



**CJB FOYERS**

*Ensemble pour  
accompagner l'autonomie*

Projet d'établissement – Foyers du Centre Jean Bernard

2024 – 2028



12 Lotissement Porte des Fontaines 33580 MONSEGUR

**Association Départementale des Anciens Combattants, Prisonniers  
de Guerre et Combattants d'Algérie – Tunisie – Maroc de la Gironde**

## Table des matières

1. L'association.....	3
2. L'établissement .....	4
2.1. Le cadre légal et ses missions .....	4
2.2. Les locaux, agrément et résidents.....	5
3. Les prestations directes : l'offre de service .....	7
3.1. Le projet d'accompagnement : objectifs, mise en œuvre, évaluation.....	7
3.2. Les besoins et les prestations en matière de soins.....	9
3.3. Les besoins et les prestations en matière d'autonomie .....	9
3.4. Les besoins et les prestations en matière de participation sociale.....	9
3.5. Un parcours à visé d'intégration dans le Pavillon de préparation à l'autonomie .....	13
4. Les prestations indirectes : les ressources humaines.....	14
4.1. Les professionnels et leurs compétences.....	14
4.2. Un management de proximité .....	15
4.3. Les principes d'interventions .....	16
5. Les axes stratégiques et le plan d'action, perspectives de développement .....	20
5.1. Axe 1 : Renforcer la gouvernance en mutualisant les compétences.....	20
5.2. Axe 2 : Ouvrir l'établissement sur son environnement.....	20
5.3. Axe 3 : Promouvoir la qualité de vie au travail.....	21

## 1. L'association

Le Centre Jean Bernard est géré **par l'Association Départementale des Combattants, Prisonniers de Guerre et Combattants d'Algérie, Tunisie, Maroc, TOE-Veuve de guerre-OPEX-veuves et sympathisants (ADCPG- CATM)** dont le président est Monsieur Serge BLÜGE. C'est une association déclarée en 1945, lors du retour de captivité des anciens combattants. Régie par la loi du 1er juillet 1901, son siège social est implanté au 97 Rue Saint-Genès à Bordeaux.

Dans ses statuts, l'Association des Combattants et Prisonniers de Guerre exprime le désir de :« ...créer et gérer des établissements ou autres services ayant vocation à accueillir des adultes handicapés mentaux d'enfants d'adhérents ou non dans le souci constant de leur éducation, de leur réadaptation et de leur insertion professionnelle ». L'association à l'origine de la création du Foyer et de l'ESAT, en 1976, continu à porter les différents projets et s'associe directement à l'évolution de ces derniers.

L'association prône trois valeurs fondamentales : la probité, l'humanisme et la solidarité.

**La probité** signifie la droiture, l'honnêteté rigoureuse, la bonne foi.

**L'humanisme** place la personne humaine et son épanouissement au-dessus de toutes les autres valeurs.

**La solidarité** considère que les relations entre les personnes entraînent une obligation morale d'assistance mutuelle, comme l'illustrent les mots du président de l'association Mr J.C. Etienne

*« Notre association départementale, créée en 1945, est le résultat d'un vaste élan de solidarité, qui ne se démentit jamais et, au contraire, s'affirma au cours des années. Mouvement de solidarité intergénérationnelle, son but, tel qu'il est précisé dans ses statuts, est avant tout orienté vers le social. (...)*

*Les adultes hébergés (aux foyers en 1977) sont des citoyens à part entière. Notre premier souci est de leur faciliter la vie, la réinsertion dans la société, le confort dans l'hébergement et leur apprendre à travailler en toute sécurité.*

*Pour compléter mon propos, un hébergement plus moderne, intégralement financé par l'association, voit le jour en 1994 à Monségur, petit pavillon moderne, confortable et adapté à l'évolution de leur différence. En 2014, il est nécessaire d'envisager un autre hébergement*

*accessible pour tous et par tous et conforme au projet pédagogique mis en place par Madame Carpentey et le soutien unanime du CA.*

*Nos objectifs sont très simples. Maintenir l'excellent esprit qui règne dans l'établissement, atteindre un niveau d'autonomie social et professionnel leur permettant de se réaliser pleinement en fonction de leurs capacités, de leurs désirs ».*

L'établissement actuel, auquel le projet d'établissement se réfère, date de 2017.

## **2. L'établissement**

### **2.1. Le cadre légal et ses missions**

- La loi n°75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.
- La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale.
- La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'Adaptation de la Société au Vieillessement (dite loi ASV).
- Loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation du système de santé.
- Le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L.313-1 et L.313-27 et R.313-1 à R.313-34 relatifs aux droits et obligations des établissements et services sociaux et médico-sociaux.
- Le code de l'action sociale et des familles, les articles R344-29 à R344-33 pour les contributions aux frais d'hébergement, modifiés par le décret n°2013-938 du 18 oct.
- Le décret n°2017-982 du 9 mai 2017 relatif à la nomenclature des ESSMS accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques.
  
- Les recommandations des bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé (HAS).
- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre. RBPP juin 2012
- Déploiement de la bientraitance et gestion des signaux de maltraitance en institutions (repérage et analyse), HAS avril 2023
- Projet Régional de santé Nouvelle-Aquitaine 2018-2028

**Le Foyer d'hébergement** pour travailleurs handicapés propose un hébergement et un accompagnement aux adultes en situation de handicap qui exercent une activité professionnelle. Le Foyer d'hébergement accueille, en fin de journée et en fin de semaine, les personnes handicapées qui travaillent en établissement et service d'aide par le travail (ESAT)

ou en milieu ordinaire. Le Foyer d'hébergement de Monségur est annexé à l'ESAT situé à La Réole.

Les personnes accueillies **au Foyer de vie / occupationnel** présentent différentes difficultés d'ordre somatique, psychique et social mais ils ne nécessitent pas de surveillance et de soins constants. Ces personnes bénéficient d'une autonomie suffisante pour se livrer à des occupations quotidiennes (ateliers occupationnels, activités physiques et sportives, activités culturelles et loisirs), des activités s'inscrivant dans l'organisation de la collectivité ainsi qu'une capacité à participer à une animation sociale. Le foyer occupationnel est destiné aux personnes ne relevant ni d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), ni d'une maison d'accueil spécialisée (MAS), ni d'un foyer d'accueil médicalisé (FAM).

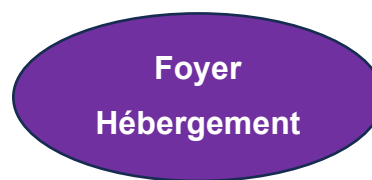
## 2.2. Les locaux, agrément et résidents

Les foyers du Centre Jean Bernard sont nouvellement construits, bâtisse neuve, implantée sur un terrain de deux hectares arborés ; dans le secteur du Haut entre Deux mers, sur la commune de Monségur, à 12km de La Réole, à 12 km de Marmande et à 80 km de Bordeaux, proche du centre bourg.

Cette implantation permet aux résidents d'assumer seuls leurs démarches personnelles en ville. A proximité, se trouvent des commerces, des services publics, administratifs, associatifs, infrastructures sportives. Les usagers se déplacent avec leur propre véhicule, véhicule de tourisme sans permis, scooter.

### L'agrément

- 30 places de Foyer d'hébergement, dont 1 place d'hébergement temporaire
- 24 places de Foyer occupationnel, dont 1 place d'accueil d'urgence et 1 place d'accueil temporaire, permettant l'accompagnement de stagiaires ou de personne en situation de répit.
- L'établissement est habilité à l'aide sociale par arrêté du 21 décembre 2012. La convention d'habilitation CAF a été signée le 28 juillet 2015
- 

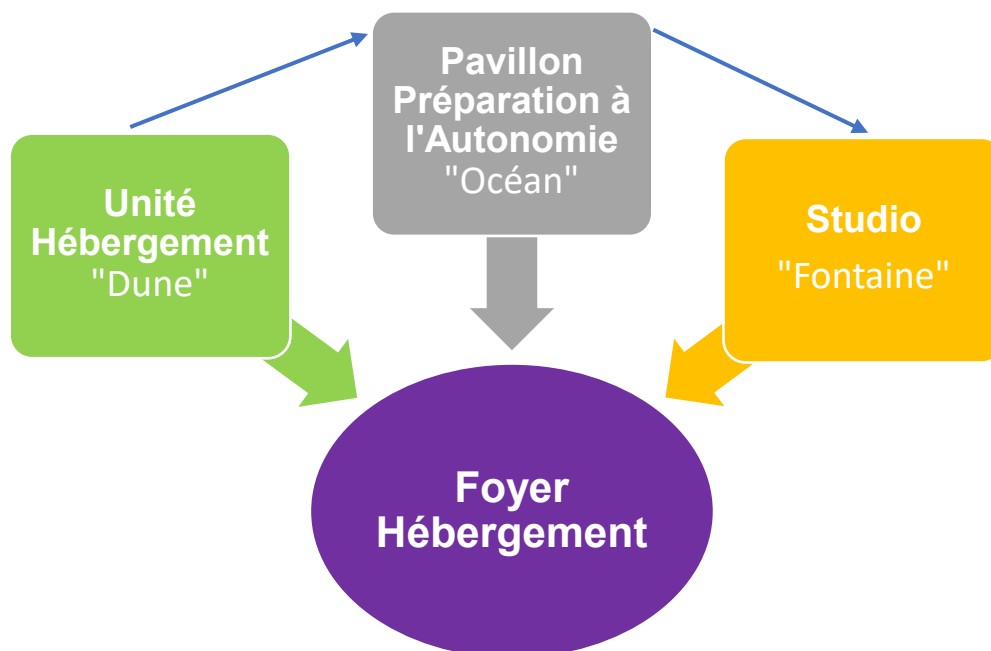


Ces locaux sont constitués de 6 bâtiments distincts, représentant 2800 m<sup>2</sup> :

- Accueil et salles d'activités

- Restaurant et locaux techniques
- Foyer occupationnel (dénommé Pinède)
- Foyer d'hébergement :
  - Unité d'hébergement (dénommé Dune)
  - Pavillon de Préparation à l'Autonomie (dénommé Océan)
  - Studio (dénommé Fontaine)

La structuration architecturale des différents bâtiments sur le site a été conçue pour permettre des passerelles rendant visible l'évolution de la personne dans son parcours d'autonomisation.



### Les résidents

Les résidents sont personnes en situation de handicap présentant une déficience intellectuelle avec troubles associés. Ils présentent différentes problématiques, d'ordre : social, psycho-affectif, déficience mentale et/ou psychique, physique avec handicap associé, troubles du spectre de l'autisme.

La moyenne d'âge des usagers admis en foyer d'hébergement est de 35 ans avec une répartition 1/3 femmes et 2/3 hommes.

La moyenne d'âge des usagers admis en foyer occupationnel est de 52 ans, avec une répartition équitable de genre : 12 hommes et 10 femmes.

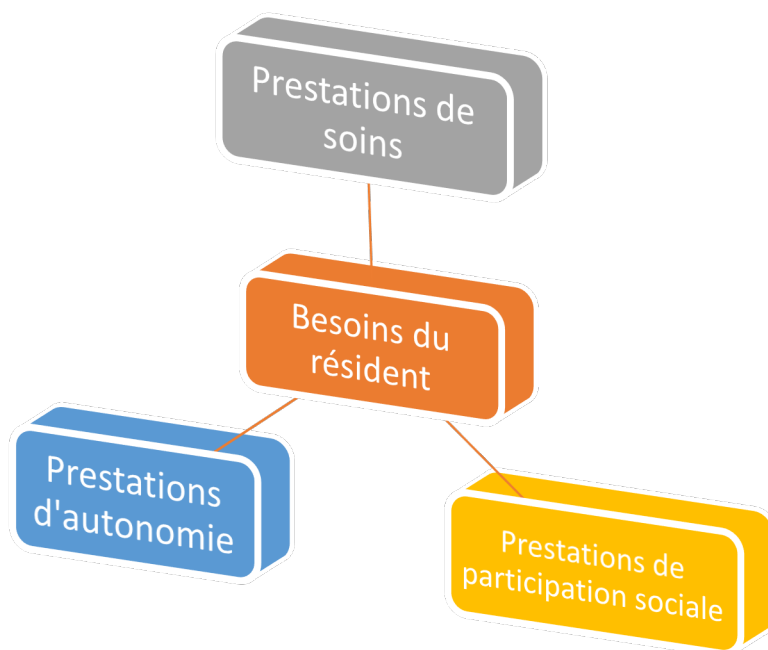
### 3. Les prestations directes : l'offre de service

#### 3.1. Le projet d'accompagnement : objectifs, mise en œuvre, évaluation

Les objectifs du projet d'accompagnement sont :

- D'appréhender la situation de l'utilisateur ; l'aider à formaliser et à réaliser son projet d'accompagnement.
- D'adapter les prestations de l'établissement aux attentes et aux besoins de la personne.
- Définir avec la personne et pour elle les objectifs de prise en charge et la conduite d'accompagnement.
- D'évaluer l'avancée du projet et de vérifier régulièrement si les objectifs ont été atteints

Le projet d'accompagnement des résidents du Foyer Monségur est désormais structuré à partir des nomenclatures des besoins et des prestations Serafin-ph. Les professionnels s'attachent à partir des besoins de l'utilisateur. Ils inscrivent l'élaboration du projet dans une logique de parcours et ils mettent en avant le principe d'autodétermination. Il est caractérisé par la capacité de la personne à faire des choix et à agir sur sa vie pour elle-même et par elle-même, c'est-à-dire la possibilité d'agir sur son environnement.



Des temps de rencontre avec les référents permettent à la personne de s'exprimer sur ses attentes et ses souhaits de projet personnel. De ses entretiens s'amorcent des conduites d'action. Le consentement de la personne est recherché afin de favoriser son implication active. Toutefois, le « non » s'inscrit dans un principe de réalité et constitue un outil éducatif. L'adhésion pleine et entière de l'utilisateur est recherchée au travers de la compréhension et de la confrontation aux limites. La mise en situation, par des essais, permet à l'utilisateur de se confronter à ses limites et de repérer son potentiel. À partir de ce constat, le professionnel et l'utilisateur peuvent élaborer des étapes d'accompagnement.

Le projet d'accompagnement se construit avec la personne. Il s'élabore en équipe éducative pluridisciplinaire. Il sera ensuite « revisité » à minima tous les deux ans. Pour certaine situation, la collaboration de la famille est recherchée lors de la validation du projet. Tous les ans, l'équipe réalise dans le cadre de leur « réunion projet », un bilan intermédiaire du projet d'accompagnement. Ce bilan doit permettre la continuité des actions à mener, mais aussi vérifier si les objectifs sont adaptés aux potentialités de la personne. Le suivi définit avec la personne des priorités d'actions, fixe des échéances afin d'observer les résultats obtenus et les difficultés rencontrées. En fonction de l'évolution de la personne, de ses souhaits, de ses besoins, les actions à poursuivre sont modifiées et font l'objet d'avenants, annexés au contrat de séjour. Les référents sont garants de la mise en œuvre du projet d'accompagnement, de la coordination et de son suivi. Ils sont les interlocuteurs principaux des partenaires et des familles.

Le projet d'accompagnement est signé par les parties en trois exemplaires : un pour la personne, un pour son représentant légal, un pour l'établissement.

**La réunion clinique**, avec la psychologue permet un éclairage clinique sur les problèmes rencontrés par les usagers, éclairage théorique qui donne du sens à la pratique d'accompagnement.

**La réunion de suivi de projet** permet d'échanger sur les projets d'accompagnement des résidents, sur leur situation, dans une perspective pluridisciplinaire, riche d'expertises complémentaires.

Focalisé sur les besoins et les prestations, nous opérons une distinction selon le niveau d'autonomie. Les prestations dans cette nomenclature s'inscrivent dans une logique de compensation qui peut aller jusqu'à la suppléance de la personne mais ne s'y limite pas. Ainsi le parcours des résidents est entendu avec cette logique. Il inclut toutes les nuances de l'accompagnement qui a pour objectif l'acquisition et le maintien du maximum d'autonomie de



la personne : « du faire faire », au « apprendre à la personne à faire », au « faire avec », jusqu'à « faire à la place de ».

### **3.2. Les besoins et les prestations en matière de soins**

**Les besoins en matière de santé somatique et psychique** sont essentiellement liés avec : les fonctions mentales, psychiques, cognitives et du système nerveux, les besoins en matière de fonctions sensorielles, aux fonctions cardio-vasculaires, digestives, locomotrices et pour prendre soin de sa santé. Les résidents ont des besoins pour prendre leur rendez-vous auprès d'un professionnel de santé, pour se rendre aux rendez-vous chez le généraliste et/ou spécialiste, pour prendre leur traitement ainsi que pour transmettre des informations à l'issue d'un rdv de soins.

En interne **les prestations de soins** sont assurées par une infirmière et pour les prestations de soins à l'extérieur du Foyer, des collaborations avec les médecins libéraux et hospitaliers sont effectives pour les différentes spécialités le nécessitant : bilans et suivis psychiatriques, ophtalmologique, ORL, dentaire, etc...

### **3.3. Les besoins et les prestations en matière d'autonomie**

**Les besoins en matière d'autonomie**, identifiés chez les résidents correspondent à ceux pour : prendre soin de son corps, s'habiller, mener une discussion, interagir et être en relation avec autrui, s'orienter dans le temps et l'espace, prendre des décisions adaptées, gérer son stress.

Afin de répondre à ces besoins, les professionnels mettent en place **différentes prestations d'autonomie**. Il s'agit de proposer :

- Des accompagnements pour permettre ou faciliter les gestes de la vie quotidienne : prendre soin de son corps, effectuer des achats de tenues vestimentaires
- Des accompagnements pour faciliter la communication, pour mener une conversation ou une discussion (recevoir, produire des messages) pour l'engager, la soutenir et y mettre fin avec une ou plusieurs personnes.
- Des soutiens pour apprendre à gérer son stress et d'autres exigences psychologiques, pour ne pas se mettre en danger ni mettre les autres en danger

### **3.4. Les besoins et les prestations en matière de participation sociale**

**Les besoins en matière de participation sociale** pour les résidents sont les suivants : accéder aux droits, à la vie politique et à la citoyenneté, s'insérer socialement, préparer ses

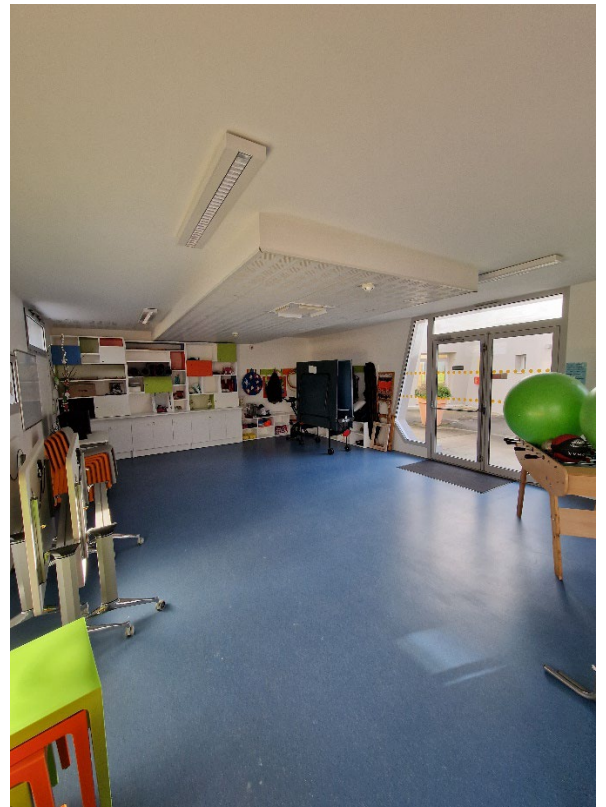
repas, exercer ses rôles sociaux, avoir une vie affective et sexuelle, avoir des loisirs, avoir accès à la culture, entretenir des relations amicales, avoir des liens avec son entourage et s'appropriier les codes sociaux. Il s'agit également d'apprendre à se repérer et à se déplacer seul dans son environnement de proximité, à utiliser des moyens de transport.

Différentes **prestations en matière de participation sociale** sont proposées aux résidents :

- Des accompagnements spécifiques pour faire respecter leur accès aux droits, pour renseigner les dossiers d'aides sociales, pour aller voter à chaque élection, pour avoir une pratique religieuse de leur choix en dehors du Foyer.
- Les groupes d'échanges collectifs, animés par un membre de l'équipe éducative permettent aux résidents de verbaliser des demandes, des ressentis, d'être ensemble, de partager des moments d'entraide, de développer des compétences psychosociales.
- Des projets collectifs contribuent à créer un sentiment d'appartenance à un collectif, à impliquer l'entourage dans l'accompagnement des résidents, à valoriser leurs talents.
- Les ateliers cuisine « apprentissage » permettent d'apprendre à travailler sur les quantités, la consommation de fruits et de légumes de saison, respecter un petit budget. L'atelier cuisine « plaisir » le weekend permet de partager un « bon repas », de se faire plaisir en confectionnant des pizzas, des burgers, etc. moment où le « faire ensemble » est privilégié.

### **Focus sur les différentes activités et animations proposées, une richesse au Foyer**

Les nombreuses prestations proposées aux résidents sont une réelle richesse du Centre Jean Bernard, elles apportent une plus-value remarquable aux résidents en termes de liberté de choix, possibilités de se faire plaisir, de développer des compétences psychosociales, motrices, cognitives, sensorielles. Il y a environ 1000 activités par an. En intra les activités se déroulent dans 5 salles différentes : bricolage, musique, multisports, arts plastiques, bien-être, comme l'attestent ces photos illustratives.



- Les activités physiques et sportives proposées : basket, football, handball, marche, balade, pétanque, piscine, gym, zumba
- Les activités culturelles : arts plastiques, écriture, journal, cinéma, loto
- Les activités d'expression : théâtre, musique

- Les activités manuelles : bricolage, jardinage, mosaïque, carterie, couture, tricot
- Les activités bien-être : cosmétique, relaxation, shiatsu, médiation animale
- Les activités culinaires : atelier cuisine, pâtisserie

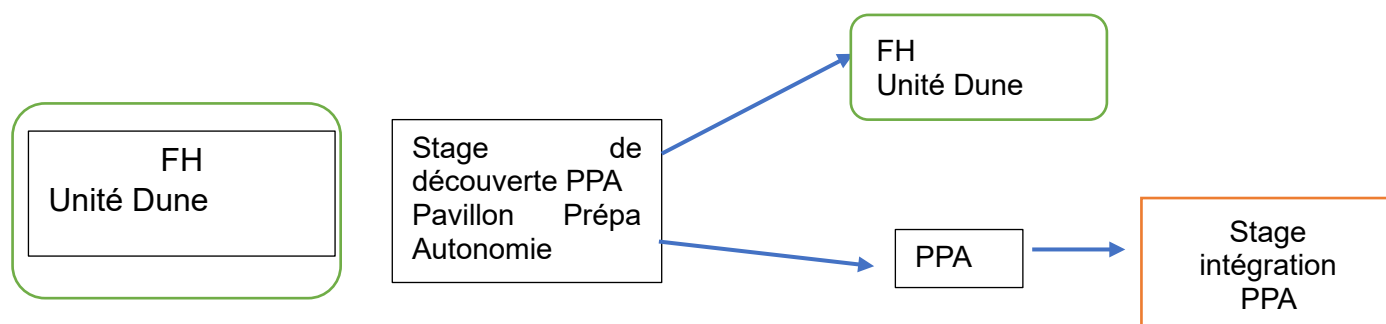
Tout au long de l'année, des sorties ont lieu au rythme des saisons et des événements culturels, sportifs ou festifs. Ces activités permettent la socialisation, l'inclusion en milieu ordinaire, l'éveil culturel, le divertissement. Le Foyer Jean Bernard est affilié à la Fédération Française du Sport Adapté et il est un membre actif du comité départemental de la Gironde ainsi que de la Ligue Sport Adapté Nouvelle-Aquitaine.

La diversité de ces prestations de participation sociale sont corrélées à l'existence de réunions privilégiant l'expression de soi, de ses idées, de ses préoccupations. C'est pour instituer et faire valoir le pouvoir d'agir de chaque résident que des réunions sont organisées régulièrement afin qu'ils puissent s'exprimer et exposer leur point de vue. Ainsi, les résidents s'expriment systématiquement lors :

- Des bilans d'activités, de sorties
- Des réunions collectives organisées sur les lieux d'hébergement
- Des ateliers et groupes de paroles
- Des fêtes sont organisées à Noël et l'été, durant lesquelles le partage, la convivialité sont de mises et les résidents invitent leur entourage ou des amis.

**Le Conseil de la vie Sociale (CVS)** favorise le dialogue entre les différentes parties prenantes. Il contribue à l'amélioration de la qualité des prises en charges et des conditions de vie des résidents au Centre Jean Bernard. À la suite du décret n°2022-688, les membres du conseil donnent leur avis et peuvent faire des propositions sur l'exercice des droits et libertés des résidents, sur les prestations proposées, sur les activités, sur l'entretien des locaux, etc... Les résidents exercent désormais une réelle influence sur le fonctionnement de l'établissement. Ils sont consultés et entendus lors de la procédure d'évaluation, ils sont informés des résultats des enquêtes de satisfaction et associés aux mesures correctives à mettre en place. D'autre part, le président du CVS a de nouvelles missions : il oriente les personnes concernées vers les instances compétentes (personnes qualifiées, médiateur ou délégué du défenseur des droits) lorsqu'il est saisi de demandes d'informations ou de réclamations concernant les dysfonctionnements graves.

### 3.5. Un parcours à visée d'intégration dans le Pavillon de préparation à l'autonomie



Le stage découverte, d'une durée d'un mois, est proposé aux résidents de l'Unité d'hébergement Dune qui ont le projet d'une vie en logement autonome mais qui ne peuvent pas directement intégrer ce Pavillon Préparatoire à l'Autonomie (PPA). Ce stage est un « outil de mise en situation » qui répond à la nécessité d'évaluer l'adéquation du projet de vie de la personne au regard de ses compétences. Ce stage permet de confronter les représentations existantes par rapport à la réalité du fonctionnement au PPA.

Durant ce stage de découverte, le résident vit en semi-autonomie sur le modèle de la colocation : une organisation qui alterne présences et absences du professionnel. Il s'initie à de nouveaux apprentissages (budget alimentation, courses, préparation repas...); il développe des habiletés sociales ; un comportement responsable : respect de la loi, du cadre, capacité à interpeller, savoir vivre et fonctionner ensemble...

Un bilan d'évaluation est présenté en fin de stage en réunion pluri-professionnelle, donnant la possibilité de réintégrer l'unité d'hébergement ou de renouveler un stage découverte ou encore d'envisager **un stage d'intégration** (3 mois) sur ce Pavillon Préparatoire à l'Autonomie. Un certain nombre de prérequis sont indispensables, tels que gérer son traitement habituel seul, entretenir son linge, son espace privé, son hygiène personnelle et s'initier à la cuisine, etc...

## 4. Les prestations indirectes : les ressources humaines

### 4.1. Les professionnels et leurs compétences

Les professionnels travaillant directement auprès des résidents s'organisent en équipe pluridisciplinaire d'accompagnement des usagers et ils sont soutenus par une équipe de cadres. L'établissement (FO & FH) est doté de 30 ETP.

La répartition des professionnels par équipe s'opère de la manière suivante :

- **Une équipe de direction** composé d'une directrice et de deux cadres hiérarchiques : une directrice adjointe et une cheffe de service. Elles se réunissent une fois par semaine en Codir afin de piloter l'établissement. (3ETP)
- **L'équipe éducative** est composée d'éducateurs, de moniteurs éducateurs, d'AES/AMP (19 ETP)
- **L'équipe de soins** est composée d'une infirmière et d'une psychologue (2 ETP)
- **Le personnel administratif** se compose d'une secrétaire (1 ETP)
- **L'équipe de maintenance** recense un technicien et un agent de maintenance (2 ETP)
- **L'équipe des services généraux** compte un agent d'entretien et un agent de service-cuisine (2 ETP)
- **Le personnel de nuit** correspond à un surveillant de nuit (1 ETP)

Pour chaque catégorie professionnelle, une fiche de poste définit les fonctions, rôles et missions en précisant les qualifications et les compétences attendues. Ces fiches de poste sont actualisées et remises à tous les salariés.

Dans le contexte actuel du secteur médico-social, il y a une pénurie de professionnels et un fort taux d'absentéisme. L'établissement de Monségur souffre de cette tension RH et d'un contexte de ruralité pas très attrayant. Pour résoudre ces tensions, la direction met en place de véritables stratégies de gestion des ressources humaines avec comme visée de maintenir des prestations de qualité auprès des usagers.

Ici l'objectif est de fidéliser les professionnels en postes et titulaires. L'enjeu est de stabiliser les équipes afin de créer une expertise collective dans le champ du handicap, favoriser une dynamique positive et prévenir le risque d'épuisement et la perte de motivation que l'on retrouve dans le secteur.

Chaque salarié bénéficie **d'un entretien professionnel** tous les 2 ans pour faire un bilan de parcours professionnel et de formation, échanger avec son responsable hiérarchique

sur les perspectives d'évolution et déterminer un projet professionnel. Les entretiens professionnels sont réellement menés au Foyer du Centre Jean Bernard et ils sont tous à jour.

**La formation** est une priorité. L'établissement encourage les salariés sur des formations qualifiantes et diplômantes.

Un plan de développement des compétences est construit tous les ans à partir des besoins en formation individuels et collectifs. Les besoins collectifs répondent à des obligations réglementaires (ex : prévention incendie.) d'une part mais aussi aux orientations définies et aux besoins de l'établissement (ex : gestion de l'agressivité et utilisation de la communication non violente, initiation à la méthode Snoezellen, connaissances des troubles psychologiques, ...).

Accompagner les salariés à la réussite de formations qualifiantes, par exemple pour postes de chef de service, responsable de service, AES.

L'établissement accueille tous les ans des élèves en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Des salariés sont formés au tutorat pour les accompagner dans le cadre de leur formation. L'établissement a signé des conventions de coopération avec des écoles et des instituts de formation.

#### **4.2. Un management de proximité**

La direction met en œuvre un management de proximité qui se veut bienveillant. Adopter cette posture de cadre « bienveillant », nécessite de prendre soin des salariés, de les valoriser, d'être à leur écoute, de leur faire confiance, de diminuer les sources de tensions, de soutenir les collaborateurs en difficulté, de respecter l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Ce soutien aux professionnels se retrouve à travers : l'encouragement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), l'analyse des pratiques, les réunions d'équipe, une équipe de direction disponible et réactive.

Ce management repose sur 3 principes éthiques que l'on retrouve entre autres dans une dynamique bientraitante et qui se traduisent ainsi :

- **L'engagement** : En matière de lutte contre la maltraitance, le principe de l'engagement se traduit par le fait que les convictions de l'équipe de l'encadrement ne doivent faire aucun doute pour les professionnels. Elles doivent donc être rappelées à chaque moment de la communication institutionnelle, et incarnées dans des attitudes et des décisions concrètes chaque fois que les circonstances l'exigent.

- **La responsabilité** : Le principe de la responsabilité implique que les équipes d'encadrement soient amenées de façon régulière à répondre de leurs actions en matière de prévention et de traitement de la maltraitance. Il est important que les professionnels soient informés de l'existence de ce dispositif de contrôle afin de savoir que, comme eux, les membres de l'encadrement sont amenés à se positionner clairement.
- **La justice** : Définie comme juste milieu entre l'excès d'autorité et la permissivité, la justice appelle un positionnement équilibré de l'encadrement correspondant à la volonté de rendre à chacun ce qui lui est dû. Ainsi, ce sont ici la graduation, la proportionnalité et l'équité des décisions d'encadrement qui sont en jeu. Il s'agit d'un positionnement distancé et donc crédible pour poser des règles et les faire appliquer sereinement.

### 4.3. Les principes d'interventions

#### La bientraitance

Au Centre Jean Bernard, la bientraitance est au cœur des préoccupations et des pratiques des professionnels. Depuis une dizaine d'années, la bientraitance est envisagée comme une « culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement » (Recommandations ANESM, 2012).

Il s'agit d'une culture partagée du respect de la personne, de sa singularité, de la reconnaître comme actrice de sa propre vie. Les professionnels s'engagent dans une démarche favorisant l'expression de ses désirs, de ses droits et de ses choix. Ces principes fondamentaux guident et orientent toutes les actions militantes ainsi que les pratiques professionnelles.

L'utilisateur, résident, est reconnu comme co-auteur de son parcours et en capacité de faire les bons choix pour lui-même. Pour nous, au sein du Centre Jean Bernard, déployer la bientraitance, c'est entendre la parole de l'utilisateur, la reconnaître et respecter sa légitimité. Le résident peut s'exprimer librement sur ses souhaits même s'ils sont en contradiction avec les représentations des professionnels. La dynamique d'accompagnement et d'élaboration du projet personnalisé le permet. Le principe du respect de la singularité de chacun des résidents est fondamental.

Les professionnels garantissent la protection, la sécurité physique et le bien-être des résidents. Toute forme de violence fait l'objet d'une intervention puis d'une analyse à posteriori. Il s'agit de la gestion des risques à travers la gestion des événements indésirables, des situations de maltraitance. La commission suit les différentes étapes de gestion de crise afin de pouvoir protéger, alerter puis évaluer la situation. La cellule de crise pluridisciplinaire identifie les circonstances, les personnes concernées, les manifestations de violence puis



prend toute mesure visant à protéger l'utilisateur victime. A l'issue du traitement de la situation de crise, la commission a pour objectif d'analyser les événements indésirables mettant en place un plan d'actions pour éviter qu'un événement ne se reproduise. Nous sommes dans une réelle démarche de prévention et dans une très grande vigilance au quotidien.

En conformité avec la loi n°2022-140 du 7 février de lutte contre la maltraitance des personnes en situation de vulnérabilité, les professionnels participent au circuit de déclaration des événements indésirables. Ils sont également informés sur la nature des EI déclarés et sur les actions correctives engagées. Cette démarche permet de lutter contre les postures négatives, de dénonciation, de jugement, de prêt d'intention et d'intégrer une culture de signalement pour améliorer nos pratiques. Cette procédure est expliquée dans le référentiel « Développer la bientraitance et gérer la maltraitance ».

### **Affectivité et sexualité**

Il existe un référentiel « Vie affective et sexuelle de la personne en situation de handicap », rédigé par le groupe qualité, en s'appuyant sur les recommandations de l'HAS. La vie affective et sexuelle est un droit fondamental favorisant l'épanouissement personnel de chacun, en respectant l'histoire de la personne et les valeurs fondamentales telles que :

- Le respect des autres,
- Le respect de l'intimité
- La liberté d'opinion et d'expression (croyance, religion, politique)
- L'égalité des sexes
- Le consentement mutuel

L'équipe respectera les différentes expressions de la sexualité des adultes accueillis au Foyer Monséguir.

#### *Promouvoir une approche positive de la sexualité*

L'utilisateur a le choix quant à ses relations familiales, affectives et sociales. Les professionnels du Centre Jean Bernard reconnaissent l'expression d'une vie affective et sexuelle comme étant :

- Le désir et le besoin de rencontre intime avec l'autre, dans le partage et le respect.
- L'expression des sentiments, de l'amour, des émotions,
- L'épanouissement et la réalisation de soi
- Le désir d'enfant et la parentalité sont aussi des notions entendues et abordées mais prises en charge au sein du service d'accompagnement à la périnatalité et parentalité de la Gironde (SAPPH) ; service géré par la même association.

Pour ce faire, le Centre Jean Bernard met en place des actions visant à améliorer l'information grâce à des outils de communication adaptés (FALC) et par l'animation d'interventions par des professionnels extérieurs.

### *Prendre en compte les besoins et les attentes en matière de vie affective et sexuelle de l'utilisateur*

L'accompagnement à la vie affective et sexuelle peut être abordée et inscrite dans le projet individuel de la personne. Les professionnels recueillent les attentes et évaluent les besoins. Au Centre Jean Bernard, l'aménagement et l'utilisation des espaces permettent de respecter l'intimité des résidents et de répondre à leurs attentes (chambres de couple). Ces relations sont reconnues mais elles doivent respecter certaines contraintes dues au collectif. Des événements pour favoriser les rencontres peuvent également être organisés.

### *Prévenir, repérer et gérer les comportements sexuels problématiques ainsi que les violences*

Il existe pour les établissements une obligation d'information et d'éducation à la sexualité et à la contraception. Cette obligation est définie par l'article 23 de la loi 2001-588 du code de la santé publique. Le Centre Jean Bernard met en place, à ce titre, diverses actions d'informations et de prévention en direction des usagers :

- Groupe de paroles
- Sollicitation de partenaires pour des interventions (Centre de planification, centre INTIMAGIR, gynécologue- médecins – planning familial- association de prévention...)
- Échanges individuels avec l'équipe pluridisciplinaire
- Ateliers pédagogiques
- Formation des professionnels

Notons par ailleurs que cette liberté d'accès par les usagers à une vie affective et sexuelle épanouie peut être limitée au sein de l'établissement par trois principes fondamentaux : la vie en collectivité, le respect de l'autre et la protection des personnes. Les éventuelles restrictions de droits et libertés des usagers prises par la structure seront ainsi motivées et proportionnées. Le respect de la loi ainsi que les règles institutionnelles sont les suivantes :

- le consentement mutuel : la règle du consentement mutuel est le préalable de base à toute expression de la vie affective et sexuelle .
- les comportements sexuels problématiques ainsi que les violences sont punies par la loi, tels que les viols, les abus sexuels, l'agression, la prostitution, l'exhibitionnisme ( loi 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.)

### *Prévenir et réduire les risques et les dommages en santé sexuellement transmissibles*

Selon l'OMS la santé est un état de bien-être physique, émotionnel, mental et social associés à la sexualité. Il est important de rappeler que chacun a le droit à sa sexualité en choisissant le ou la partenaire de son choix et de se sentir en sécurité et protégé.

*Concernant la contraception* : le Centre Jean Bernard encourage toute forme de contraception et oriente l'utilisateur vers un spécialiste qui proposera un mode de contraception le mieux adapté.

*Concernant le désir d'enfant et la procréation* : le Centre Jean Bernard dispose d'un service d'accompagnement à la périnatalité et parentalité. Le désir d'enfant est entendu et reconnu. L'équipe pluridisciplinaire orientera l'utilisateur vers ce dispositif.

*Concernant les dommages en santé* : les actions d'informations et de prévention sont mises en place sur les risques et les dommages en santé sexuelles (IST- contraception-IVG). Les professionnels mobilisent les partenaires du territoire et organisent des ateliers de prévention dans le cadre des activités pédagogiques et de soutien pour prévenir les risques.

### **La démarche qualité**

La démarche qualité repose entre autres sur la mise en place d'un groupe qualité. Ce groupe est une instance qui a la charge, en liaison avec l'ensemble du personnel, de mettre en œuvre et d'accompagner : la démarche qualité, la démarche d'évaluation et la démarche d'amélioration continue de la qualité (de progrès). Il s'agit d'améliorer la qualité des services en mettant en place des actions correctives et préventives.

- Le groupe qualité du Foyer Monséjour est composé de 10 professionnels représentant l'ensemble du personnel et des sites
- Un représentant de chaque profession et de chaque service éducatif (foyer occupationnel, foyer d'hébergement, pavillon de préparation à l'autonomie)
- Une cheffe de service

Ce groupe se réunit une fois par mois.

Les missions du groupe qualité sont les suivantes :

- Revoir et actualiser les procédures inhérentes au fonctionnement
- S'approprier les RBPP et les adapter à la pratique quotidienne
- S'assurer que la démarche est respectueuse des recommandations
- Organiser et préparer la démarche d'évaluation (auto évaluation SYNAE)
- Rédiger et appliquer un plan d'action et d'amélioration continue

L'évaluation HAS : la publication du nouveau référentiel, unique, pour la réalisation des évaluations dans les ESSMS, date de 2022. La prochaine évaluation HAS de l'établissement aura lieu en janvier 2024.

## **5. Les axes stratégiques et le plan d'action, perspectives de développement**

### **5.1. Axe 1 : Renforcer la gouvernance en mutualisant les compétences**

Objectif : Créer des pôles de compétences et les mutualiser entre établissements

Plan d'actions :

Lancement et cadrage : Création d'un Copil inter-établissements

Réalisation d'un audit diagnostic

Proposition de 3 scénarii et mise en œuvre d'un scénario

Moyens mis en œuvre :

Gouvernance associative & Directions des établissements

Expert comptable

Echéance : 1<sup>er</sup> trimestre 2024

### **5.2. Axe 2 : Ouvrir l'établissement sur son environnement**

#### **L'accueil de jour**

Objectif : Proposer un dispositif d'accueil de jour pour des personnes en situation de handicap sur l'infrastructure de Monségur

Plan d'actions :

Etude de besoins sur le territoire

Soumettre un projet à l'autorité de tutelle

Obtenir l'autorisation d'ouverture

Moyens mis en œuvre :

Equipe de direction

Gouvernance

Expert-comptable

Echéance : 2025

#### **Développer l'habitat inclusif**

Objectif : Permettre aux usagers d'intégrer un habitat partagé dans la cité

Plan d'actions :

Créer une dynamique locale

Rechercher et rencontrer les partenaires

Créer un accompagnement hors les murs et déployer le projet

Moyens mis en œuvre :

Equipe de direction

Gouvernance

Bailleurs sociaux

Collectivité territoriale

Echéance : 2025-2026

### **Être pôle ressource et d'expertise au travers d'un hébergement ponctuel**

Objectifs :

Expérimenter ponctuellement la vie en studio pour un public TSA

Offrir un séjour de répit pour les usagers et/ou les familles

Evaluer les capacités de l'usager pour conforter son parcours et éviter les ruptures

Plan d'actions

Rédiger un projet

Former les professionnels

Conventionner avec des partenaires du secteur

Moyens mis en œuvre :

Conseil départemental – ARS -

MDPH – ESSMS – Mandataires judiciaires

Echéance : 2026-2027

### **5.3. Axe 3 : Promouvoir la qualité de vie au travail**

Objectif : Développer l'attractivité et la fidélisation des salariés et nouveaux salariés

Plan d'actions :

Créer un processus d'intégration des nouveaux salariés

Assurer la sécurité des conditions de travail

Valoriser les compétences des professionnels par le biais de la formation

Mettre en place un comité éthique

Moyens mis en œuvre :

Direction

Echéance : 2024