



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2023

Foyer Jean CAURANT

2 Place du 13 Octobre

92220 Bagneux

Directrice : Françoise GEORGES

Cheffe de service : Juliane PHILIPP

Espérance hauts de seine - ehs	4
FOYER Jean CAURANT	5
<i>LES MISSIONS</i>	5
<i>L'ACTIVITÉ 2023 en chiffres</i>	6
<i>LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS 2023</i>	7
LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES	8
Durée moyenne de séjour ou durée moyenne de PEC	8
<i>LES PROFILS DU PUBLIC</i>	9
Typologie	9
Au regard de la situation de handicap	9
Au regard de la protection juridique	10
Au regard de l'activité et emploi	10
Au regard de leur provenance géographique	11
<i>LES ADMISSIONS EN 2023</i>	11
Les demandes d'admission	11
La provenance	12
<i>LES PERSONNES SORTIES EN 2023</i>	13
Les motifs de sortie	13
Les orientations post-sorties	13
L'ACCOMPAGNEMENT	14
<i>LES TYPES D'ACCOMPAGNEMENT</i>	14
<i>LES THÈMES D'ACCOMPAGNEMENT ABORDÉS</i>	15
<i>LES PROJETS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉS</i>	15
<i>LES SÉJOURS EXTÉRIEURS</i>	15
<i>LES ACTIVITÉS</i>	16
<i>LE MAINTIEN DU LIEN AVEC LES FAMILLES ET LES PROCHES</i>	16
L'ÉQUIPES ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL	17
<i>LE PERSONNEL</i>	17
Répartition des effectifs / fonction	17
Pyramide des âges	17
Taux de rotation des personnels sur effectif réel	18
Formation des équipes	18
<i>LES VACANCES DE POSTES</i>	19
Taux d'ETP vacants	19
<i>L'ABSENTÉISME</i>	20
Taux d'absentéisme	20

Absentéisme / motifs-----	20
<i>Concernant les difficultés de recrutement dans le secteur social et médico-social-----</i>	<i>20</i>
LES RÉSULTATS FINANCIERS 2023 -----	21
<i>ANALYSE DU RÉSULTAT-----</i>	<i>21</i>
Activité-----	21
Charges de personnel – groupe 2-----	21
Autres charges d’exploitation-----	21
Produits de la tarification-----	22
Produits autres que ceux de la tarification-----	22
<i>SYNTHESE DU RÉSULTAT-----</i>	<i>22</i>
Détermination du résultat au titre de l’exercice 2023-----	22
Proposition de l’affectation du résultat de l’exercice 2023-----	22
LA DÉMARCHE D’AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ-----	23
<i>LE PILOTAGE DE LA DÉMARCHE QUALITÉ-----</i>	<i>23</i>
<i>LA MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF D’ÉVALUATION-----</i>	<i>23</i>
<i>LE SUIVI DE LA SURVEILLANCE ET DE LA GESTION DES RISQUES-----</i>	<i>27</i>
<i>LE SUIVI DE LA MISE EN OEUVRE DES DROITS DES USAGERS-----</i>	<i>27</i>
<i>PLAN D’AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DU FOYER JEAN CAURANT-----</i>	<i>28</i>
ANNEXES – Affiches Qualité et Auto-évaluation	

Espérance hauts de seine - ehs

« **Vers le Rétablissement, ensemble** » - Projet associatif 2022-2026

Espérance hauts de seine accompagne des personnes sujettes à des troubles psychiques, quel que soit leur parcours, en vue de la réalisation de leurs projets.

Affiliée à l'UNAFAM, **espérance hauts de seine** s'appuie sur les valeurs fortes de l'espoir, en plaçant la personne accompagnée dans une dynamique portée par la projection vers un aller mieux et une vie satisfaisante, au regard des critères qu'elle se fixe pour elle-même. L'accompagnement soutient les attentes et besoins exprimés par la personne elle-même.

Depuis 40 ans, les projets et les activités de l'association s'appuient sur l'engagement et les compétences de nos équipes éducatives, sociales et médicales.

NOS ACTIONS

Espérance hauts de seine assure la création et la gestion de structures sur l'ensemble des Hauts de Seine, adaptées aux besoins des personnes qu'elle accompagne : continuité des soins, accès à un logement décent, à un accompagnement social et à des dispositifs d'insertion adaptés :

Favoriser l'insertion sociale, professionnelle et l'entraide

- Etablissement d'accompagnement par le travail Jean Caurant – ESAT – 55 travailleurs
- Missions de gestion auprès de 6 Groupes d'entraide mutuelle – GEM

Accompagner

- Service d'accompagnement à la vie sociale – SAVS – 52 personnes
- Service d'accompagnement médico-social – SAMSAH – 81 personnes dont 16 accompagnées en SAMSAH renforcé

Héberger

- Foyer d'hébergement *Jean Caurant* – 54 résidents
- Etablissement d'accueil médicalisé *La Fontaine des Vœux* – FAM – 39 résidents, dont 7 résidents en pavillon Autonomie – Hors les murs

Loger

- Résidence-accueil Santos Dumont à Suresnes – 24 résidents
- Résidence-accueil Belloeuvre à Malakoff – 14 résidents
- Appartements associatifs & Habitat inclusif-Aide à la Vie Partagée & gestion locative – 54 résidents

En capacité d'innover, se renouveler et repenser son action auprès du public, **espérance hauts de seine** a conduit en **2023** des projets importants :

- Poursuite de l'évolution de ses pratiques professionnelles d'intervention auprès des personnes par une **démarche de Rétablissement**,

- Renforcement de sa **politique Qualité** par l'actualisation de ses **projets de service et d'établissement**, la mise en place d'une **démarche d'auto-évaluation appuyée sur les personnes accompagnées et les équipes**, la conduite de la réalisation de 4 **évaluations externes**,

- Ouverture de **nouvelles actions** :

Juin : 8 résidents en appartements à Nanterre dans le cadre du projet d'**Aide à la vie Partagée**

Juillet : 8 personnes suivies dans le cadre du **SAMSAH renforcé**

Août : 9 résidents en **gestion locative adaptée** en appartements à Gennevilliers, dans le cadre d'un partenariat avec l'hôpital Roger Prévot

Octobre : 7 résidents au **pavillon Autonomie-Hors les murs du FAM**

FOYER JEAN CAURANT

LES MISSIONS

Le Foyer d'hébergement propose un lieu d'hébergement sécurisant, avec l'accès à une restauration collective, pour des personnes en souffrance psychique qui n'ont pas accès à un logement. Il contribue à la réalisation du projet de vie des personnes en situation de handicap psychique, par un accompagnement favorisant les démarches d'insertion des personnes hébergées, le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

Concrètement, les principales missions se définissent ainsi :

- Proposer un hébergement en chambre privative et une restauration collective ;
- Prévenir l'isolement des personnes et favoriser ses relations sociales et familiales ;
- Les accompagner dans la réalisation des actes de leur vie quotidienne ;
- Les soutenir dans l'accès régulier aux professionnels de la santé, dispenser des actions de prévention, accompagner vers les soins ;
- Soutenir le maintien et le développement ou la ré-acquisition de l'autonomie ;
- Accompagner l'insertion sociale et/ou professionnelle ;
- Favoriser la définition de son projet de vie par la personne ;
- Œuvrer à l'accès au droit commun et l'identification des interlocuteurs utiles.

Le site collectif accueille de 43 à 45 personnes avec une restauration collective assurée sur site par l'ESAT Jean CAURANT.

Les 9 autres places sont situées en appartements en colocation de 3 places à proximité du foyer. Ces appartements accueillent des résidents qui ont un projet d'inclusion en logement. Ces appartements représentent une étape supplémentaire dans la gestion de la vie quotidienne et de l'acquisition de l'autonomie. Ils constituent une expérience progressive et supplémentaire en logement personnel. Les courses et les repas sont gérés par le résident qui peut si nécessaire être accompagné dans ces domaines.

- Expériences de vie en studio d'essai

Le Foyer propose à tous ses résidents du site collectif, des expériences de stages en studio d'essai. Il s'agit de proposer des séquences de vie en studio indépendant en ville, équipé de façon ordinaire, pour permettre au résident d'évaluer ses capacités à vivre en logement personnel ; ces expérimentations font l'objet d'une préparation attentive entre le résident et son référent, de visites sur place et d'une évaluation.

D'une durée de huit jours la première fois afin de ne pas générer d'insécurité particulière, le stage est généralement porté à un mois pour éprouver la gestion de la vie autonome sur une durée significative.

Les stages en studio d'essai sont un excellent outil d'auto-évaluation, pour le résident et d'évaluation pour l'équipe.

Le foyer est ouvert tous les jours de l'année avec un roulement entre l'équipe de jour assurant une présence de 7h à 21h et l'équipe de nuit de 20h50 à 7h10.

L'ACTIVITÉ 2023 EN CHIFFRES

Capacité autorisée en nombre de places au 31/12/2023	52 accueil pérenne+ 2 demi-places temporaire
Capacité installée au 31/12/2023	52 accueil pérenne+ 2 demi-places temporaire
Nb de personnes présentes au 1^{er} janvier 2023	52
Nb de personnes présentes au 31/12/2023	51
Nb total de personnes accompagnées sur l'année 2023	59
Nombre de jours réalisés dans l'année 2023	18 810
Nombre de journées théoriques	19 345

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'occupation	97%	96.5%	97.57%	96.6%	95.43%

Sachant que le taux d'occupation du Foyer doit être décomposé selon le dispositif utilisé. Le foyer propose 52 places d'accompagnement pérenne et 2 places d'accueil temporaire, dont les modalités d'occupation et missions sont différentes.

Nature - Mode d'accueil	Nombre théorique	Nombre prévisionnel	Nombre réalisé	Taux d'occupation réalisé
Internat 52 places pérennes	18 980	18 428	18 632	98,17%
2 places accueil temporaire	730	348	178	24.38%
total	19 710	18 776	18 810	95,43%

Le taux d'activité pérenne est dépassé (+204 journées). Nous notons un taux d'accueil temporaire de moitié inférieur au prévisionnel (- 170 journées) du fait d'un départ dans un de nos appartements de colocation fin 2022. Les résidents du site collectif n'ont pas été intéressés pour occuper une colocation ce qui bloque une place sur le site collectif. Cette situation est restée identique sur toute l'année 2023 malgré des propositions régulières faites aux résidents du site collectif pour une place en colocation. Les différents stages d'essai en colocation n'ont pas donné suite à une intégration définitive dans le logement concerné

Taux de rotation

14.71%

LES ÉVÈNEMENTS MARQUANTS 2023

Le mois de juin 2023 a été marqué par l'organisation d'un vide grenier ouvert au public dans l'enceinte du foyer. Cette manifestation animée par les résidents et l'équipe a rencontré un franc succès. Elle a ainsi permis aux résidents de vendre leurs affaires inutiles et avoir un d'argent dans une démarche écoresponsable. Parmi les visiteurs nous avons eu le plaisir d'accueillir Madame la maire de Bagneux. Toutes les parties prenantes sont partantes pour renouveler le projet en 2024.



Les journées d'auto-évaluation et d'évaluation externe sont venues marquées cette année 2023. Elles ont apporté des moments de stress à l'équipe et aux résidents. Les résultats très globalement satisfaisants qui en sont ressortis viennent valoriser le travail et l'accompagnement auprès des résidents, permettent de cibler les points d'amélioration à apporter et inclure les résidents dans le processus d'amélioration de la qualité..

Comme chaque année les résidents et le personnel ont fêté ensemble les fêtes de fin d'année en partageant ensemble un temps et un repas festif et convivial, sur le thème d'un Noël traditionnel pour cette version 2023.

DÎNER DE FIN D'ANNÉE FOYER JEAN CAURANT

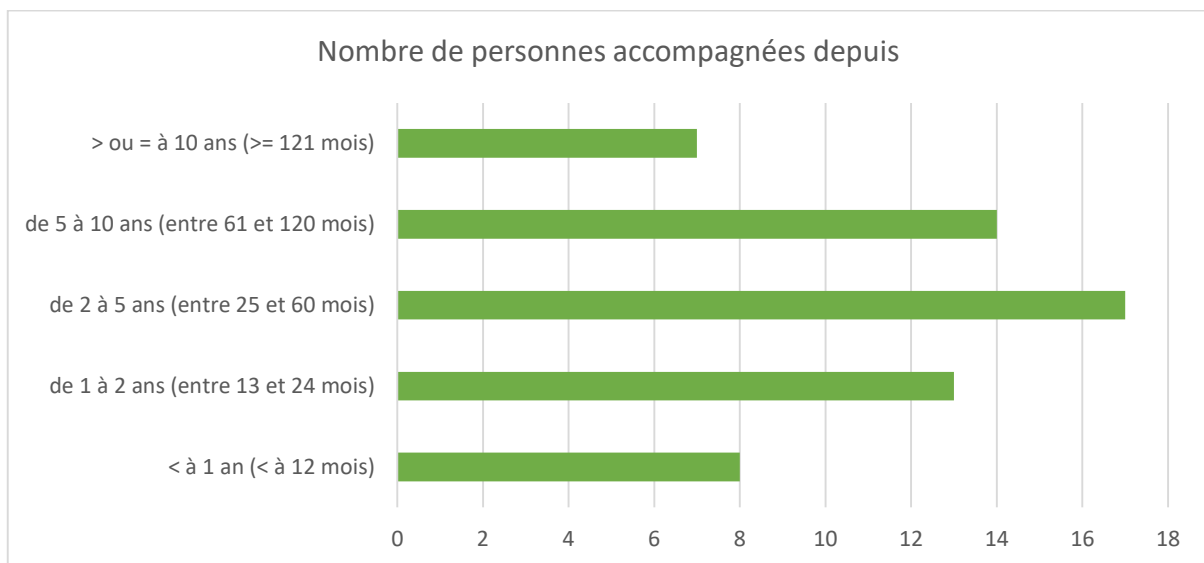


LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

	2019	2020	2021	2022	2023
Nb pers présentes au 31/12 N-1	52	50	51	52	52
Nb pers entrées dans l'année	7	9	7	6	7
Nb pers sorties dans l'année	7	11	8	5	8
Nb de pers présentes au 31/12 N	50	51	52	52	51
Nb de pers accompagnées sur l'année	60	61	59	57	59

Le nombre de personnes accompagnées par année reste stable sur les 5 dernières années, variant de 57 personnes à 61 personnes.

Durée moyenne de séjour ou durée moyenne de PEC



Nous notons une répartition assez homogène des personnes par durée de séjour :

- 35.6% de nos résidents ont moins de 2 années de présence.
- 28.8% des séjours sont compris entre 2 et 5 ans
- 35.6% dépassent les 5 ans de présence

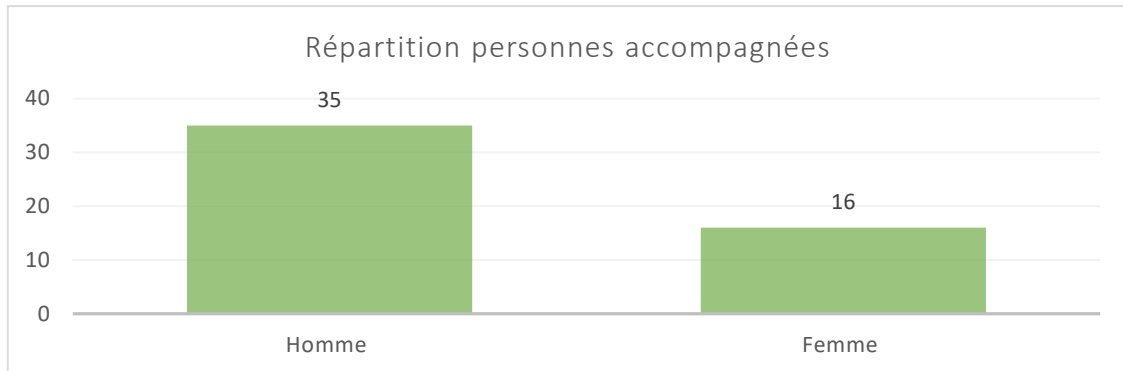
Evolution sur 5 ans

	2019	2020	2021	2022	2023
Durées d'accompagnement des personnes sorties dans l'année (en nb de jours)				1 558	1 538
Durée moyenne de séjour en mois	44.7	47.3	52.9	60.1	59.3

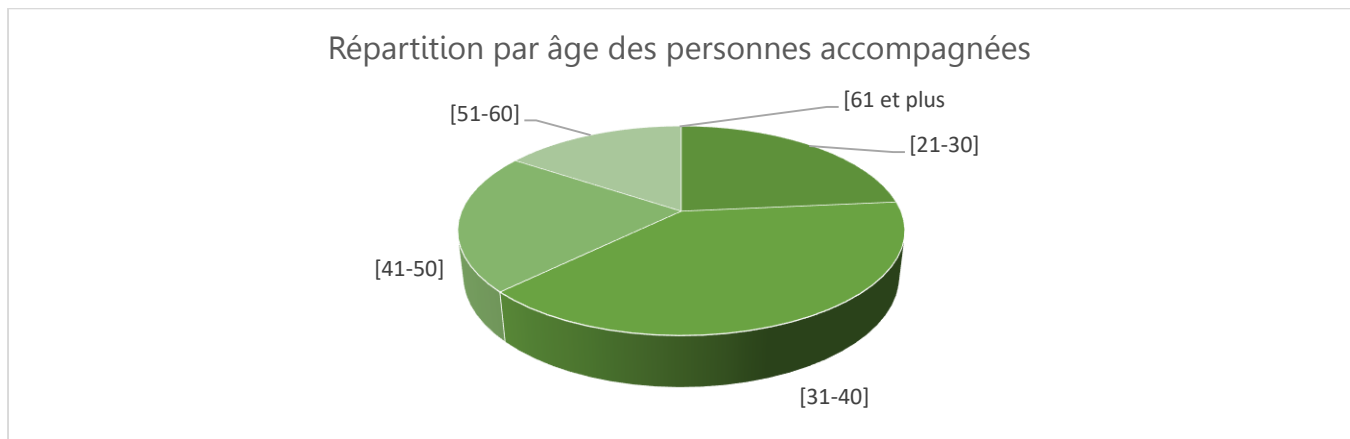
La durée moyenne de séjour reste quasi constante. Depuis 2019 c'est la première année qu'elle n'augmente pas.

LES PROFILS DU PUBLIC

Typologie



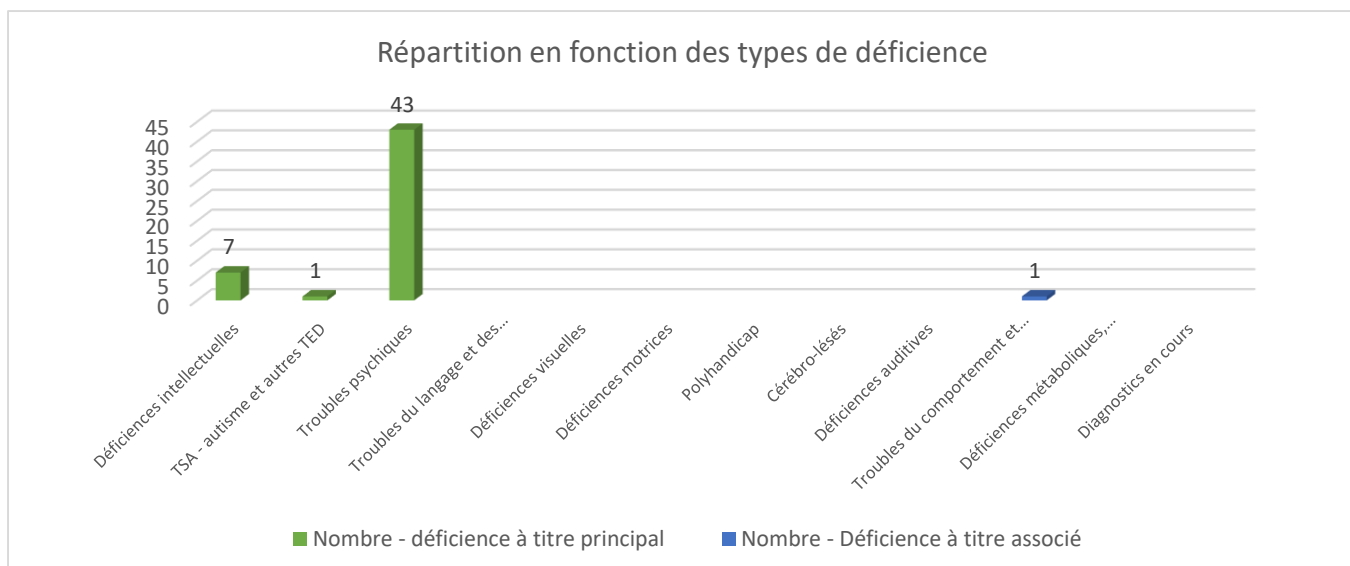
La proportion hommes femmes reste quasi inchangée, soit 68.6 % d'hommes pour 31.4 % de femme.



La moyenne d'âge passe à 39 ans, alors qu'elle était de 38 ans en 2022. Elle vient confirmer l'évolution constante des dernières années (33 ans en 2016). Nous notons que 58.8% des résidents a moins de 40 ans et 21% moins de 30 ans.

Parmi les résidents les plus âgés, un seul est sorti de nos effectifs en 2023, les autres ne projettent pas d'en sortir.

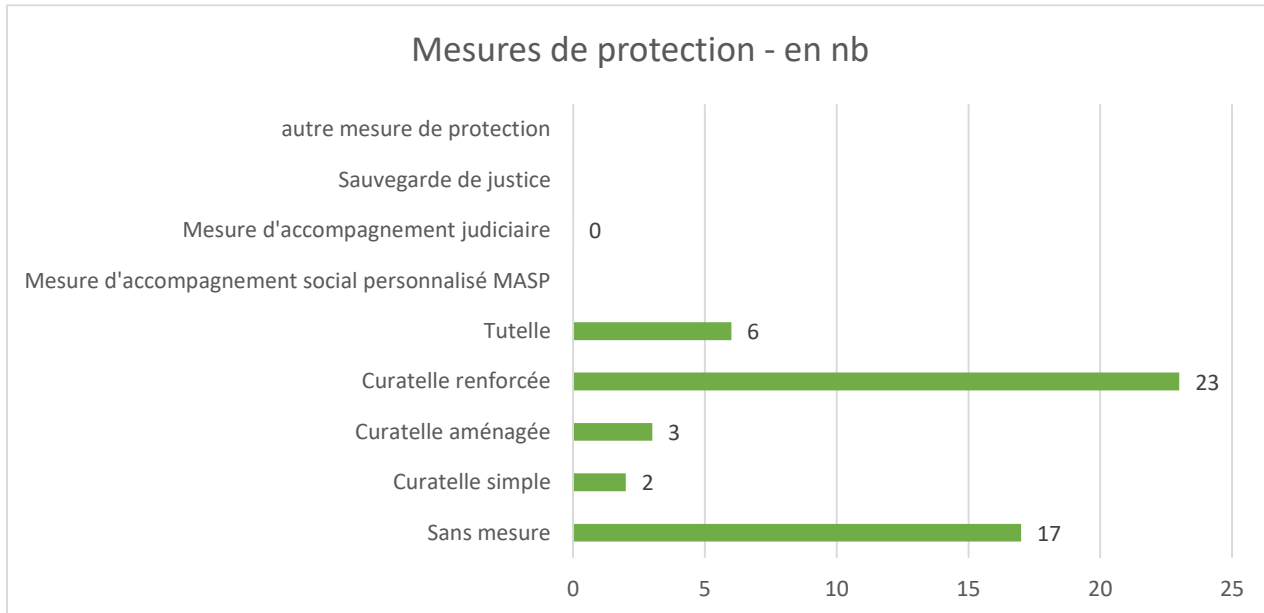
Au regard de la situation de handicap



85% de nos résidents connaissent des troubles de santé psychique et bénéficie d'un accompagnement externalisé sur ce point, 15% sont touchés par une déficience intellectuelle.

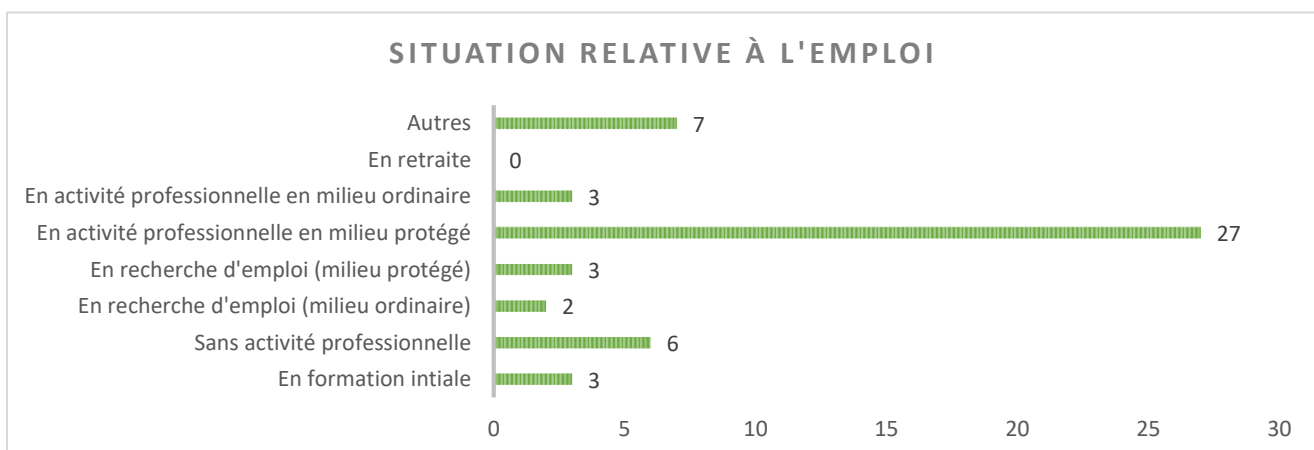
30% d'entre eux souffrent d'addictions (tabac, alcool, cannabis, jeux).

Au regard de la protection juridique

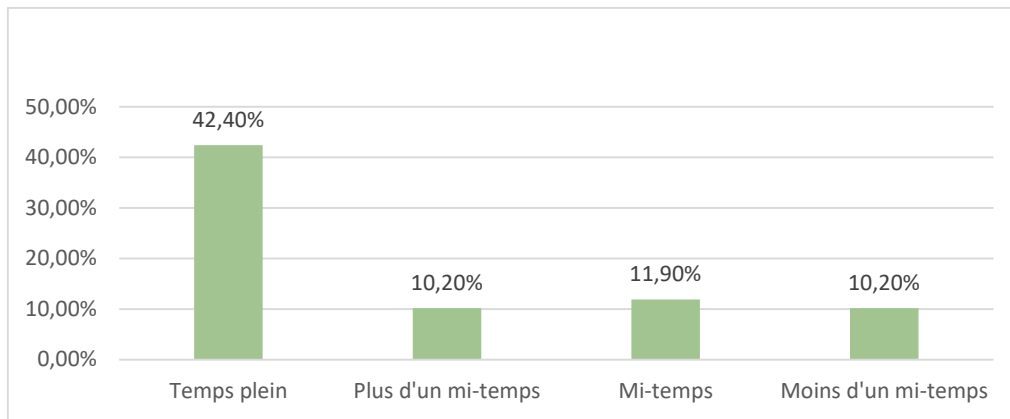


68.6 % des résidents bénéficient de mesure de protection soit 50 % en curatelle renforcée et 11.7 % de tutelle. Ce taux de mesure de tutelle augmente de 2 points par rapport à 2022. La proportion de personnes totalement autonomes sur le plan financier se maintient soit 15.8 %. Les autres résidents bénéficient d'un soutien de la part de leur entourage familial ou d'un soutien de l'équipe socio-éducative dans ce domaine.

Au regard de l'activité et emploi



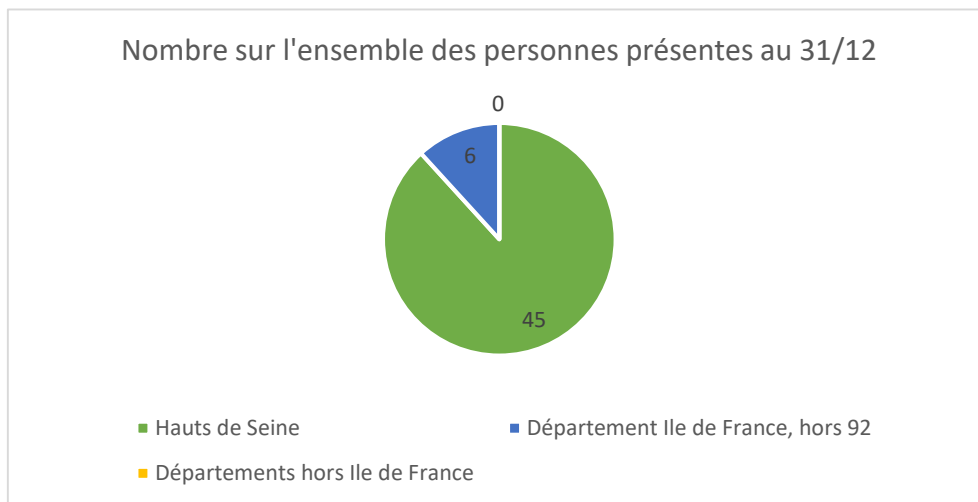
Nous enregistrons **27 % de résidents sans activité de jour structurée**. Seize résidents sur la file active de 59 sont donc sans activité de jour, contrairement au public visé par l'arrêté d'autorisation. Cet arrêté précise l'aptitude des résidents au travail en milieu adapté ou ordinaire. Cette situation est une constante depuis quelques années, en lien avec la difficulté d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicaps et conséquente de la réponse accompagnée pour tous, qui nous a amené à réviser nos critères d'admission. Les personnes adressées par la MDPH sont pour une grande partie sans activité quand elles initient une demande auprès de notre établissement.



42% des personnes ont une activité de jour à temps plein, les autres résidents occupent une activité professionnelle ou thérapeutique à temps partiel.

Nous constatons une augmentation des sollicitations des résidents en journée. L'organisation actuelle et les moyens en personnel ne permettent pas de répondre à toutes les demandes d'accompagnement ou d'échange en journée, au risque d'isolement des personnes.

Au regard de leur provenance géographique



Nous maintenons un taux de résidents, supérieur à l'objectif CPOM de 80%, de ressortissants des Hauts de Seine, soit 88.2% en 2023.

LES ADMISSIONS EN 2023

Les demandes d'admission

La nouvelle assistante de direction a été formée dès son arrivée à Via trajectoire par l'intermédiaire des webinaires proposés. Le remplissage dans le SI est fait de manière régulière mais pas en temps réel.

Nous adressons un courrier type à chaque personne ayant reçu une notification vers notre établissement afin de leur ouvrir la possibilité de candidater dans notre structure.

ADMISSIONS DANS L'ANNEE		
Admissions au cours de l'année	Nombre	Taux d'admission
Demandes d'admission	27	12.96%
réponses à la demande d'admission	25	
Entrée dans le processus d'admission (formalisée par un premier RDV entraînant l'inscription dans la file active)	20	2.2 Taux de réponse aux demandes d'admission
Nb d'Admissions réalisées (signature d'un DIPEC ou contrat de séjour)	7	
Nombre d'admissions dans le cadre d'un GOS	0	

Nous n'avons pu initier que 8 stages de contact au vu des contraintes d'occupation d'un de nos appartements (cf activité). Ces 8 stages ont permis l'admission de 7 personnes.

Motifs des non-admissions en 2023	Nombre
Refus exprimé par la personne	6
Pas de suites données par la personne	4
Troubles jugés incompatibles avec la prise en charge offerte	0
Etat de santé	0
Non adéquation de l'orientation	2
Non-conformité avec l'agrément	0
Saturation du service	0
Autres	1

37% des personnes orientées par la CDAPH n'ont pas donné suite à cette orientation à leur initiative.

6.3 Taux de refus d'admission
7.41%

Le taux de refus d'admission reste faible.

La provenance

Lieux géographique de provenance de la personne	Nombre sur les personnes admises au cours de l'année
Hauts de Seine	4
Département Ile de France, hors 92	3
Départements hors Ile de France	0
Total	7

6.2 Taux de rotation des résidents du 92
83,33%

Nous constatons une augmentation des candidatures hors 92 sur le deuxième semestre 2023, qui a abouti à l'admission de 3 résidents des départements limitrophes.

Provenance des personnes accompagnées	Nombre
Domicile ou milieu ordinaire	2
établissement de santé	3
établissement médico-social	1
non connue	0

L'établissement reste une solution de sortie pour les personnes sortantes de l'hôpital sans possibilité d'hébergement. 3 des 2 personnes sortant d'hospitalisation et admises en 2023 ont été ré-hospitalisées dans les 2 premiers mois après leur admission à nos effectifs.

Parmi les 7 personnes admises en 2023 seulement 1 personne travaille en ESAT. Trois des personnes admises ont des activités à l'hôpital de jour

LES PERSONNES SORTIES EN 2023

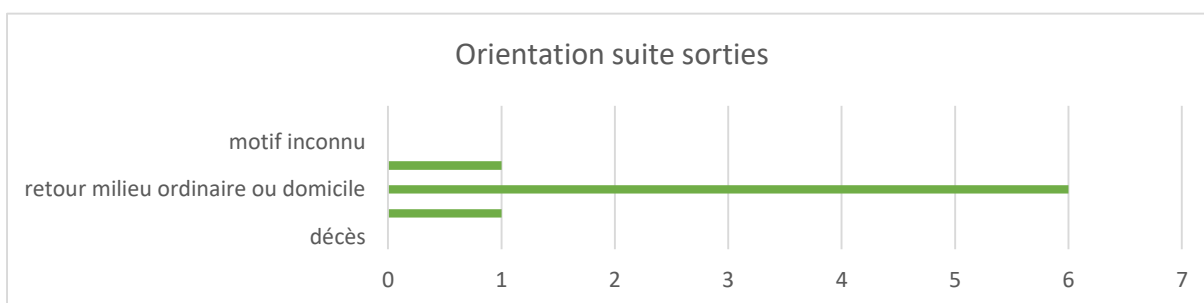
Nombre de sorties

Nombre de sorties au cours de l'année 2023	8
--	---

Les motifs de sortie

Nombre de fins d'accompagnement de l'année par motif (Toutes les fins d'accompagnement interviennent après avis de la CDAPH.)	Nombre
Projet abouti-objectifs atteints	0
A la demande de la personne	7
A la demande de la structure (non adhésion, rupture, absence..)	0
Raisons majeures (décès, déménagement)	0
Etat de santé	1
Réorientation	0
Autre	0

Les orientations post-sorties



Six personnes ont pu concrétiser leur projet d'installation en logement personnel dont une installation en résidence accueil. Un résident est retourné en famille.

L'ACCOMPAGNEMENT

Depuis 2020, **espoir hauts de seine** est engagée dans une démarche d'orientation de ces pratiques au regard du paradigme du Rétablissement en santé mentale.

Ce virage, qui nécessite de réinterroger nos références institutionnelles et organisationnelles est mené chez ehs de façon holistique, par un accompagnement de l'ensemble de ses équipes vers un changement de pratiques et de postures professionnelles et managériales. Ce virage est également mené de façon collaborative et inclusive, en invitant de façon large et ouverte les personnes accompagnées, leurs proches et les partenaires à participer à notre cheminement.

Le soutien au déploiement de l'approche rétablissement se fonde sur un processus de formation continue, des démarches réflexives et éthiques, et une politique de promotion de l'autodétermination et de l'innovation, portés en chaque structure. Pour que nos projets d'évolution nous ressemblent, nous voulions qu'ils trouvent leur source dans l'analyse des enjeux réels et actuels du terrain. C'est ainsi que l'accompagnement proposé à ehs, quel que soit la structure, est posé sur l'accompagnement à faire, et non pas dans le faire à la place de.

LES TYPES D'ACCOMPAGNEMENT

Les types d'interventions sont variés et dépendent des modalités d'hébergement du résident. Dans le cadre de l'hébergement collectif :

- Entretien dans la chambre du résident (aide, conseils)
- Entretien dans un bureau (écoute, soutien, démarches)
- Accompagnement de la personne avec un objectif d'autonomisation (dans les transports, pour des courses, pour une rendez-vous médical...)
- Accompagnement sur des temps collectifs (repas, ateliers ou animations)
- Rendez-vous ou échange partenaires avec la personne
- Rendez-vous ou échange partenaires sans la personne mais avec son accord
- Ateliers ou réunion proposés au collectif sur un thème
- Sorties, séjour ou journée sur l'extérieur
- Les animations ou ateliers au sein du foyer

Notre studio d'essai a permis de proposer : 3 stages de 1-2 semaines, 1 stage de 3 semaines et 6 stages de 4-5 semaines. Nous personnalisons les propositions de durée de stage dans notre studio afin de répondre aux demandes des résidents, de même que nous pouvons proposer à certains de refaire de nouvelle(s) expérience(s) de stage s'ils le souhaitent.

Dans le cadre des 9 places situées en appartements en colocation les résidents reçoivent les visites de l'équipe par semaine et peuvent participer à l'ensemble des activités d'animations ou des ateliers à visée éducative proposés au foyer. Une organisation est mise en place avec les intéressés pour faciliter les relations engendrées par la colocation.

Dans le cadre de la cohabitation dans les colocations les colocataires partagent la responsabilité de l'entretien des parties communes de l'appartement. Le suivi de la colocation permet un soutien à cette organisation. Des repas de convivialité sont régulièrement proposés pour faciliter les échanges avec l'ensemble des colocataires et les référents de la colocation sur des points pouvant concerner les relations interpersonnelles ou d'autres en lien avec la colocation.

LES THÈMES D'ACCOMPAGNEMENT ABORDÉS

Domaines	% de résidents concernés en 2023	% de résidents concernés en 2022	% de résidents concernés en 2021
Hygiène personnelle	18.6%	35%	39,00%
Entretien du lieu de vie	67.8%	75.5%	86,50%
Relations sociales	44.1%	54.4%	25,40%
Gestion administrative	76.3%	94.7%	86,50%
Gestion budgétaire	47.4%	59.6%	50,80%
Temps libre, loisirs, vacances	44.1%	57.9%	25,40%
Organisation	62.7%	68.4%	57,20%
Alimentation	10.2%	17.5%	15,20%
Emploi	49.1%	66.7%	57,60%
Accompagnement vers le soin somatique	62.7%	70.2%	71,10%
Accompagnement vers le soin psychique	54.2%	68.4%	62,70%

LES PROJETS D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉS

Le taux de renouvellement des projets d'accompagnement est de 92%. Il reste insatisfaisant au vu de l'objectif CPOM mais en nette évolution par rapport à 2022. Les outils (domaines de vie, inventaire des forces, balance décisionnelle, tableau des rêves, ...) proposés aux résidents sont maintenant pleinement utilisés par les membres de l'équipe. Ils étaient à s'approprier par les salariés plus récemment arrivés au sein du foyer.

LES SÉJOURS EXTÉRIEURS

Nous avons réalisé deux séjours (zoo de Beauval en juillet - Normandie en novembre), et plusieurs sorties à la journée (mer, Chartres, parc d'attraction). Le choix des séjours et des journées est celui des résidents.

Ces séjours permettent aux résidents qui ne partent jamais ou peu de l'établissement de sortir de leur environnement habituel. Ils sont l'occasion de tisser des relations sociales un peu différentes de celles du quotidien du foyer et de découvrir certains résidents sous de nouveaux aspects.

LES ACTIVITÉS

Activités régulières pour favoriser l'accès à la culture / l'expression artistique :

- Ateliers théâtres / contractualisation avec l'association 'Compagnie Terrain Vague' :

Les résidents ont sollicité l'équipe pour poursuivre l'activité théâtre avec l'intervenant extérieur. L'atelier qui se tient toutes les deux semaines est également ouvert aux travailleurs de l'ESAT. L'intervenante a proposé deux cycles d'intervention un portait sur le théâtre avec la mise en scène de scénettes ; l'autre portait sur l'élaboration d'un scénario et la réalisation de séquences filmées

- Sorties régulières au cinéma et séances de cinéma sur site
- Animations de travaux manuels ou en lien avec le quotidien (couture...)

Activités spécifiques :

- Ateliers cuisine et ateliers pâtisserie qui permettent un partage convivial des plats ou pâtisseries préparées en commun
- Ateliers Codes de la route

Réunions d'informations pour promouvoir, informer sur la santé et le bien-être et favoriser la prévention sur différentes thématiques :

- Réunion d'information sur les dangers liés à la consommation de tabac pendant le mois anti-tabac
- Soirée d'information dans le cadre la campagne nationale d'octobre rose, pour prévenir et sensibiliser au cancer du sein et promouvoir la santé des femmes (intervention d'infirmières auprès des résidentes)
- Ateliers sur le thème de la semaine du goût en octobre
- Groupes de parole sur les conduites addictives animés par des formateurs et un pair-aidant auprès des résidents et professionnels

LE MAINTIEN DU LIEN AVEC LES FAMILLES ET LES PROCHES

Pour rappel, à l'admission les personnes accompagnées complètent un document précisant les personnes qu'elles souhaitent désignées pour recevoir les communications liées à la structure et à l'association.

La majorité soit $\frac{3}{4}$ de nos résidents sont favorables à une communication avec leur famille ou leurs proches.

Historiquement, les familles se sont peu mobilisées sur une participation active au sein de l'instance du CVS.

Il n'y a pas de représentant des familles au CVS pour cause d'absence de candidatures. Nous réfléchissons à de nouvelles modalités pour inciter les proches à se mobiliser dans le cadre des prochains CVS 2024.

L'information et la sollicitation des familles ou proches désignés se sont concrétisées en 2023 par :

- Invitation à la galette associative qui a réuni plus de 100 personnes (personnes accompagnées, familles et proches, personnel et membres du conseil d'administration)
- L'envoi de la newsletter trimestrielle associative
- Invitation à participer aux ateliers de réflexion sur le CPOM

Nb de rdv avec des familles au cours de l'année 2023 :

- 5 rencontres familiales dont 4 avec un membre qui assure une mesure de protection juridique
- Pour 40% de nos résidents l'accompagnement est favorisé par des échanges avec leur proches pour faire le lien sur des aspects administratifs ou pour faciliter la coordination du soutien proposé.

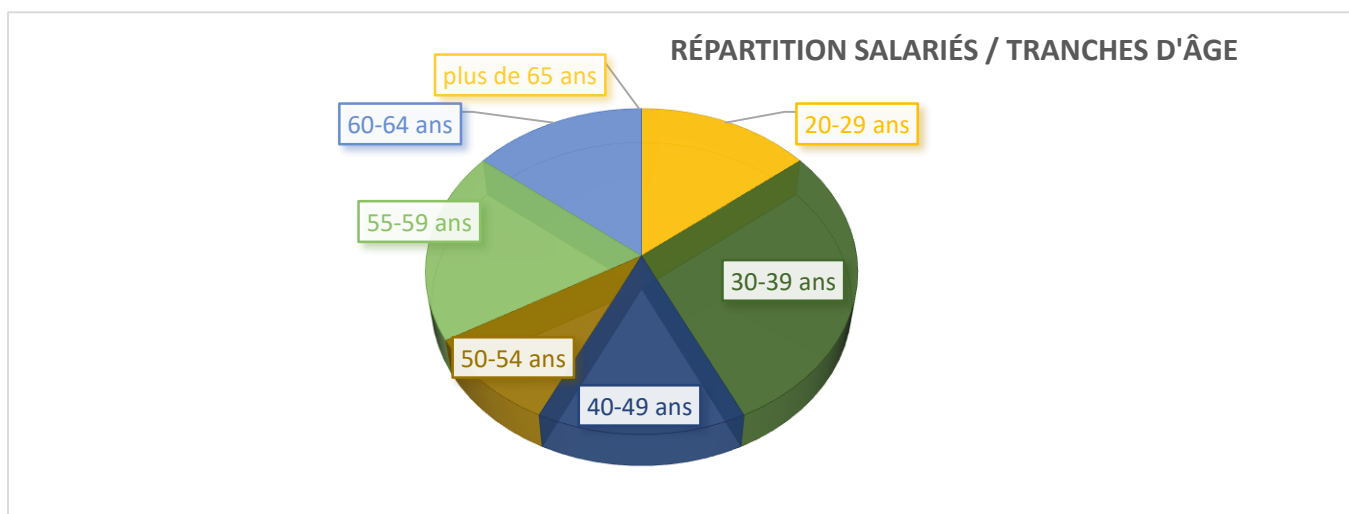
L'ÉQUIPES ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

LE PERSONNEL

Répartition des effectifs / fonction

Ressources humaines	Nombre total d'ETP prévus au BP	Nombre total d'ETP réalisés proratisés sur l'année
Directeur (hors médecin directeur technique)	1	1
Chef de service	1	1
Cadre technique	0.75	0.5
Assistant de direction	1.25	0.94
Personnel d'entretien	3.75	3.87
Psychologue	0.2	0.2
Educateur spécialisé	1	1
Aide médico-psychologique	3.25	3.07
CESF	3	2
Autre : surveillants de nuit	4.88	4.80
Total	20.08	19.38
Total SOINS	0.2	0.20
Total MEDICO-EDUCATIF	12.13	11.87

Pyramide des âges



La moyenne d'âge passe de 44 ans (2022) à 47 ans. Elle confirme l'augmentation sur les 4 dernières années : 41.8 ans en 2021 et 39.5 ans en 2020. Il reste difficile de fidéliser les jeunes salariés.

Taux de rotation des personnels sur effectif réel

Taux de rotation du personnel	Nombre	9.2 taux de rotation
Nb de recrutement au cours de l'année	6	28.57%
Nb de départ dans l'année	6	

Le taux de rotation des personnels augmente de 17 points par rapport à 2022. Il s'explique par des personnes embauchées qui ne sont pas restées au bout de quelques jours ou semaines de contrat. Les mouvements du personnel :

- En janvier démission d'une AMP
- En mars embauche d'une assistante de direction (poste vacant depuis fin décembre 2022) restée 5 jours
- En mars embauche d'une AMP
- En avril embauche d'une nouvelle assistante de direction
- En mai embauche d'un cadre technique qui a occupé son poste 3 semaines puis en arrêt
- En juillet embauche d'un agent de service intérieur pour le mi-temps restée 3 jours
- En août fin du contrat alternance d'agent de maintenance polyvalent
- En septembre passage à temps plein sur le FAM (géré par notre association) du veilleur à 0.42ETP
- En octobre embauche d'un veilleur à temps partiel (0.42ETP)
- En octobre licenciement du cadre technique

Formation des équipes

Le plan de formation est décliné tous les ans auprès des équipes. Il intègre la dimension de formation individuelle et la formation collective, au regard des compétences identifiées au cours des entretiens professionnels annuels.

Chaque nouveau salarié bénéficie de la formation Rétablissement de 2 jours, dans l'année de son arrivée à **ehs**,

Par ailleurs, l'équipe bénéficie de groupes d'Analyses des pratiques professionnelles mensuelles. Afin d'être en concordance avec l'approche Rétablissement, ces groupes d'analyses des pratiques sont animés par un intervenant pair extérieur formé à cette approche.

Développement des compétences des salariés et des résidents		
Fonction occupée	Intitulé de la formation	Nombre de personnes formées
Accompagnante socio-éducative	Communication non violente	2
Accompagnante socio-éducative	Droits des usagers	2
Accompagnante socio-éducative, résidents	Directives Anticipées Incitatives en Psychiatrie	3
Accompagnante socio-éducative	Excel débutant	1
Assistante direction, directrice	Excel niveau intermédiaire	2
Assistante direction	Word Avancé , VIA trajectoire	1
Accompagnante socio-éducative, surveillants nuits	Manipulation SSI	12
Accompagnante socio-éducative, surveillants nuits, CDS, DIR, résidents	Manipulation extincteur, Guide et serre- files d'évacuation	16

Accompagnante socio-éducative, résidents	Sensibilisation addictions	10
Accompagnante socio-éducative, ASSIST DIR, CDS, DIR, surveillante de nuit	Logiciel Médiatteam	11
Cheffe de service et directrice	gouvernance horizontale	2
Cheffe de service	Sensibilisation RGPD	1
Accompagnante socio-éducative, CDS, DIR, résidents	Démarche Qualité	4
Accompagnante socio-éducative, assistante de direction, surveillants de nuit	Formation socle rétablissement	4
Cheffe de service et directrice	Entretien motivationnel	2
Agent de service intérieur	Français langue étrangère	1
Cheffe de service et assistante de direction	Logiciel de facturation Cegi alfa	2
Accompagnante socio-éducative	Réhabilitation psychosociale au service du Rétablissement	1

Comme l'année dernière nous avons pu inclure des personnes accompagnées aux formations organisées.

LES VACANCES DE POSTES

Nb ETP vacants	Nombre
Nb ETP vacants	0.7
dont Nb ETP vacants fonction SOINS	0
dont Nb ETP vacants fonction SOCIO-EDUCATIVE	0.26

Taux d'ETP vacants

Taux d'ETP vacants	3%
Taux d'ETP SOINS vacants	0%
Taux d'ETP SOCIO vacants	0.25%

Le taux d'ETP vacant baisse de 3 points par rapport à 2022. Il concerne :

- 1 poste d'AMP /AES non pourvu pendant 2 mois
- Le poste de cadre technique non pourvu pendant 11 mois, mais pour partie compensé par un renfort social
- Le demi-poste d'agent de service intérieur, la personne en poste a sollicité, pour des raisons de santé, l'aménagement de son poste à mi-temps. Le recrutement sur ce demi- poste est difficile à pourvoir.

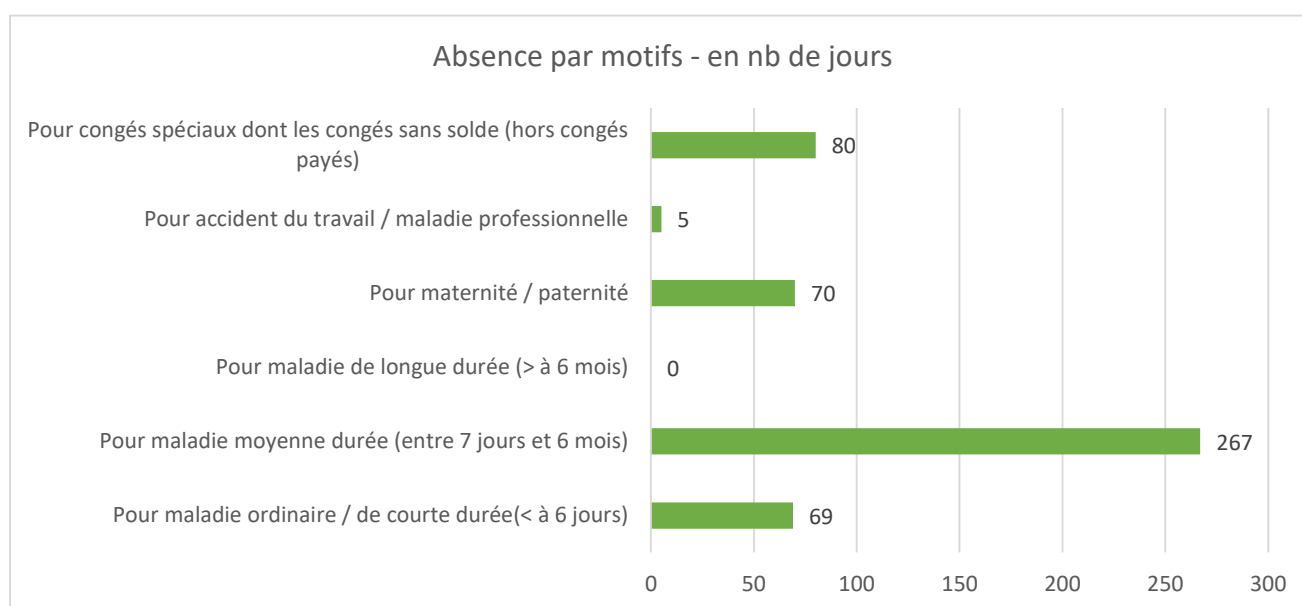
L'ABSENTÉISME

Taux d'absentéisme

Absentéisme - hors formation	Nombre	9.2 taux d'absentéisme
Nb total jours calendaires absences	491	6.94%
Nb ETP réel au 31/12	19.38	

Le taux d'absentéisme augmente de 1 point, il reste dans une moyenne acceptable pour notre secteur.

Absentéisme / motifs



76% des journées d'absence concernant 2 salariés dont 52% pour un congé maternité suivi d'un congé parental partiel et 24% par un salarié ayant des arrêts récurrents.

CONCERNANT LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

Certains métiers du secteur médico-social sont actuellement en grande tension (infirmiers, travailleurs sociaux, CESF, assistants sociaux, aides-soignants), **espoirance hauts de seine**, comme les autres associations du secteur, éprouve des difficultés de recrutement sur ces métiers.

espoirance hauts de seine s'est orientée depuis septembre 2021 vers les établissements de formation, en vue d'accueillir des salariés en contrat d'apprentissage en alternance. De plus, l'orientation choisie par l'association pour déployer un accompagnement axé vers le Rétablissement permet de mobiliser les professionnels de l'équipe et les candidats à l'embauche autour d'un projet innovant et dynamique.

Au foyer les contraintes liées à l'internat viennent majorées les difficultés de recrutement, en particulier pour des salariés qui ont des enfants en bas âge.

LES RÉSULTATS FINANCIERS 2023

ANALYSE DU RÉSULTAT

Activité

Le foyer d'hébergement est agréé pour 54 places dont 2 demi-places d'accueil temporaire. Le taux d'activité pour 2023 a été fixé au CPOM de la manière suivante : $(52 \text{ places permanentes} \times 365 \text{ jours} \times 97\%) = 18411 + (2 \text{ places d'accueil temporaire} \times 365 \times 50\%) = 365$ soit un total de 18 776 jours pour un taux d'activité à 97%

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'occupation	97%	96.5%	97.57%	96.6%	95.43%

En 2023, l'établissement a réalisé 18 810 journées. On constate 38 journées d'hospitalisation non facturables.

Charges de personnel – groupe 2

1. Charges de personnel salarié

Le groupe présente un dépassement de 19 987 € soit 2.04% du budget :

- Compte 621 : dépassement de 12.315€ soit 48.05% du budget, nous avons dû faire appel à de l'intérim sur les postes suivants :
 - Surveillants de nuit absents et remplacement des veilleurs en formation en journée
 - Agents de service intérieur, chargée de l'entretien des locaux, en maladie sur des courtes durées

2. Autres charges du groupe 2

- Compte 647 : dépassement de 7 364 € dû aux œuvres sociales

3. Autres éléments relatifs aux personnels salariés

- Détail du compte 648 : dépassement de 26 042€ repris en partie en fonds dédiés dans les produits
 - Analyse des pratiques professionnelles et réunions d'information sur les addictions
 - Formation du personnel à la manipulation du système de sécurité incendie
 - Formation à l'évacuation incendie
 - Formation au logiciel de facturation aux départements et aux usagers

Autres charges d'exploitation

1. Groupe 1

Le groupe 1 présente un dépassement de 20 492€ soit 6.47% du budget, détails des écarts significatifs :

- Compte 60612 : dépenses doublé en électricité soit 37 109€
- Compte 60621 : dépenses réduites de 84% pour cause de stock de chèques carburant suffisant et nouveau véhicule plus économe
- Compte 60613 : 17% de dépenses de gaz supplémentaires malgré la mise en place du bouclier tarifaire
- Compte 60626 : Non utilisation de 1 538€ soit un écart de 38% pour stock suffisant
- Compte 6063 : dépassement de 2 377€ euros utilisés pour animer des moments conviviaux avec les résidents
- Compte 611 : 6 580€ non utilisés, la vacance partielle de poste au niveau comptable du siège nous a fait freiner les dépenses sur ce poste
- Compte 6288 : Dépassement de 13 247€ soit 649% du budget, comprend les prestations suivantes :
 - Atelier théâtre pour les résidents
 - Analyse des pratiques managériales repris en partie en fonds dédiés dans les produits
 - Evaluation externe repris en fonds dédiés dans les produits

2. Groupe 3

Le groupe 3 présente un dépassement de 32 399 € soit 6.01% du budget prévisionnel.

- Compte 6156 : dépassement constaté de 8 768€, soit un écart de 22.50%. Le coût des maintenances continue d'augmenter
- Compte 627 : dépassement de 2 441 € des frais bancaires soit 32% du budget
- Compte 6611 : dépassement de 35 193€ soit 113% du budget dû aux intérêts d'emprunt, l'emprunt fait en 2015 a été souscrit à taux variable.

Ces dépassements sont atténués par les comptes suivants :

- Compte 6152 : non utilisation de 6 397 € soit 74% du budget. L'établissement a eu des dépenses limitées sur l'entretien, et la réparation des bâtiments
- Compte 6155 : non utilisation de 4 290 € soit 41%, peu de réparation à effectuer sur les biens mobiliers

Produits de la tarification

Les produits de la tarification sont identiques à ceux budgétés

Produits autres que ceux de la tarification

Les produits du groupe 2 présente un dépassement de 24 084 € soit 32.55% :

- Compte 75 : dépassement de 11 671 € (écart de 15.77%) : dépassement de 2565€ de versement de l'allocation logement et remboursement d'une facture (2022) mal imputée de 6 736 €
- Compte 6419 : perception de 12 263€ d'indemnités journalières CPAM des salariés absents pour maladie

Les produits du groupe 3 présente un dépassement de 12 093 € soit un écart de 47.62% :

- Compte 789 : 34 587 euros de reprises de fonds dédiés aux actions

SYNTHESE DU RÉSULTAT

Le total des charges est de 1 905 160 €

Le total des produits est de 1 850 586 €

Détermination du résultat au titre de l'exercice 2023

Le budget accordé sur 2023 prévoyait un déficit de 18 168€. Le résultat comptable présente un déficit de 54 574€.

Proposition de l'affectation du résultat de l'exercice 2023

Le résultat comptable de l'exercice affiche un **résultat déficitaire à hauteur de 54 574 €**.

L'établissement propose l'affectation en report à nouveau.

LA DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

LE PILOTAGE DE LA DÉMARCHE QUALITÉ

espérance hauts de seine a poursuivi sa démarche d'évaluation continue de la qualité en 2023, en maintenant les actions suivantes :

- Un comité de pilotage constitué des cadres de l'association, la direction générale et un administrateur
- Des indicateurs recueil des données
- Plans d'amélioration continue de la qualité pour chaque service / établissement de l'association
- Revue trimestrielle et/ou semestrielle des indicateurs
- Rapports d'activités annuels intégrant les indicateurs Qualité

Par ailleurs, l'association a assuré en 2023 la mise en œuvre d'auto-évaluation dans chaque service ou établissement, appuyée sur un trinôme de référents qualité (1 cadre, 1 salarié et 1 personne accompagnée). Les référents qualité ont été formé en mars aux méthodes d'évaluation, ainsi que tous les cadres de l'association, ainsi qu'à l'utilisation du logiciel Synaé. Les 1ères auto-évaluations ont été conduites entre mai et juillet.

Le comité de pilotage s'est réuni 3 fois sur 2023. Un premier séminaire formation qualité a donné lieu à la préparation de la politique qualité de l'association et dégagé les besoins et les objectifs prioritaires pour l'ensemble des parties prenantes et les délais attenants. Il a également permis de travailler ensemble des trames de questionnaire sur des critères du référentiel de la Haute Autorité de Santé (HAS) et de réfléchir aux prochaines modalités des auto-évaluations à mener dans les prochaines années.

Les référents qualité du foyer ont été mobilisés, pour la quasi-totalité de leur temps dédié à la qualité, sur le déroulement de l'auto-évaluation et de l'évaluation externe (préparation et personnes ressources auprès des résidents et du personnel).

Ils ont participé aux 3 réunions du COPIL (dont une différée début 2024) dont les ordres du jour portaient sur les points suivants :

- Mise à jour de la procédure des EI
- Préparation de l'auto-évaluation et de l'évaluation externe
- Retours d'expérience sur les auto-évaluations et les évaluations externes sur les structures associatives
- Partage des résultats des évaluations externes et des plans d'actions à mener
- Travail sur une procédure plaintes et réclamations associative
- Travail sur le plan de gestion de crise/plan bleu /PCA

LA MISE EN OEUVRE DU DISPOSITIF D'ÉVALUATION

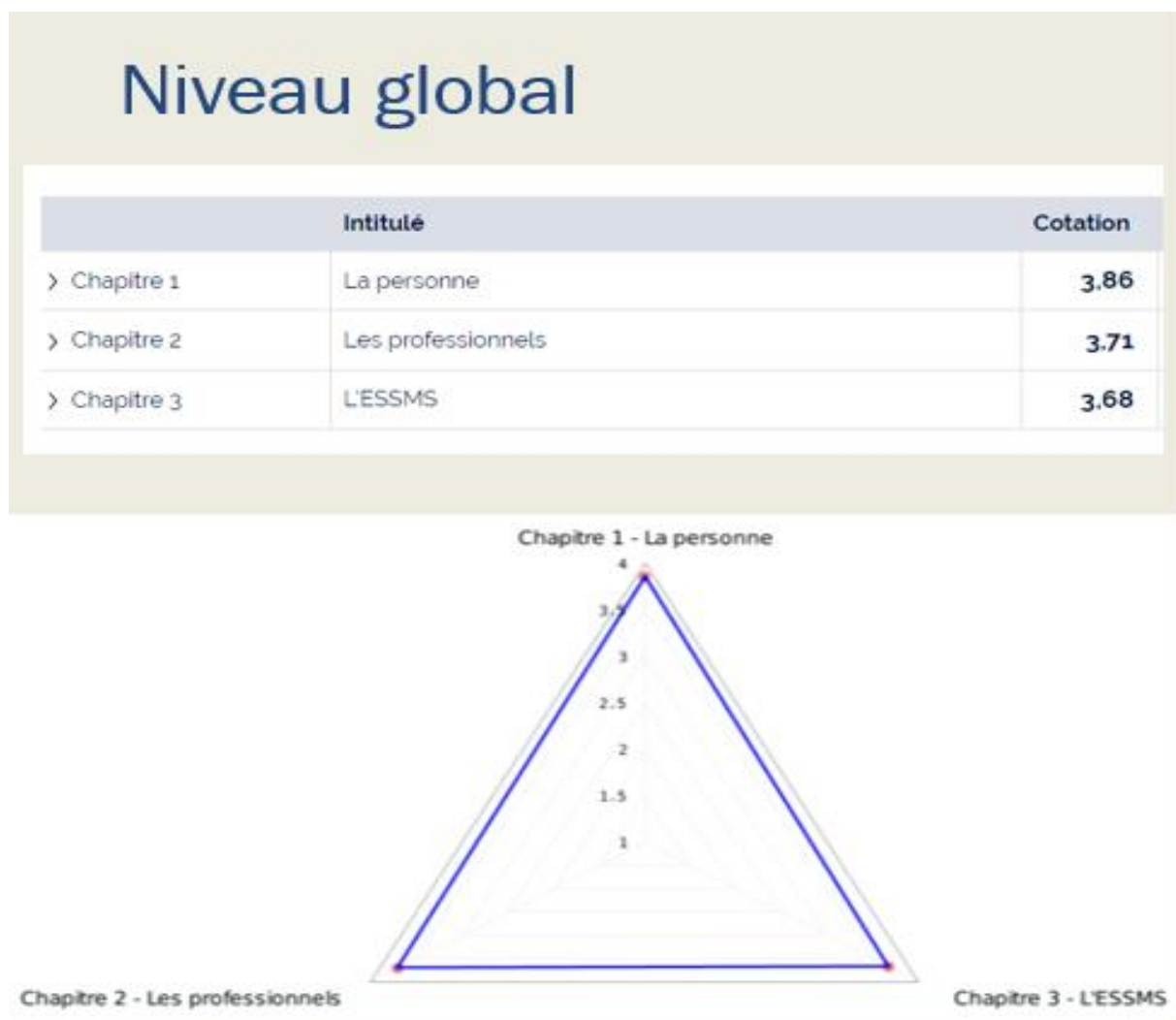
La mise en œuvre du dispositif d'évaluation

En avril la démarche d'auto-évaluation du foyer a été conduite avec l'appui d'Alfapsy (organisme de formation et de conseil). Les référents qualité 2 professionnels de terrain (dont un cadre) et un résident ont mené l'auto-évaluation en 2 jours sur site, en binôme pour cette première, avec les formateurs dont un formateur pair. Cette première expérience n'a pas permis de balayer ni de coter l'ensemble des critères d'évaluation du nouveau référentiel de la HAS. Elle en a favorisé l'accès aux équipes et aux résidents. Elle a concouru à dégager les points forts, certains axes d'amélioration et à mieux nous préparer l'évaluation externe.

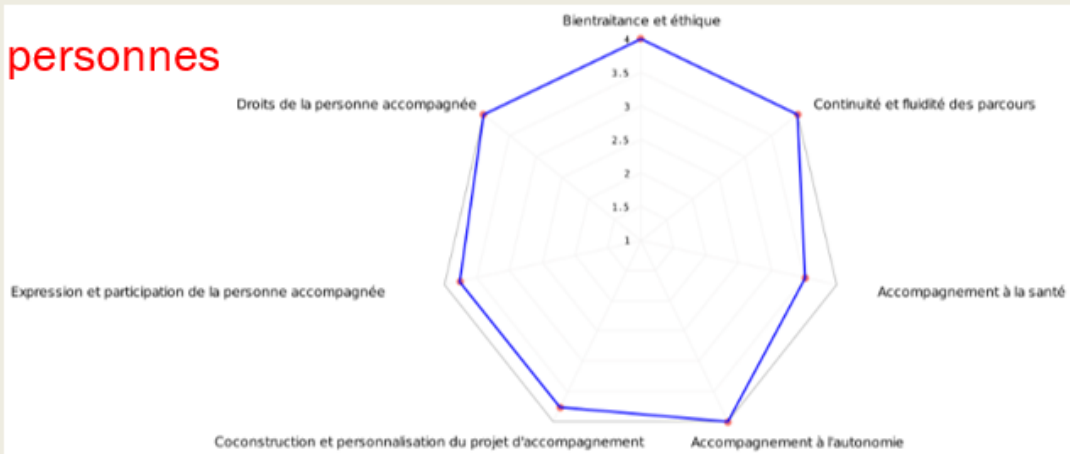
L'évaluation externe s'est déroulée fin septembre sur 3 jours dont 2 jours sur site.

L'ensemble des parties prenantes, les résidents, le personnel dont la direction se sont pleinement impliqués et mobilisés avant, pour les éléments de préparation à la visite des évaluateurs, et pendant la réalisation de ces journées d'évaluation. Des résidents se sont facilement portés volontaires pour être interviewés dans le cadre de ce nouveau format. Pour l'évaluation externe dix résidents se sont proposés en tant que traceur ciblé. Ces temps d'évaluation ont permis d'impliquer les résidents d'une manière différente et nouvelle. Ils nous ont également donné l'occasion de renforcer notre cohésion d'équipe dans un moment où il est important de se compléter et de se soutenir.

Les résultats de l'évaluation externe :



Les personnes



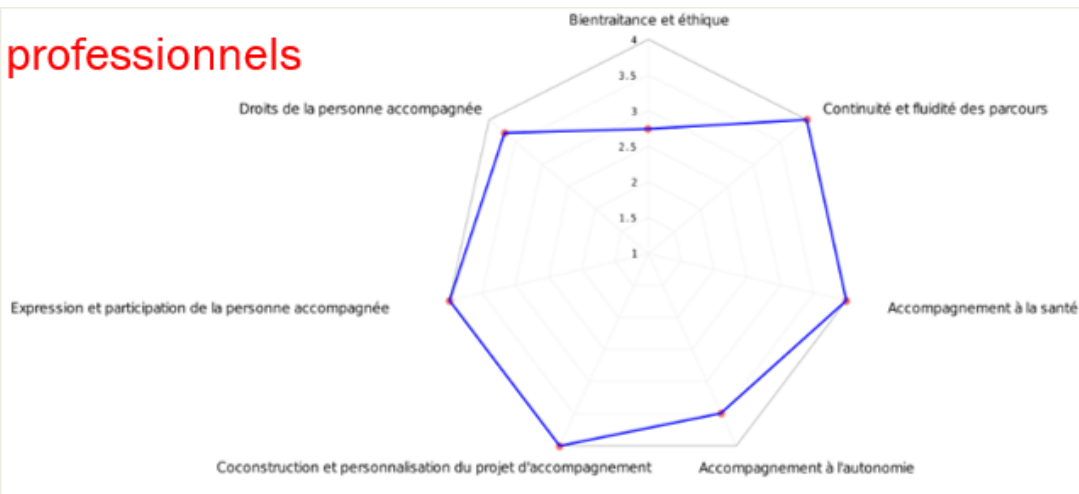
Axes forts :

- Droits des PA respectés, les PA expriment leur perception de bienveillance
- Accompagnement à l'autonomie
- Exercice de la participation, ateliers et outils d'évaluation des besoins des PA
- Accompagnement à la santé sur les aspects de prévention et dépistages
- Accompagnement aux démarches d'insertion et d'accès au logement
- Proposition d'alternatives en cas de rupture d'accompagnement

Axes de progrès :

- Développement de formation / sensibilisation à la prévention et éducation santé

Les professionnels



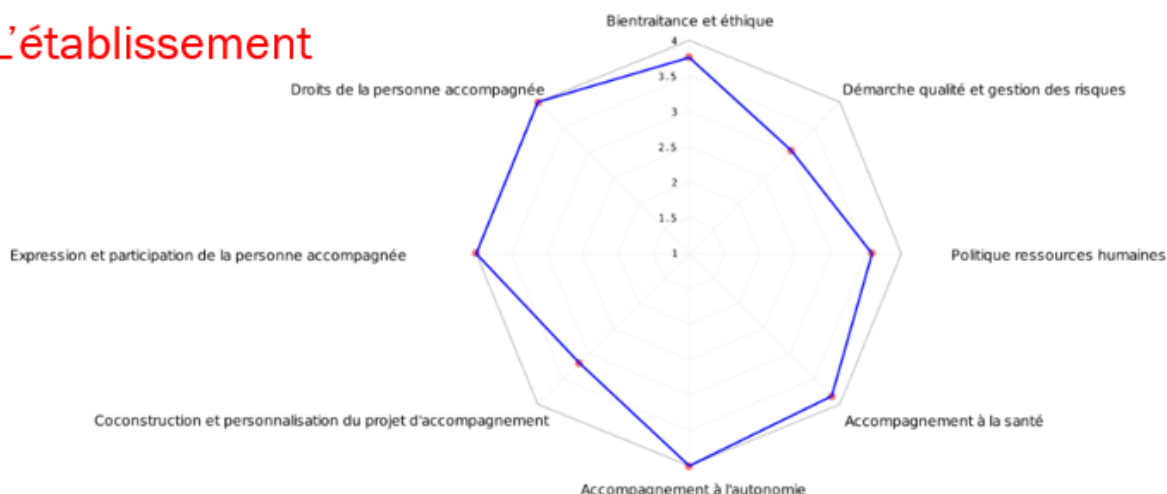
Axes forts :

- Respect de la liberté d'aller et venir, de l'intégrité
- Respect de l'intimité et de la vie privée
- Respect du choix des PA
- Adaptation de l'accompagnement aux risques identifiés et à la santé mentale des PA
- Coordination entre les professionnels

Axes de progrès :

- Soutenir l'accès et l'exercice de la citoyenneté
- S'emparer et utiliser les procédures d'évènements indésirables et études des plaintes
- Associer les PA et leur entourage aux réflexions éthiques sur l'accompagnement
- Partager et contribuer aux réflexions éthiques,

L'établissement



Axes forts :

- Stratégie sur la bienveillance
- Politique de ressources humaines et de prévention des risques professionnels et QVT
- Définition et suivi de la politique qualité gestion des risques
- Assure une démarche d'amélioration continue

Axes de progrès :

- Inscription en partenariat sur le territoire à développer (réflexions éthiques, projets communs, ressources partenariales,
- Organiser des temps de retours d'expériences partagées
- Opérationnalisation des signalements d'évènements indésirables (gestion des plaintes, partages avec le CVS ...)
- Communication interne et externe du plan de gestion de crise

Les critères impératifs

Plan d'actions :

- Liberté d'opinion, de croyances et vie spirituelle des PA
- Sécurisation par des sessions individuelles l'accès aux ordinateurs
- Opérationnalisation des signalements d'évènements indésirables (gestion des plaintes, faits de maltraitance, réclamations / partages avec le CVS ...)
- Communication interne et externe du plan de gestion de crise

Le niveau attendu est optimisé *

- L'établissement évalue régulièrement sa démarche d'amélioration continue de la qualité et gestion des risques, grâce notamment à l'analyse de la satisfaction des personnes accompagnées, des RBPP, références et procédures spécifiques à leur cadre d'intervention. ★

Globalement les résultats sont très satisfaisants. Les critères impératifs non satisfaisants font l'objet d'un plan d'actions transmis en janvier 2024 aux autorités de tarification et de contrôle. Ce plan d'actions dédiés vient alimenter le plan d'actions continue de la qualité de l'établissement.

LE SUIVI DE LA SURVEILLANCE ET DE LA GESTION DES RISQUES

Le suivi de la surveillance et de la gestion des risques

- Le plan de gestion crise/plan bleu a été mis à jour en janvier et juillet 2023 et rediffusé à l'ensemble du personnel.
- Un peu plus de 40 événements indésirables ont été déclarés sur cette année dont aucun grave. Le traitement et l'analyse n'est pas effectif avec les parties prenantes. Ce critère impératif non conforme relevé lors de l'évaluation externe fait partie du plan d'action à mettre en œuvre avant fin avril 2024
- Le recueil des plaintes et réclamations n'est pas formalisé ni de ce fait traité. C'est un des critères impératifs identifié lors des évaluations.
- Bientraitance : L'ensemble des formations en lien avec le rétablissement permettent de favoriser la bientraitance des résidents. Le foyer a ouvert aux salariés et aux résidents un webinaire sur le thème des « violences et harcèlement en institution ». Les réunions d'équipe hebdomadaire et les analyses de pratiques sont également l'occasion d'interroger les pratiques de bientraitance et de prévention de la maltraitance.
- DUERP : les différentes entités (équipe de nuit, services généraux, agent de maintenance, équipe socio-éducative, service administratif,) ont participé à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels au cours de l'année 2023. Les actions planifiées ont pu être menées partiellement, les autres actions sont différées au 1er semestre 2024 (formation gestes et postures et formation sur le risque routier)
- Les cadres de l'association dont ceux du foyer ont participé à un COPIL « Gestion des risques » animé par l'organisme de formation qui accompagne nos équipes sur l'évolution de nos pratiques et postures professionnelles en lien avec le rétablissement.

LE SUIVI DE LA MISE EN OEUVRE DES DROITS DES USAGERS

Le suivi de la mise en œuvre droits des usagers

Nature	Date de mise à jour
Projet d'établissement	Dernière mise à jour : Mars 2023 pour la période 2023-2026 Le projet d'établissement a été présenté et validé par le conseil d'administration en mars 2023. Il a été ensuite diffusé aux résidents et aux salariés
Livret d'accueil	Dernière mise à jour : Octobre 2022 En septembre 2022 une réunion avec les résidents a permis d'engager une mise à jour de ce document (informations utiles, faciles d'accès et obligatoires). La mise à jour du document sera effective au premier semestre 2024
Règlement de fonctionnement	Dernière mise à jour : Septembre 2019
Trame du contrat de séjour	Dernière mise à jour : Mars 2021
Trame du projet personnalisé (PAP)	Dernière mise à jour : Août 2020 Réunion fin novembre sur les outils supports proposés aux résidents et la mise à jour d'un document modèle PAP (en questionnement), dans le cadre de l'approche rétablissement. Nouvelles réunions prévues en 2024
Charte de droits et libertés	Non datée - La charte des droits et libertés a été illustrée par les résidents dans le cadre d'un atelier peinture

✓ **Le conseil de la vie sociale (CVS)** : Le conseil de la vie sociale s'est réuni 8 fois sur l'année 2023.

Nous constatons ces dernières années que peu d'intérêt des résidents à représenter les autres résidents lors des CVS (carence partielle de candidats et absence des membres élus aux réunions du CVS). Nous avons adopté un nouveau mode de fonctionnement sans représentant élus des résidents. Nous avons ouvert les réunions de CVS à l'ensemble des résidents et en modifiant le format (réunion mensuelles avec un ordre du jour restreint). Nous notons une participation plus importante, mais encore limitée, aux réunions et une diversité plus importante des sujets proposés à l'ordre du jour par les résidents. Les réunions en soirée semblent être également une contrainte. Le CVS prévu au mois d'octobre n'a pu se tenir faute de résident présent. Le dernier CVS 2023 a été organisé sur un samedi dans l'espoir de pouvoir mobiliser encore plus de résidents et de familles. Nous maintiendrons cette nouvelle organisation sur 2024 et en ferons le bilan fin 2024 afin d'en évaluer la poursuite.

PLAN D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DU FOYER JEAN CAURANT

Plan d'Amélioration Continue de la Qualité (PACQ) 2023-2027							Niveau de réalisation		
Provenance de l'objectif	Titre de la sous-partie	Objectif	description	étapes	délais	Indicateurs de suivi	Année 2023	Ajustement de l'objectif	
Projet établissement	6.3 PAP	6.3.1 Développer l'autodétermination	Favoriser l'expression, donner au résident sa place d'auteur et d'acteur de son projet	Utilisation des outils rétablissement et mise à jour de la procédure d'élaboration du PAP	T4-2023	Procédure du PAP mise à jour	Réalisé partiellement	mise à jour non faite, reporté Semestre1-2024	
	6.6 Vivre ensemble	6.6.3 Favoriser le développement et le maintien de l'autodétermination y compris en cas de crise	Renforcer l'expression des résidents	Créer une boîte à lettre destinée aux idées, suggestions et réclamations	2023	Boîte existante	réalisé	Diffuser aux résidents les idées et réclamations	
			Chaque résident élabore un plan de gestion de crise (directive anticipées)	Formation du personnel et des résidents sur les directives anticipées. Choisir un modèle de gestion de crise. Travailler en collaboration et partenariat sur ces plans	T2-2024	Plan élaboré pour chaque résident	Formation réalisée pour 2 salariés en 2023	A continuer	
	6.7 Droits des usagers	6.7.1 Développement du pouvoir d'agir	Application du nouveau décret CVS		Retenir avec les résidents sur les nouvelles modalités du CVS. Réviser le règlement du CVS avec les résidents et le diffuser	T4-2023	Réunion réalisée règlement MAJ	Non réalisé	
		6.7.2 Décliner les principes et les valeurs du rétablissement dans les documents loi 2002.2	Remettre à jour les documents en lien avec le PE et en facilitant l'accès		Choisir un nouveau format et alléger le règlement de fonctionnement en se référant plus aux droits	T4-2023	MAJ des documents	Réunion 1 réalisée en août	Faire réunion 2
		6.7.5 Favoriser l'inclusion	Ouvrir des places ou des activités aux personnes extérieures	Consulter les résidents Identifier les activités possibles		2024	Places effectives ouvertes	Vide grenier ouvert au public organisé en juin 2023	Réfléchir aux autres ouvertures possibles avec l'ensemble des parties prenantes
	6.10 Gestion des risques	6.10.1 Avoir un plan bleu complet et opérationnel	Identifier les risques non couverts par le plan bleu Former et sensibiliser à la gestion de risque		Programmer des réunions de travail. Compléter et diffuser auprès des équipes et des résidents. Mener des actions de sensibilisation à la gestion de crise	T4/2023	MAJ du plan bleu Connaissance du plan bleu par les salariés	MAJ 07/23 sans réunion Je travail avec les parties prenantes	A continuer sur 2024
		6.10.3 Réduire les EI	Traitement des EI au sein de la structure et en COPIL qualité		Calendrier réunions COPIL et traitement/retours en interne. Diffusion de la nouvelle procédure sur les EI	2023/2024	MAJ procédure EI calendrier COPIL	Procédure EI MAJ et diffusée	
		6.10.5 Oser le risque	Se donner des critères et limites communes dans la prise de risque		Identifier les risques	2024	Critères connus de gestion de risques pour l'équipe	COPIL rétablissement sur ce thème en 2023	
		6.10.7 Mieux identifier les plaintes et réclamations	Organiser le recueil et le traitement des plaintes et des réclamations		Créer une fiche de plainte et de réclamation, la diffuser aux parties prenantes Traiter et analyser les plaintes et réclamations et en faire un retour régulier aux parties prenantes Etablir une charte de déclaration et la communiquer	2023/2024	Fiche de plainte existante, connue et diffusée et utilisée par les parties prenantes Analyse et retour effectifs	Fiche créée T3/23	

Projet éta blissement	8. Modalités d'évaluation	8.1 Assurer une évaluation annuelle du service	Mesurer les actions conduites ou celles non réalisées à partir du plan d'action du service	Assurer la récolte et renseignement du tableau annuel des indicateurs	2023	tableau annuel renseigné	Réalisé	
				Organiser une revue du plan d'action annuel avec les personnes accompagnées et équipes / appui du trinôme de référents-qualité	2024	MAJ annuelle du plan d'action en COFIL qualité de service		
				Rédiger le rapport d'activité annuel du service en intégrant les mesures/actions conduites, celles qui restent à conduire.	2024	Intégration du suivi du plan dans 100% des RA		
	8.2 Déployer une autoévaluation en autonomie	Se faire accompagner par un organisme d'évaluation pour définir ma méthode d'évaluation / outil et formation de référents-qualité	Identifier un cabinet de formation pour nous accompagner	2023	cabinet identifié	Réalisé		
			Identifier un trinôme de référents-qualité (personne accompagnée + 1 salarié + 1 cadre)	2023	trinôme identifié	Réalisé	Modalités de renouvellement des membre du trinôme à identifier	
			Formation des référents + utilisation du référentiel HAS et Synaé pour conduite d'auto-évaluations régulières	2023	auto-évaluation effective annuellement	Réalisé d'avril à juin 2023		
	8.3 Evaluation externe	Attente de la date dans le cadre du calendrier de programmation des autorités de tarification	Participer à la recherche d'une stratégie associative permettant d'inclure la culture de l'évaluation dans la démarche qualité.	2023	participation à 100% des COFIL qualité associatifs	Réalisé		
			Introduire une régularité de la démarche d'évaluation	2024	1 auto-évaluation annuelle	Rapport d'évaluation externe transmis au CD 92 avant le 31/12/23		



LA QUALITÉ, TOUS CONCERNÉS

APPEL À PARTICIPATION - DÉMARCHE QUALITÉ



2023,
année sous le signe de la qualité et des
évaluations !

Auto-évaluation pour tous & évaluation
externe pour le Foyer et le SAVS !

Notre objectif : être accompagnés pour
devenir autonome dans la démarche
d'évaluation continue de la qualité,
toujours dans l'esprit, postures et
principes du rétablissement,
naturellement !

Séminaire Qualité
6 et 7 mars 2023

Formation Référents Evaluation Qualité
28 et 29 mars 2023

Rejoignez le trinôme de votre structure :
1 cadre, 1 non cadre, 1 personne
accompagnée



Plus d'infos :
consultez le flyer
explicatif
disponible dans
votre structure



Pour impliquer toute la
communauté ehs, une
sensibilisation à la démarche
Qualité sera organisée sur
chaque structure dans la
semaine du 3 avril.



Vous êtes intéressé-e
par ce projet veuillez
vous rapprocher de la
direction de votre
structure

PARCOURS DU TRINÔME DE RÉFÉRENTS ÉVALUATION QUALITÉ

Rejoignez le groupe de votre structure : 1 cadre + 1 non cadre + 1 personne accompagnée

Participez au séminaire Qualité associatif pour connaître le nouveau dispositif d'évaluation HAS 2022 et co-construire de la politique qualité ehs les 6 et 7 MARS 2023 ➔ 21 et 22 MARS 2023

Bénéficiez d'une formation à l'Auto-évaluation Qualité de 2 jours et d'un accompagnement de 3,5 jours sur le site de votre structure pour mener l'auto-évaluation les 28 mars et 29 mars 2023

+ Pour impliquer toute la communauté ehs, une sensibilisation à la démarche Qualité sera organisée sur chaque structure dans la semaine du 3 avril.

2023, année sous le signe de la qualité et des évaluations !

Auto-évaluation pour tous & évaluation externe pour le Foyer et le SAVS !

Notre objectif : être accompagnés pour devenir autonome dans la démarche d'évaluation continue de la qualité, toujours dans l'esprit, postures et principes du rétablissement, naturellement !

Pour y parvenir, nous prévoyons un accompagnement et la formation d'un Trinôme Référents Évaluation Qualité dans chaque structure ehs.

Vous êtes intéressé(e) par ce projet, veuillez vous rapprocher de la direction de votre structure

APPEL À PARTICIPATION

LA QUALITÉ, TOUS CONCERNÉS



Voulez-vous devenir référent Évaluation Qualité ehs ?

Vous serez formé(e) et accompagné(e) pour mener une auto-évaluation Qualité

Février 2023_V2

+ EN SAVOIR PLUS

Qu'est-ce qu'une démarche Qualité ?

La démarche Qualité est un processus d'amélioration continue qui vise à améliorer la qualité d'accompagnement, la satisfaction des personnes concernées et la performance globale de toute l'organisation. C'est une démarche volontariste, collective et sur le long terme.

La Haute Autorité de Santé (HAS), en charge de l'organisation des évaluations de la Qualité des établissements et services du secteur social et médico-social, a initié un nouveau dispositif d'évaluation.

Centré sur la personne accompagnée, le nouveau référentiel HAS 2022 recense les différentes exigences à satisfaire.

La nouvelle procédure s'appuie sur un cycle comprenant des auto-évaluations, et une évaluation externe réalisée tous les 5 ans.

Quelles sont les missions d'un référent Évaluation Qualité dans le cadre d'une auto-évaluation ?

Le trinôme réalise une évaluation formelle qui peut porter sur l'ensemble des systèmes d'un établissement ou service (procédures, activités, management...).

Il se sert de méthodes spécifiques pour mesurer la conformité, la cohérence et l'efficacité des systèmes évalués, en fonction du référentiel HAS.

Sur la base des écarts identifiés, le trinôme évalue la pertinence des axes de progrès formulés par les personnes concernées.

Le trinôme formule un auto-diagnostic, qui constitue un outil de changement au service de l'amélioration continue de la qualité de nos services d'accompagnement.



Engagement :
La référence Évaluation Qualité est une nouvelle mission permanente de l'association. Cela garantit notre autonomie dans cette démarche. La mission initiale du trinôme s'exerce sur 1 an renouvelable, avec transmission aux membres du trinôme suivant en cas de changement.
Possibilité de se constituer " junior" en vue d'intégrer le prochain trinôme lors d'une passation.

Comment fonctionnent les Évaluations Qualité ?

L'auto-évaluation repose sur un travail de collecte d'informations et d'analyse, mobilisant les personnes accompagnées, les membres du conseil de la vie sociale, les professionnels et la gouvernance des structures.

Les travaux d'analyse puis d'amélioration vont ainsi porter sur :

- la bientraitance et l'éthique,
- le respect des droits des personnes accompagnées,
- leur expression et participation,
- les modalités de co-construction et de personnalisation de leur projet d'accompagnement,
- l'accompagnement à l'autonomie et à la santé,
- la politique des ressources humaines et la gestion des risques.