de la Résidence permettent également une certaine ouverture des résidants sur leur environnement même s'ils ont besoin, parfois, d'être accompagnés pour cela : mosaïque, médiathèque, médiation animale, football adapté, etc.

L'établissement s'est récemment positionné en faveur du déploiement d'un habitat inclusif sur le territoire de Challans. Les éléments favorables à ce projet sont notamment que certains résidants en accueils permanents ou en accueils temporaires pourraient bénéficier de ce type d'accompagnement, entre le logement autonome et le Foyer de Vie. Le projet porté par l'établissement a reçu un avis favorable du Conseil Départemental. Des démarches sont en cours pour trouver les leviers financiers pour la construction du bâtiment. Cette initiative va en faveur du développement de nouvelles modalités d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap du territoire.

#### ***4.4.4 Les partenariats avec les centres de formation :***

Le service collabore activement avec les centres de formation. Des professionnels se déplacent régulièrement pour présenter le fonctionnement de l'établissement et l'accompagnement des résidants, contribuant ainsi à la formation des futurs intervenants du secteur médico-social.

En parallèle, certains professionnels participent aux épreuves de sélection ou de certification, renforçant les liens avec les établissements de formation et valorisant le métier auprès des jeunes générations.

Enfin, le service accueille régulièrement des stagiaires en cours de formation : aide-soignant, accompagnant éducatif et social, infirmier, Bac Pro SAPAT (Services Aux Personnes et Aux Territoires), etc. Cette dynamique permet de participer à la transmission des connaissances et compétences et de faire connaître l'établissement sur le territoire vendéen, favorisant ainsi des recrutements potentiels.

#### ***4.4.5 Les limites et défis du partenariat – point d'amélioration et perspectives :***

Si le partenariat et l'ouverture sur l'extérieur sont des axes essentiels, ils présentent aussi des limites. Le temps consacré à ces initiatives vient s'ajouter aux tâches du quotidien, dans un contexte où les budgets, les véhicules, et le temps de travail des professionnels doivent être maîtrisés. Bien que ces événements soient précieux, il est essentiel de ne pas surcharger les équipes en multipliant les initiatives.



D'un autre côté, il est nécessaire de pouvoir dégager le temps nécessaire pour aller chercher, solliciter des acteurs spécifiques en fonction des besoins d'accompagnement des résidents. Cette mission, davantage dédiée au cadre et à l'éducateur spécialisé, s'ajoute aux différentes tâches et missions du quotidien.

Pour renforcer cette dynamique, des pistes d'amélioration sont envisagées. Le service pourrait participer activement aux semaines d'information sur des thématiques comme le handicap ou l'autisme, en impliquant les résidents dans ces événements. De plus, renforcer la présence du service lors des événements locaux, tels que la fête de la musique, le téléthon, ou le marché de Noël de Challans, favoriserait encore davantage l'inclusion.

Enfin, une présence sur les réseaux sociaux professionnels permettrait de mieux communiquer sur les initiatives du service et de valoriser les projets mis en œuvre. Cette visibilité renforcerait l'attractivité de l'établissement tout en créant des opportunités de partenariats nouveaux.



## 5 LES RESSOURCES HUMAINES ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

### 5.1 Les qualifications et les compétences

La diversité des compétences au sein des équipes d'appartement, composées d'Aides-Soignants (AS), d'Aides Médico-Psychologiques (AMP) ou d'Accompagnants Éducatifs et Sociaux (AES), favorise des échanges riches et complémentaires. Cette organisation permet de porter des regards variés sur les situations rencontrées, dans une logique de partage et d'enrichissement mutuel. Un Agent de Service Hospitalier Qualifié (ASHQ) fait partie de l'équipe d'un appartement, ouvrant ainsi une porte vers une évolution professionnelle future pour un professionnel non diplômé. Cet engagement permet à une personne non qualifiée d'acquérir une expérience enrichissante, avec la possibilité de se former par la suite. Ces multiples compétences professionnelles sont au service du bien-être des résidents, pour répondre à leurs besoins et coconstruire leur projet.

D'autres professionnels sont présents au sein de l'équipe pluridisciplinaire : une infirmière présente cinq jours par semaine assure la coordination des parcours de soins et propose un suivi médical régulier, allégeant ainsi la charge des équipes d'appartements sur ce sujet. De même, une éducatrice spécialisée, également présente cinq jours par semaine, concilie accompagnement des résidents, organisation des activités, et coordination des projets personnalisés et de l'accueil temporaire. Enfin, la présence d'une psychologue une journée par semaine permet de proposer des entretiens individuels, de soutenir les équipes, et d'apporter une prise de recul lors des réunions. L'équipe pluridisciplinaire est encadrée par un Cadre Socio-Éducatif. L'organigramme de l'EPSMS est joint en annexe 3. Le fonctionnement en équipe pluridisciplinaire permet des analyses cliniques des situations et ainsi proposer des réponses adaptées, évolutives, s'adaptant aux souhaits et besoins des personnes.

### 5.2 L'organisation du travail et la dynamique d'équipe

L'organisation vient répondre en premier lieu aux besoins des résidents. Ainsi, une présence professionnelle constante est mise en place dans l'organisation des plannings des professionnels.

Les professionnels des appartements réalisent des horaires de matin : 7h00 – 13h45, d'après-midi : 13h30 – 20h30 ou 13h30 – 22h00, ou en journée : 8h00 - 12h00 et 13h45 – 16h30. Ce dernier code horaire est le plus facilement aménageable pour s'adapter à des besoins spécifiques : rendez-vous médicaux, propositions de sorties ou d'activités, renfort ponctuel, etc. Le temps de réunion, fixé au jeudi après-midi est inclus dans le planning des professionnels. Les professionnels travaillent sur un rythme d'un week-end sur deux. La grille de travail a été pensée dans un souci d'équité pour répartir équitablement les matins, soirs, journées pour chaque professionnel. Cela permet de répondre au mieux aux besoins des résidents tout en respectant les rythmes de travail des équipes.

Dans chaque appartement, la présence d'un professionnel en contrat aidé apporte une grande souplesse à l'organisation. Ces professionnels facilitent les remplacements : congés, arrêts



maladie, formations, temps syndicaux, etc. Ils participent à la continuité de service nécessaire pour l'accompagnement des résidants. Les objectifs pour les personnes en contrat aidé sont divers : réfléchir à une orientation future dans le secteur médico-social, accompagner une démarche de réorientation professionnelle, préparer une entrée en formation qualifiante. Les mois passés au sein du service permettent de construire une expérience solide pour préparer leur avenir. Ils sont accompagnés pour cela par un tuteur durant leur présence au sein du service et participent à des séances de « suivi pédagogique » qui apportent des éléments théoriques ou pratiques sur l'accompagnement des personnes.

La présence d'un cadre socio-éducatif dédié à la Résidence est un atout majeur. Cette organisation favorise une réactivité dans la gestion des situations complexes, une proximité avec les professionnels et résidants et ainsi une meilleure connaissance des situations. Une continuité de service est mise en place grâce à un relais entre les cadres des deux résidences lors des congés.

Les astreintes, présentes les week-ends, nuits et jours fériés, permettent de garantir la continuité du service. Elles offrent un appui précieux pour les équipes, notamment en cas d'urgence ou pour prendre des décisions importantes.

Comme dans beaucoup de structures médico-sociales, le service fait face ponctuellement à des difficultés de recrutement, davantage pour les postes de nuit. Cette problématique pose la question de l'attractivité des métiers. Plusieurs pistes sont explorées : présenter les métiers dans les centres de formation, offrir des opportunités de qualification pour les professionnels de jour et de nuit, y compris pour les remplaçants, et valoriser le tutorat des stagiaires et des contrats aidés. Ces derniers bénéficient d'un accompagnement structuré, qui peut les inciter à s'investir durablement dans la structure.

### **5.3 Les espaces de réunions, les commissions transversales et les instances**

La réunion d'équipe hebdomadaire, inscrite dans les plannings chaque jeudi durant 3 heures, est un espace essentiel facilitant la communication et l'organisation du service. Ce moment, structuré et partagé par tous, se divise en plusieurs séquences : des réunions de service pour transmettre des informations institutionnelles, des temps dédiés aux projets personnalisés en équipe pluridisciplinaire, ou encore des réflexions approfondies sur l'accompagnement des résidants.

Chaque appartement bénéficie également de réunions spécifiques, réservées à ses professionnels. Ces moments privilégiés permettent d'aborder l'organisation interne, les situations des résidants, ou encore de répondre à leurs demandes. Dans une démarche d'inclusion, les résidants peuvent être conviés pour discuter d'un projet ou des tâches collectives. Cependant, une amélioration pourrait consister à consacrer des temps pour parler de tous les résidants, et pas uniquement de ceux rencontrant des difficultés.

L'établissement s'appuie sur de nombreuses commissions, transversales ou spécifiques à un service, pour enrichir les pratiques professionnelles. Ces instances permettent de mettre à jour des documents réglementaires, comme le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), ou de réfléchir à des thématiques précises, telles que



l'accompagnement en fin de vie. Une commission concernant les Feuilles d'Évènements Indésirables (FEI) permet d'en assurer le suivi, de proposer si besoin des pistes d'amélioration concernant les évènements qui mettent en danger la santé ou la sécurité des personnes accompagnées. La participation des professionnels, bien qu'encouragée et non imposée, garantit que les réflexions soient ancrées dans les réalités du terrain. Une liste des commissions en cours est annexée au projet de service (annexe 4).

Cependant, cette dynamique peut parfois susciter un sentiment de surcharge, certains professionnels ressentant un déséquilibre entre leur travail auprès des résidents et leur participation aux commissions. En parallèle, ces espaces renforcent le sentiment d'appartenance à un projet commun et permettent de travailler en collaboration sur des objectifs partagés.

Cinq fois par an, des séances d'analyse de la pratique sont organisées, réunissant des professionnels issus de deux équipes d'appartements. Animées par un intervenant extérieur, régulièrement renouvelé (tous les 3-4 ans environ), ces rencontres offrent un espace de réflexion essentiel. Les participants sont invités à interroger leurs pratiques et à réfléchir sur l'impact émotionnel des situations vécues, dans une perspective d'amélioration continue et de partage d'expériences.

Par ailleurs, l'établissement organise tout au long de l'année les instances suivantes : Conseil d'Administration, Comité Social d'Établissement, Conseil de la Vie Sociale. Ces espaces permettent de faire vivre l'établissement, en y incluant autant que possible les résidents et professionnels pour les informer des évolutions en cours et les faire participer, lorsque cela est possible, aux prises de décisions.

#### 5.4 Le cadre de travail et les outils

Les professionnels de la Résidence bénéficient de plusieurs outils sur lesquels s'appuyer pour leur travail au quotidien.

- [Le Dossier Usager Informatisé](#)

L'établissement a fait le choix en 2023 d'utiliser le logiciel Livia en tant que DUI (Dossier Usager Informatisé). Cette application métier permet de regrouper dans un même outil : l'agenda du résident (et celui des professionnels), les transmissions, les éléments médicaux, les écrits professionnels le concernant, les informations concernant l'accompagnement quotidien de la personne, le projet personnalisé.

Cet outil est au cœur du travail des professionnels, il est consulté régulièrement au cours des interventions des professionnels pour prendre des informations et en déposer.

- [Web Plan](#)

Les plannings de travail des professionnels sont créés et mis en ligne par les Cadres Socio-Éducatif. Ils sont consultables sur l'outil informatique Web Plan. Les professionnels peuvent s'y référer, sur leur lieu de travail, pour consulter leur planning et ceux de leurs collègues.



- **Le serveur informatique**

Le serveur informatique permet aux professionnels de consulter des informations diverses qui peuvent être :

- Communes à l'ensemble des professionnels de l'EPSMS : bulletin d'information, note de service, compte rendu de commission, procédures et protocoles, etc.
- Communes à l'ensemble des professionnels d'un service : plannings de réunion projets personnalisés, dates des ADP, dates des réunions résidents, compte-rendu de réunion de service et de réunion pluridisciplinaire, etc.
- Spécifique à une qualification : l'infirmière a accès à un dossier spécifique qu'elle partage avec l'infirmière du FAM.

Des accès spécifiques par service et en fonction de la qualification de chaque professionnel sont établis.

- **AGEVAL**

L'outil AGEVAL permet de piloter la démarche qualité de l'EPSMS, le suivi du dossier unique d'évaluation des risques professionnels, la déclaration d'évènement indésirable et la déclaration de faits de maltraitance.

Cet outil est accessible depuis l'ensemble des postes informatiques de l'EPSMS, avec des accès spécifiques suivant les missions de chacun.

- **Les bureaux d'équipes et bureaux individuels**

Chaque équipe d'appartement dispose d'un bureau permettant la tenue des transmissions 3 fois par jour, des réunions le jeudi, de temps d'échange informels avec le cadre, l'infirmière, la psychologue, un mandataire, une famille, etc. ou la proposition d'entretien avec un résident. Ces bureaux permettent aussi de disposer d'outils spécifiques pour l'accompagnement des résidents d'un appartement : renforçateurs, timer, planning individuel pour le résident, planning d'activités, etc.

Les professionnels de l'équipe de jour (psychologue, infirmier, éducateur) disposent tous d'un bureau individuel, avec accès à leurs outils de travail en fonction de leurs missions. Ces bureaux sont situés à proximité des appartements. Des échanges réguliers sont donc possibles entre les professionnels du service.

## **5.5 La politique de formation et la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences**

Grâce aux entretiens professionnels mis en place chaque année, les professionnels ont la possibilité d'exprimer des souhaits de formations ou d'évolutions professionnelles pour la suite de leur carrière.

Des formations régulières sont ainsi proposées par l'établissement, en lien avec les besoins des équipes. Certaines sont également organisées avec d'autres ESSMS (Établissement ou Service Social et Médico-Social) du territoire, favorisant les échanges de pratiques et les réflexions collectives. Ces initiatives permettent à chacun d'évoluer dans ses pratiques, de gagner en



compétences ou de diversifier les propositions d'activités pour les résidants. Les formations proposées tentent de suivre les évolutions de pratiques et de besoins des résidants. Les professionnels peuvent également faire une demande de formation individuelle, sur un thème spécifique, qui sera également prise en compte. Enfin, des demandes de formations diplômantes sont également possibles. Ces formations permettent une évolution professionnelle en accédant à un métier nouveau pour le professionnel et s'inscrivent dans une évolution à moyen terme.

Les professionnels ont l'opportunité de solliciter des stages par comparaison, au sein du service, de l'établissement ou dans d'autres établissements. Cela permet d'enrichir leur compréhension des missions des autres professionnels de l'équipe, de les faire monter en compétence ou de préparer une évolution professionnelle future.



## 6 PLAN D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

- Objectifs d'amélioration sur 5 ans

Cette dernière partie est consacrée à l'élaboration d'objectifs d'amélioration concernant la Résidence Henry SIMON. Ces objectifs sont rédigés au regard des éléments exposés dans le projet de service, en lien avec l'auto-évaluation réalisée en 2024, l'évaluation réalisée au sein de l'EPSMS en Janvier 2025 et le CPOM signé pour la période 2020 – 2025.

Ces objectifs sont synthétisés dans les 8 fiches actions ci-dessous.

<b>Fiche action n° 1</b>	
Objectifs poursuivis	➤ Développer des outils de gestion des émotions
Effets attendus	➤ Permettre aux professionnels d'avoir des outils pour accompagner la gestion des émotions des résidants, au quotidien, dans des espaces dédiés, de manière individuelle et ainsi éviter des passages à l'acte et/ou un mal-être psychique.
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les pathologies des personnes accueillies (troubles psychiques, déficiences) entraînent pour certains résidants des difficultés à gérer leurs émotions au quotidien.</li> <li>➤ Les professionnels se trouvent ainsi confrontés à des moments de tension, parfois de passage à l'acte.</li> <li>➤ Les observations montrent que le « débordement » des émotions peut être soudain ou progressif sur une ou plusieurs journées. Dans ce dernier cas, l'utilisation d'outils pour accompagner la gestion des émotions pourrait permettre d'éviter le débordement « explosif » des émotions.</li> <li>➤ En s'appuyant sur le travail réalisé au FAM concernant la mise en place d'un espace ELE (Espace de Libération Émotionnelle), construire avec les résidants et professionnels des outils au sein de la Résidence.</li> </ul>
Responsable projet	➤ Psychologue et Cadre Socio-Éducatif
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Utilisation d'un punching ball en salle d'activités</li> <li>➤ Au besoin réfléchir à d'autres moyens, individuels ou collectifs pour accompagner la gestion des émotions</li> <li>➤ Classeur de suivi des outils pour adapter l'accompagnement et les outils</li> </ul>
Échéancier	➤ Janvier 2026
Indicateurs d'évaluation	➤ Bilan des séances d'utilisation du punching ball et des autres outils mis en place



<b>Fiche action n° 2</b>	
Objectifs poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Développer des ateliers d'habiletés sociales</li> </ul>
Effets attendus	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Faciliter la communication, les échanges entre résidants.</li> <li>➤ Accompagner la prise d'autonomie pour aller sur l'extérieur en étant capable d'avoir une posture « adaptée » vis-à-vis des personnes qui entourent le résidant.</li> <li>➤ Améliorer la vie en collectivité.</li> </ul>
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les observations de la psychologue et des professionnels d'accompagnement montrent que certains résidants, du fait de leur situation de handicap, ont des difficultés dans les interactions sociales, que ce soit à l'intérieur de la Résidence ou à l'extérieur.</li> <li>➤ Ces difficultés entraînent des conflits, des situations de mal-être, des incapacités à se rendre à l'extérieur et donc à maintenir ou gagner en autonomie.</li> </ul>
Responsable projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Psychologue et Cadre Socio-Éducatif</li> </ul>
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En s'appuyant sur les ressources humaines disponibles à l'EPSMS (professionnels du SAMSAH, psychologue, éducatrice spécialisée, équipes d'appartements, etc.), réfléchir à la mise en place d'ateliers d'habiletés sociales</li> <li>➤ Aller chercher l'expertise de professionnels externes si besoin : formations, groupe d'appui ou ressource sur le territoire</li> </ul>
Échéancier	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Phase de réflexion, rédaction d'un projet, recherche des modalités et ressources disponibles et nécessaires, recensement des besoins = Juin 2026</li> <li>➤ Mise en place des ateliers = Juin 2026 à Juin 2030</li> </ul>
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Évaluation des besoins</li> <li>➤ Réalisation des ateliers</li> <li>➤ Évolution des capacités des résidants (évaluation du résidant, évaluation des professionnels)</li> </ul>



### Fiche action n° 3

Objectifs poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Maintenir et développer le travail avec les proches des résidents</li> </ul>
Effets attendus	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Faciliter les échanges réguliers au profit de l'accompagnement des personnes.</li> <li>➤ Lors d'une nouvelle admission, faciliter la transmission d'information pour fluidifier l'intégration de la personne dans son lieu de vie.</li> <li>➤ Répondre aux interrogations des proches des personnes sur l'accompagnement, en respectant le choix de la personne concernée.</li> <li>➤ Soutenir le lien entre le résident et ses proches, en fonction des souhaits de la personne.</li> </ul>
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le travail avec les familles et proches du résidents est une des missions du service.</li> <li>➤ Pour cela, des actions informelles existent : les professionnels d'accompagnement ont souvent des liens avec les familles et proches.</li> <li>➤ Ces échanges sont plus ou moins réguliers, par téléphone ou en présentiel, en fonction des situations.</li> <li>➤ L'organisation d'une fête de l'été, tous les 2 ans actuellement, permet aux résidents d'inviter leurs proches pour une journée partagée, au sein de la Résidence.</li> </ul>
Responsable projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cadre Socio-Éducatif</li> </ul>
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Avec l'accord des résidents, mettre en place des propositions de rencontres ou d'échanges, chaque année, sur le projet de la personne et sa vie à la Résidence.</li> <li>➤ Formaliser et suivre ces propositions de rencontre pour les rendre régulières pour l'ensemble des proches et familles de résidents.</li> </ul>
Échéancier	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Informations aux résidents : à chaque projet, évoquer le sujet et réfléchir à la mise en place et l'implication du résident dans cette rencontre</li> <li>➤ Mise en place à partir de Septembre 2025</li> </ul>
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Suivi des propositions de rencontre/échange annuel</li> <li>➤ Ressenti des familles et résidents ; cela a – t-il un effet sur les relations du résident avec ses proches ?</li> </ul>



## Fiche action n° 4

Objectifs poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Retravailler le règlement de fonctionnement ainsi que le livret d'accueil pour en faire des outils de travail au quotidien pour les professionnels auprès des résidents.</li> </ul>
Effets attendus	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rendre les outils de la loi 2002-2 (règlement de fonctionnement, livret d'accueil) accessibles, compréhensibles par le plus grand nombre.</li> <li>➤ Faire en sorte qu'ils puissent être des outils de travail dans l'accompagnement du résident.</li> </ul>
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les résidents n'ont pour la majorité pas connaissance des outils suivants : livret d'accueil et règlement de fonctionnement.</li> <li>➤ Ces outils, mis en place par la loi 2002-2, ont été créés au niveau du service.</li> <li>➤ Il paraît nécessaire de mettre à jour ces documents, de pouvoir les traduire dans des versions simplifiées, FALC ou autre, pour les rendre accessible au plus grand nombre.</li> </ul>
Responsable projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cadre Socio-Éducatif</li> </ul>
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Professionnels de l'EPSMS formés au FALC.</li> <li>➤ Ressources extérieures si besoin pour simplifier, traduire en FALC, mettre en forme les documents.</li> <li>➤ Responsable Qualité pour vérifier la conformité des documents, leur mise en forme et leur diffusion.</li> <li>➤ Groupe de travail pour mettre à jour les documents, en présence de résidents.</li> </ul>
Échéancier	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Création du groupe de travail = janvier 2027</li> <li>➤ Fin attendue pour validation des documents = Décembre 2027</li> </ul>
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mise en forme d'outils simplifiés, accessibles</li> <li>➤ Évaluation lors de la prochaine évaluation HAS en 2030</li> </ul>



## Fiche action n° 5

Objectifs poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Poursuivre l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes</li> </ul>
Effets attendus	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fluidifier le parcours des résidants vers les structures personnes âgées.</li> <li>➤ Répondre, dans un délai raisonnable, aux demandes / besoins de changements de lieu de vie des personnes vieillissantes.</li> </ul>
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le vieillissement du public accompagné à la Résidence se poursuit.</li> <li>➤ Des personnes ont récemment quitté le service pour intégrer des structures pour personnes âgées.</li> <li>➤ Des contacts sont en cours pour accompagner des personnes vers des structures pour personnes âgées (EHPAD avec ou sans service pour PHV).</li> <li>➤ Ce travail doit se poursuivre pour maintenir, autant que possible, une fluidité de parcours au bénéfice des personnes ayant besoin d'un accompagnement en EHPAD.</li> <li>➤ Ces orientations se travaillent au cas par cas, en fonction des besoins et souhaits des personnes.</li> </ul>
Responsable projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cadre Socio-Éducatif</li> </ul>
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Utilisation de la grille d'évolution de l'autonomie des résidants pour anticiper la perte d'autonomie et donc l'orientation en structure</li> <li>➤ Rencontres partenaires avec les EHPAD du territoire</li> </ul>
Échéancier	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tout au long du projet de service</li> </ul>
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacité du service à répondre aux demandes de changement de lieu de vie des personnes</li> </ul>



## Fiche action n° 6

Objectifs poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Développer le partenariat avec le secteur de psychiatrie de l'hôpital de Challans</li> </ul>
Effets attendus	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fluidifier le parcours de soin psychiatrique des résidents de la Résidence (en ambulatoire ou en hospitalisation).</li> <li>➤ Améliorer la prise en charge des résidents lors du suivi quotidien et lors de période de crise.</li> <li>➤ Soutenir le bien-être psychique des résidents.</li> </ul>
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les services de psychiatrie du CHLVO comprennent notamment un Centre de Psychiatrie Ambulatoire où plusieurs résidents du service sont suivis régulièrement par un psychiatre et parfois par un IDE.</li> <li>➤ Le manque de psychiatre a entraîné au cours des derniers mois l'éloignement des rendez-vous médicaux.</li> <li>➤ Cela a pour effet un manque de réactivité lorsque les troubles de la personne évoluent et le mettent en situation de mal-être.</li> <li>➤ Des résidents sont également suivis par leur médecin traitant concernant les traitements psychiatriques. Lors d'une évolution de la maladie, le médecin traitant n'a pas forcément les éléments nécessaires pour adapter le traitement. La prise de relais par le psychiatre du CPA est alors nécessaire et parfois longue à mettre en place.</li> <li>➤ En période de crise, le CHLVO est sollicité pour prendre en charge, en hospitalisation, le résident. Lors de ces périodes, le lien avec le service pourrait être amélioré pour mieux prendre en charge le résident et faciliter le retour à la Résidence.</li> </ul>
Responsable projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cadre Socio-Éducatif / Direction</li> </ul>
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rencontres partenariales</li> <li>➤ Convention entre le CHLVO et l'EPSMS concernant la prise en charge des résidents dans les services de psychiatrie</li> </ul>
Échéancier	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Durant les 5 ans du projet de service</li> </ul>
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Évolution de la prise en charge des résidents au quotidien</li> <li>➤ Évolution de la prise en charge des résidents en période de crise (hospitalisation)</li> </ul>



## Fiche action n° 7

Objectifs poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Développer l'accueil temporaire pour préparer les futurs résidents à un accueil permanent et mieux répondre aux besoins du territoire</li> </ul>
Effets attendus	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Augmenter le nombre possible d'accueils temporaires.</li> <li>➤ Mieux préparer les personnes à venir vivre à la Résidence.</li> <li>➤ Laisser le temps à certains résidents de préparer une admission sur un temps plus long.</li> <li>➤ Avoir une liste d'attente permettant de ne pas admettre un nouveau résident sans avoir préparé son accueil.</li> <li>➤ Pouvoir proposer des accueils de répit.</li> </ul>
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le groupe de personnes en accueil temporaire à la Résidence Henry SIMON évolue régulièrement du fait d'entrée en accueil permanent, du fait d'autres projets qui se concrétisent, du fait d'abandon du projet faute d'adéquation entre les besoins et les missions du service.</li> <li>➤ Certains résidents en accueil temporaire, ainsi que leurs proches, ont parfois besoin d'un temps important avant de pouvoir se projeter vers un accueil permanent.</li> <li>➤ Du fait du vieillissement du public, plusieurs résidents ont actuellement des projets d'admission en EHPAD. Si la situation devait s'accélérer pour plusieurs résidents, un risque important pourrait apparaître avec le fait de ne pas avoir suffisamment préparé de nouvelles personnes à intégrer la Résidence.</li> <li>➤ Il n'est pas possible actuellement de proposer de l'accueil de répit alors que des besoins sont présents sur le territoire.</li> </ul>
Responsable projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cadre Socio-Éducatif / Direction</li> </ul>
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mettre en place une seconde place d'accueil temporaire au sein de la Résidence Henry SIMON</li> <li>➤ Lien avec le Conseil Départemental pour l'évolution de l'autorisation</li> <li>➤ Aménagement d'une chambre supplémentaire</li> <li>➤ Réflexion en équipe sur les modalités d'accueil : quel appartement, quelle organisation pour les accueils temporaires, etc.</li> </ul>
Échéancier	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dès que possible ou au renouvellement du CPOM</li> </ul>
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mise en place d'une seconde chambre d'accueil temporaire</li> <li>➤ Évolution de la liste d'attente : augmentation du nombre de personnes prêtes à intégrer la Résidence</li> <li>➤ Évolution de la liste d'attente : diminution du nombre de personnes en attente de faire un premier AT</li> <li>➤ Capacité à répondre aux demandes de répit (autres ESSMS et proches aidants)</li> </ul>



## Fiche action n° 8

Objectifs poursuivis	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Poursuivre l'acculturation de l'ensemble des professionnels aux évolutions de l'accompagnement des personnes accueillies</li> </ul>
Effets attendus	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Développement de pratiques professionnelles communes</li> <li>➤ Développement de valeurs communes</li> <li>➤ Cohérence d'accompagnement pour répondre aux besoins des résidents</li> </ul>
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le secteur médico-social et l'accompagnement des personnes est en constante évolution.</li> <li>➤ Les professionnels du service ont la possibilité de réaliser régulièrement des formations sur différents sujets.</li> <li>➤ Des thématiques nouvelles émergent régulièrement.</li> </ul>
Responsable projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cadre Socio-Éducatif / Direction</li> </ul>
Moyens/Modalités à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mise en place de séminaires réguliers pour se former collectivement à des sujets communs.</li> <li>➤ Réaliser en réunion de service des retours sur les formations réalisées, dans le but de transmettre de l'information et donner l'envie à d'autres professionnels de se former sur ce thème.</li> </ul>
Échéancier	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tout au long du projet de service</li> </ul>
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Développement de pratiques professionnelles communes</li> <li>➤ Formations partagées pour plusieurs professionnels pour développer des pratiques cohérentes et adaptées aux besoins des personnes</li> <li>➤ Évolution des pratiques au regard de l'évolution des besoins des résidents</li> </ul>



## ANNEXE 1 - Process d'élaboration du projet personnalisé : point 4.1.7

	<b>PROCEDURE</b> Résidence Henry Simon / Résidence Henry Murail / SAMSAH <b>Elaboration et réactualisation des projets personnalisés</b>	Réf : ACC/PR/004/V01 Date de création : 29/09/2022 Date de mise à jour : 29/09/2022 Page 1 sur 6											
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Prénom NOM, Fonction</th> <th>Date</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rédacteur(s)</td> <td>Commission « Référent » et PP</td> <td>29/09/2022</td> </tr> <tr> <td>Vérificateur</td> <td>Jean-Louis HEGE, Cadre socio éducatif</td> <td>29/09/2022</td> </tr> <tr> <td>Approbateur</td> <td>Claire VALLEE, directrice</td> <td>29/09/2022</td> </tr> </tbody> </table>		Prénom NOM, Fonction	Date	Rédacteur(s)	Commission « Référent » et PP	29/09/2022	Vérificateur	Jean-Louis HEGE, Cadre socio éducatif	29/09/2022	Approbateur	Claire VALLEE, directrice	29/09/2022
	Prénom NOM, Fonction	Date											
Rédacteur(s)	Commission « Référent » et PP	29/09/2022											
Vérificateur	Jean-Louis HEGE, Cadre socio éducatif	29/09/2022											
Approbateur	Claire VALLEE, directrice	29/09/2022											

### I. Objet et domaine d'application

Cette procédure décrit la manière d'élaborer le projet personnalisé d'un usager et de le réactualiser. Elle est destinée aux professionnels de l'EPSMS du Pays de Challans.

### II. Textes et recommandations

Sources : loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale (art. L. 311-3 du CASF)

### III. Historique

Date de création du document : 29/09/2022

Date de modification / Motif / Modifications : Janvier 2024 : nouvelle mise en page dans le cadre de l'harmonisation de la nouvelle trame. Suite au nouveau référencement mis en place, la version démarre à 01.

### IV. Abréviations – Définitions

La notion de projet personnalisé est inscrite au sein de la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale (art. L. 311-3 du CASF).

Ce cadre légal prévoit clairement que la personne accompagnée participe autant que possible à l'élaboration, la mise en œuvre et la réactualisation de son projet personnalisé.

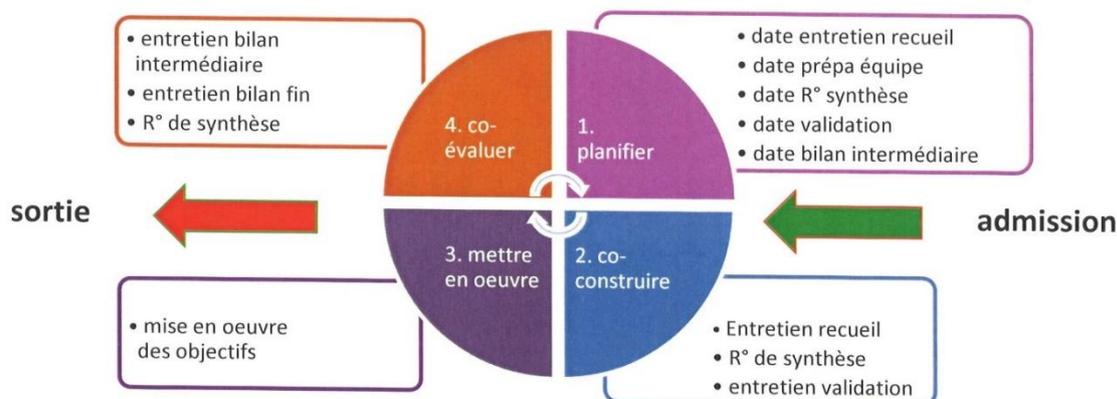
Parmi diverses options possibles, l'EPSMS a choisi de retenir le terme « **projet personnalisé** », tel que le suggère l'ANESM (aujourd'hui HAS).

En effet, celle-ci a produit en 2008 une recommandation dédiée à cette démarche et intitulée « Les attentes de la personne et le projet personnalisé ». Des repères précis pour la déployer par les acteurs concernés (personne accompagnée, équipe de professionnels, partenaires divers) y sont déclinés.

Il s'agit de mettre en œuvre conjointement les notions principales suivantes : co-construction et co-évaluation, individualisation et adaptation, communication et implication.

### V. Description

L'EPSMS vise à déployer cette dynamique, présentée à l'aide du schéma ci-dessous (roue de DEMING) :



	<b>PROCEDURE</b> Résidence Henry Simon / Résidence Henry Murail / SAMSAH <b>Elaboration et réactualisation des projets personnalisés</b>	Réf : ACC/PR/004/V01 Date de création : 29/09/2022 Date de mise à jour : 29/09/2022 Page 6 sur 6
---	--	---

Les étapes du pp au FV	Quoi	Qui	Quand	Où
Communiquer	Communiquer au référent projet la date de l'entretien Communiquer au Résidant la date de l'entretien	Cadre du service Réfèrent projet		
Valider	Entretien pour présenter le projet rédigé Ajuster si besoin l'un ou l'autre point Apporter les modifications dans EASYSUITE - cadre Signer le document – Résidant & cadre Donner un exemplaire papier au Résidant Valider le projet dans EASYSUITE – cadre	Résidant Réfèrent projet Cadre du service		Bureau du cadre
Adapter	Si besoin : adapter la version écrite issue de EASYSUITE en créant une version WORD, simplifiée, avec images – pictogrammes – photo – texte en FALC	Un membre de l'équipe		
Communiquer	Rédiger une transmission narrative indiquant que le projet est validé Envoyer le projet en PDF au mandataire judiciaire pour info	Cadre du service		
Planifier	Fixer un entretien – bilan intermédiaire à une date éloignée de 6 mois de la R° de synthèse Renseigner l'Agenda EASYSUITE Renseigner le tableau récapitulatif	Cadre du service		
Communiquer	Communiquer la date de l'entretien au référent projet Communiquer la date de l'entretien au Résidant	Cadre du service Réfèrent projet		
Mettre à jour	Mettre à jour les « AVQ » et le plan de soins du Résidant, dans EASYSUITE, en tenant notamment compte le cas échéant des objectifs du pp réactualisé	Réfèrent projet	En particulier au moment de la mise à jour du pp	
Evaluer	Tenir l'entretien bilan avec le Résidant et le référent projet Ajuster si besoin Rédiger le compte-rendu de l'échange dans l'espace « Evaluation globale intermédiaire »	Résidant Réfèrent projet Cadre du service	6 mois après la R° de synthèse	Bureau du cadre

	<b>PROCEDURE</b> Résidence Henry Simon / Résidence Henry Murail / SAMSAH <b>Elaboration et réactualisation des projets personnalisés</b>	Réf : ACC/PR/004/V01 Date de création : 29/09/2022 Date de mise à jour : 29/09/2022 Page 5 sur 6
--	--	---

## 3. Les étapes du projet personnalisé au FV

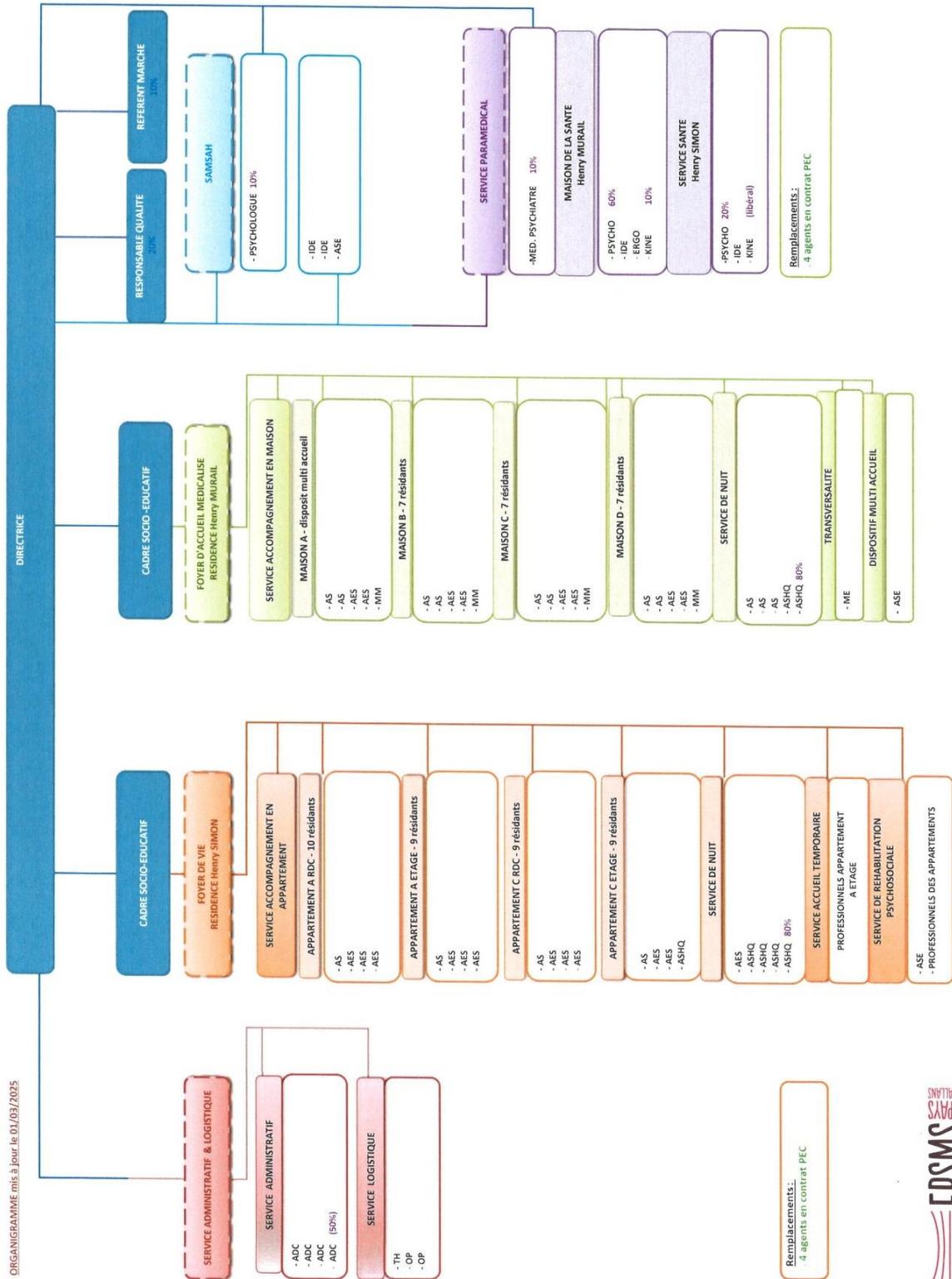
Les étapes du PP au FV	Quoi	Qui	Quand	Où
Planifier	Fixer la date la réunion de synthèse du projet Compléter le tableau récapitulatif prévu à cet effet	Cadre du service	Au moins 1 mois avant la réunion	Agenda EASYSUITE + tableau récapitulatif sur le serveur
Communiquer	Communiquer la date de réunion de synthèse	Cadre du service	Au moins 1 mois avant la réunion	
Préparer	Créer le nouveau projet personnalisé dans EASYSUITE	Cadre du service	Au moins 1 mois avant la réunion	EASYSUITE
Planifier	Fixer la date et l'heure de l'entretien bilan & recueil des attentes du Résident En concertation avec l'équipe d'appartement en question Renseigner l'Agenda EASYSUITE	Psychologue	Au moins 1 mois avant la réunion	
Communiquer	Communiquer la date de l'entretien au Résident	Référent projet	Adapter selon le Résident	
Recueillir	Entretien avec le Résident : - son bilan de l'année écoulée - ses attentes pour l'année à venir Entretien animé par la psychologue La psychologue renseigne ensuite dans EASYSUITE l'espace « Besoins formulés par l'utilisateur »	Résident Psychologue 1 agent de l'appartement	Au moins 2 semaines avant la réunion	Bureau psychologue
Préparer	En amont de la réunion de synthèse : - l'équipe de proximité échange et met par écrit ses principales idées – constats - l'IDE du service prépare la « page santé » dans EASYSUITE	Equipe Appart IDE	Au moins 1 semaine avant la réunion	Bureau équipe
Construire	Réunion de synthèse pluridisciplinaire animée par le cadre du service : - partager le bilan et les attentes du Résident - dresser le bilan de l'année écoulée – des objectifs précédents - échanger – croiser les regards - définir les nouveaux objectifs - dernier quart d'heure de la réunion en présence du Résident, s'il le souhaite	Equipe Appart Psychologue IDE ; ETS Cadre du service		Salle de réunion du service
Rédiger	Rédiger dans EASYSUITE les objectifs du nouveau projet, les diverses remarques Faire relire le PP au référent projet	Cadre du service		
Planifier	Fixer un temps d'échanges avec le Résident et son référent projet afin de soumettre, finaliser, valider, signer le projet Renseigner ce RDV dans l'Agenda EASYSUITE Renseigner le tableau récapitulatif	Cadre du service		

## ANNEXE 2 - Listes des activités transversales 2025 : point 4.1.3

<b>Activité en cours</b>	
1	Activité équestre
2	Anim'Envie
3	Atelier bois
4	Atelier création
5	Bien-être - Thalasso
6	Bien-être et soins esthétiques
7	Football
8	Gymnastique douce
9	Initiation jeux de société
10	Jardin
11	Manger bien Manger sain
12	Médiathèque
13	Mosaïque
14	Palet
15	Pétanque
16	Piscine
17	Rotin
8	Snoezelen
19	Soins des cheveux
20	Tricycle



# ANNEXE 3 - Organigramme EPSMS anonymisé : point 5.1



## ANNEXE 4 - Liste des commissions EPSMS 2025 : point 5.3

COMMISSIONS	AXES DE TRAVAIL
<b>RÉSIDENTS ET USAGERS</b>	
Vie intime, affective et sexuelle	Mise en œuvre des actions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auprès des usagers : groupes de parole, accompagnements individuels ou de couple.</li> <li>- Auprès des professionnels : échanges, veille, recherche de formations, ...</li> </ul>
Commission d'Admission	Étude des demandes d'admission et suivi de la liste d'attente.
Menus	Rencontres avec le prestataire visant à assurer le suivi et améliorer la qualité de la prestation.
Évolution de l'offre	Commission visant à faire un bilan et un réajustement réguliers du déploiement de la transformation de l'offre de l'EPSMS.
Activités et poste d'ES au FV	Réflexions et ajustements de l'évolution des activités et du poste d'ES au sein de la Résidence Henry Simon.
Accompagnement en fin de vie	Échanges sur les modalités d'accompagnement en fin de vie (recueil des souhaits, partenariats à développer, ...) et élaboration de la procédure en cas de décès.
Semaine d'Information en Santé Mentale	Organisation d'une action de sensibilisation dans le cadre des SISM, en partenariat avec le GEM, le CHLVO, l'UNAFAM, la Mairie.
<b>RESSOURCES HUMAINES</b>	
Mobilité professionnelle	Échanges autour de la mise en œuvre de la mobilité professionnelle.
Formation	Association des professionnels à l'élaboration du plan de formation, et bilan du plan annuel.
Suivi pédagogique	Accompagnement auprès des professionnels en contrat aidé.
Prévention des risques psychosociaux	Démarche de prévention des risques professionnels.
Règlement intérieur du personnel	Élaboration du règlement intérieur fixant les droits et devoirs des professionnels.
<b>DÉMARCHE QUALITÉ / GESTION DES RISQUES</b>	
Analyse des fiches d'évènements indésirables	Analyse et traitement des fiches d'évènements indésirables ; proposition de pistes d'amélioration.
Document unique	Mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels et propositions d'axes d'amélioration.
Comité de pilotage Qualité	Suivi et priorisation des actions relatives à la démarche qualité.
Plan bleu	Élaboration du plan de gestion des risques pour faire face à tout type de crises et de situations sanitaires exceptionnelles.

