CAZIN PERROCHAUD
association

MAS
LA DUNE AU VENT

PROJET D'ETABLISSEMENT
2024-2028

Septembre 2024

Sommaire

L'édito du Président page 4

Nos missions page 7

Le public page 10

L'accompagnement page 13

Qualité et bientraitance page 19

Les professionnels page 23

L'édito du Président

Le projet d'établissement est la déclinaison opérationnelle du projet Associatif.

L'Association Cazin Perrochaud a pour mission de répondre à des besoins identifiés sur les différents territoires mais l'essence même de cette mission, c'est d'accompagner les personnes et de favoriser leur inclusion sociale et sociétale

Au fil des pages de ce document, vous allez découvrir comment sont mises en pratique les valeurs de l'Association Cazin-Perrochaud telles qu'affirmées dans le projet associatif 2022 - 2027

Il me semble important de les rappeler :
Laïcité, Non lucrativité ; Humanisme ; Bienveillance et Solidarité.

Défendre, promouvoir, partager et appliquer ces valeurs c'est ce qui sous-tend le travail de tous les professionnels de l'établissement.

Les femmes et les hommes qui œuvrent auprès des usagers sont comme vous et moi, contrariés un jour, enjoués un autre, avec leurs joies et leurs peines...mais ils ont un point commun : la passion de leurs métiers !

Ce document, ils l'ont établi ensemble.
La lecture de ce projet vous fera découvrir qui ils sont, ce qu'ils font, quels sont leurs projets.
Il répond aux orientations définies par le Conseil d'Administration et en particulier la première d'entre elles :
L'autodétermination ! Chaque usager doit être auteur et acteur de sa vie.
Il est donc essentiel de favoriser sa participation et celle de sa famille pour une véritable co-construction de son parcours de vie.

Ce document illustre l'attention portée aux personnes accompagnées et décrit les moyens et les actions pour que les orientations associatives se traduisent pour elles au quotidien.

Enfin, ce projet intègre la démarche Qualité. Le SMQ (Système de Management de la Qualité) permet d'assurer le suivi, le traitement des actions liées à la bientraitance, à la qualité de vie au travail et à la démarche de progrès dans tous les domaines.

C'est sur ce capital humain et ces valeurs partagées que l'Association Cazin-Perrochaud assure sa pérennité et poursuit son action depuis plus de 130 ans.

Alors je vous en souhaite bonne lecture !

Le Président
Jean-Bernard CYFFERS

Qui sommes-nous ?

Créée en 1892 et reconnue d'Intérêt Général, l'Association intervient dans les domaines du handicap moteur chez l'enfant et l'adulte, des troubles du comportement chez l'enfant et le domaine social de la petite enfance.

480
Personnes accompagnées

15
Etablissements & services

450
Salariés

Nos territoires d'intervention

- Calaisis
- Bassin minier
- Boulonnais
- Montreuillois

Nos valeurs

Chacune des valeurs partagées constitue le socle de notre action, y adhérer et les respecter permet la cohérence des actions entreprises.

Laïcité

Garantir à chacun le respect de ses croyances et convictions sans aucune forme de discrimination.

Humanisme

Affirmer la valeur et la dignité de l'être humain dans le respect de la devise de la République : Liberté, Egalité,Fraternité.

Non-lucrativité

Un engagement humaniste et citoyen dans une logique d'utilité publique.

Bienveillance

Reconnaître chacun pour ce qu'il est et non pour ce que l'on voudrait qu'il soit.

Solidarité

Une relation sociale équitable qui promeut le bien vivre ensemble.

NOS MISSIONS

PROJET D'ETABLISSEMENT 2024-2028

Réglementations et repères juridiques

Loi d'orientation n°75-534 du 30 juin 1975

Vise l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées, établissant des droits à compensation et des structures de soutien en France.

Décret N°78-1211 du 26 décembre 1978

Concernant les Maisons d'Accueil Spécialisées (MAS), précise les modalités de création, de fonctionnement et de financement de ces établissements destinés à l'accueil des personnes handicapées nécessitant une surveillance médicale constante et un soutien quotidien pour les actes de la vie.

Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002

Rénove l'action sociale et médico-sociale en France, renforçant les droits des usagers et introduisant des exigences de qualité dans les services. Elle vise à promouvoir l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, et à garantir l'égalité de traitement. La loi met un accent particulier sur la participation des usagers dans les décisions les concernant et sur l'évaluation des établissements et services.

Loi du 11 février 2005

Pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elle vise à garantir l'intégration pleine et entière des personnes handicapées dans la société. Elle renforce leur droit à l'autonomie, améliore l'accessibilité des lieux publics, des transports, et de l'emploi, et établit le principe de compensation des conséquences du handicap.

Décret n° 2009-322 du 20 mars 2009

Etablit des conditions techniques minimales d'organisation et de fonctionnement pour les Maisons d'Accueil Spécialisées (MAS), les Foyers d'Accueil Médicalisés (FAM), et les Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH). Il définit les publics ciblés, leurs besoins, les missions des établissements, et instaure des obligations en matière d'activité et de composition du plateau technique.

Loi N° 2019-222 du 23 mars 2019

Renforce l'inclusion des personnes handicapées en leur permettant de participer pleinement à la vie démocratique. La loi consacre le principe selon lequel toutes les personnes sous tutelle conservent automatiquement leur droit de vote , sauf décision contraire exceptionnelle d'un juge . En garantissant ce droit , la loi reconnaît la capacité de ces personnes à exercer leurs droits fondamentaux et renforce ainsi leur autonomie et leur citoyenneté.

Agréments et habilitations

Date d'ouverture	Janvier 1986
Agrément	4 septembre 1985 Modifié le 8 septembre 2016 53 places d'adultes en internat 6 places d'adultes en accueil de jour 2 places d'accueil temporaire en internat.

Conventions et partenariats

LE PUBLIC

PROJET D'ETABLISSEMENT 2024-2028

3.1 Le public accueilli : caractéristiques, évolutions et parcours de vie

Internat et accueil de jour

L'établissement accueille des personnes en situation de polyhandicap. Cependant, il est constaté une augmentation de l'accueil de personnes atteintes de maladies neurodégénératives depuis quelques années.

Les admissions sont généralement motivées par diverses circonstances, telles que le passage des établissements pour enfants vers ceux pour adultes au sein de l'Association, le vieillissement des résidents, ou encore l'incapacité des aidants familiaux à poursuivre l'accompagnement. On observe également des réorientations d'autres structures médico-sociales. Bien que la majorité des résidents proviennent d'autres établissements médico-sociaux, il y a une constante dans les admissions directes depuis le domicile, témoignant d'une volonté d'intégration plus adaptée aux besoins individuels.

Avec une tendance vers un vieillissement de la population accompagnée, cette évolution démographique impose des ajustements significatifs dans les soins et services proposés. En effet, le vieillissement s'accompagne d'une augmentation des pathologies liées à l'âge, ainsi que de la nécessité d'adaptations dans l'accompagnement quotidien.

Les sorties de l'établissement sont, au cours des six dernières années, principalement liées à des décès, suivis par des transferts vers d'autres modes d'accueil, comme l'internat. Les retours en famille ou les sorties vers d'autres établissements pour adultes sont moins fréquents.

Accueil temporaire

En dehors des deux années marquées par la crise sanitaire liée à la COVID-19 (2020 et 2021), le nombre de séjours d'accueil temporaire a légèrement augmenté, passant de 30 à 42 séjours annuels, tandis que le nombre de personnes accompagnées est resté stable, oscillant entre 15 et 20 personnes par an.

3.2 Expression et participation des usagers

Conception du Projet Personnalisé

Conformément à la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002, l'établissement implique les résidents dans l'élaboration et la mise à jour annuelle de leur projet personnalisé. Ce processus commence par un entretien visant à recueillir les souhaits des résidents, en étroite collaboration avec eux, et fait l'objet d'une révision annuelle afin de garantir que le projet reste en adéquation avec l'évolution des besoins de la personne accompagnée.

Réunions de Résidents

Des réunions mensuelles de résidents sont organisées pour offrir un espace d'expression libre sur les divers aspects de la vie dans l'établissement. Cela témoigne de l'engagement de l'établissement à favoriser une participation active des résidents dans les décisions, tout en améliorant continuellement la qualité des services proposés. Ces réunions, conformes à l'article L311-3 du CASF, permettent aux résidents de formuler des suggestions et d'exprimer leurs préoccupations. Elles renforcent la transparence, favorisent le bien-être et la qualité de vie, et permettent un suivi des décisions prises, reflétant notre engagement pour une approche participative et démocratique.

Conseil de la Vie Sociale

Le Conseil de la Vie Sociale (CVS), instauré conformément aux dispositions de l'article L311-6 du CASF, constitue un organe essentiel dans la vie de l'établissement. Présidé par un résident élu, ce conseil, résultat d'une démarche démocratique, vise à impliquer les résidents dans les décisions qui les concernent. Les réunions, organisées au moins trois fois par an, sont préparées en concertation avec les résidents et des représentants des familles, en conformité avec les dispositions législatives.

Ce projet était valable pour une durée de 5 ans. En cas de modification ou de renouvellement, une consultation du CVS aura lieu.

Commission Restauration

Dans l'esprit de la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002, la Commission Restauration matérialise l'un des engagements de l'établissement à améliorer la qualité de vie des résidents en prenant en compte leurs avis concernant la restauration. La Commission se réunit 4 fois par an . Ce travail collaboratif entre résidents, personnel et prestataires témoigne du respect des droits des usagers et du dévouement de l'établissement à leur bien-être, dans le cadre des normes réglementaires en vigueur.

3.3 Les relations avec la famille et l'entourage

Conformément aux principes énoncés par les lois n°2002-2 du 2 janvier 2002 et n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, l'établissement s'engage à encourager et à faciliter le maintien des liens entre les résidents et leurs familles ou proches. Cette démarche s'inscrit dans les valeurs du projet associatif, en promouvant un environnement accueillant et inclusif pour tous.

Accueil et orientation

L'établissement accorde une importance particulière à l'accueil et à l'orientation des familles et proches des résidents. En collaboration avec le Conseil Départemental, une convention a été établie dans le cadre du projet « guichet unique » au sein de la maison de l'autonomie, afin de simplifier les démarches administratives pour les familles et de leur offrir un accompagnement centralisé et adapté à leurs besoins.

Documentation et information

L'établissement remet au résident ou son représentant légal un ensemble de documents essentiels, incluant le règlement de fonctionnement, le livret d'accueil, et la charte associative. Ces documents et leurs annexes fournissent des informations détaillées sur la vie au sein de l'établissement ainsi que sur les droits et devoirs des résidents et de leurs familles. Une visite de préadmission est également organisée pour permettre de découvrir l'établissement et répondre à toutes les questions du futur résidents et de son représentant.

Contrat de séjour et projets personnalisés

Le contrat de séjour, définit les droits et obligations réciproques entre l'établissement et la personne accompagnée, Il précise les conditions d'accueil, les prestations proposées, et les engagements réciproques pour garantir un accompagnement adapté aux besoins de la personne.

Maintien des liens familiaux

Diverses mesures sont mises en œuvre pour favoriser le maintien des liens familiaux, telles que l'utilisation d'outils numériques pour faciliter les échanges . Un ordinateur avec accès à Internet est mis à disposition des résidents et de leurs familles pour faciliter les contacts. Ces initiatives sont suivies et consignées dans un dossier dédié. Les familles ont également la possibilité de visiter leurs proches au sein de l'établissement lorsqu'elles le souhaitent.

Soutien aux familles

L'établissement joue un rôle de soutien pour les familles en proposant des séjours d'accueil temporaire, afin de soulager les aidants, et des conseils en ergothérapie pour adapter le domicile si nécessaire. L'équipe de professionnels reste à disposition pour répondre à toute question concernant le contrat de séjour ou le projet personnalisé.

Espace dédié aux familles

En 2015, une réhabilitation partielle des locaux a permis la création d'un espace famille, comprenant un salon avec cuisine, une chambre pour trois personnes, et une salle de bain. Cet espace multifonctionnel est destiné à offrir un cadre propice aux moments privilégiés entre résidents et familles, qu'il s'agisse de visites de courte durée, d'hébergement temporaire ou pour tester un projet de vie en autonomie.

Cet engagement pour le maintien et le renforcement des liens familiaux reflète notre conviction que la famille et l'entourage jouent un rôle central dans le bien-être des résidents. Il s'inscrit pleinement dans les objectifs de notre projet associatif et répond aux exigences législatives en vigueur.

L'ACCOMPAGNEMENT

PROJET D'ETABLISSEMENT 2024-2028

4.1 L'offre de service

La Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) propose plusieurs modes d'accueil adaptés aux besoins spécifiques des personnes accompagnées :

- **L'internat**

L'effectif agréé est de 53 personnes accueillies en internat complet tout au long de l'année.

- **L'accueil de jour**

L'accueil de jour est ouvert 210 jours par an, du lundi au vendredi, de 8h45 à 17h. Cet accueil peut être modulé, avec la possibilité pour une personne d'être présente uniquement certains jours de la semaine, conformément au contrat de séjour. L'effectif agréé pour la MAS est de 6 personnes. Le service de transport associatif prend en charge les personnes à leur domicile le matin et les y ramène en fin de journée. Les personnes doivent donc habiter à proximité de l'établissement.

- **L'accueil temporaire**

L'établissement peut accueillir simultanément deux personnes en internat temporaire, pour une durée maximale de 90 jours par an, en fonction des périodes déjà effectuées dans d'autres établissements.

Ces trois modes d'accueil garantissent un accompagnement personnalisé, ajusté aux besoins et aux aspirations de chacun. L'engagement de la MAS est d'offrir un cadre où chaque résident peut se sentir compris, accompagné et valorisé.

4.2 Les modalités d'admission

La MAS accueille des personnes de tous sexes, généralement âgées de 18 ans ou plus, ayant atteint l'âge limite d'accompagnement dans les établissements pour enfants. Les personnes doivent être orientés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) et sont, de préférence, originaires du département. En revanche, pour l'accueil temporaire, les personnes peuvent provenir de toute la France.

Les critères limitant l'admission concernent les troubles psychiatriques prédominants qui pourraient représenter un danger pour la personne elle-même ou pour autrui. Les admissions sont décidées par la commission d'admission de l'établissement, selon ses compétences spécifiques.

Procédure d'admission :

1. **Dépôt de la candidature**

La demande d'admission doit être formulée par écrit et accompagnée d'un dossier complet comprenant des données médicales, sociales et éducatives récentes, ainsi que d'une mesure de protection juridique le cas échéant, pour les majeurs protégés.

2. **Examen du dossier**

Le dossier complet est soumis à l'avis consultatif des acteurs institutionnels concernés. La décision, qu'elle soit favorable ou défavorable, est communiquée par courrier à la personne.

3. **Visite de préadmission**

Si la demande est retenue, une visite de préadmission est organisée. Au cours de cette visite, des documents tels que le livret d'accueil, le règlement de fonctionnement, et la charte des droits et libertés sont remis au résident et/ou à son représentant légal. En raison du nombre important de demandes, une liste d'attente est constituée.

4. **Admission**

Une réunion préparatoire avec les acteurs institutionnels précède l'admission. Le contrat de séjour est envoyé en même temps que la confirmation de l'admission. L'arrivée du résident se fait généralement après 14h30 et un inventaire de ses effets personnels est réalisé à son arrivée.

5. **Procédure pour l'accueil temporaire**

La procédure d'admission pour l'accueil temporaire est identique à celle de l'accueil permanent, à laquelle s'ajoute un inventaire des effets personnels réalisé au début et à la fin du séjour. Un bilan du séjour est également effectué.

4.3 L'organisation interne de l'offre de service et des prestations

L'organisation interne de notre offre de service est directement structurée par les projets personnalisés des résidents, assurant que chaque aspect du fonctionnement de l'établissement réponde à leurs besoins spécifiques, en favorisant leur épanouissement individuel.

L'organisation

L'organisation de l'établissement repose sur des équipes pluridisciplinaires engagées dans la réalisation des missions de la MAS. À la tête de cette organisation, le directeur et la directrice adjointe du département adultes sont épaulés par deux chefs de service et un cadre de santé, formant ainsi l'équipe de direction. Cette hiérarchie claire garantit une répartition efficace des rôles et responsabilités.

Chaque membre du personnel, quel que soit son rôle, contribue directement à la réalisation des objectifs de l'établissement. La contribution individuelle de chaque professionnel est fondamentale, car elle impacte la qualité des services offerts. Chaque action entreprise par le personnel vise à maintenir et à améliorer les normes de qualité. Cette dynamique d'amélioration continue permet de s'assurer que les services répondent efficacement aux besoins évolutifs des usagers et aux nouvelles exigences du secteur.

Les responsabilités de chaque professionnel sont précisément définies dans des fiches de poste détaillées, garantissant ainsi que les fonctions de chacun sont clairement délimitées et alignées avec les attentes institutionnelles.

Pour faciliter la communication et l'organisation interne, des espaces de réunion ont été mis en place. Ces espaces permettent la diffusion d'informations, assurent la cohérence des interventions et facilitent la prise de décisions stratégiques. Les réunions régulières permettent également d'identifier les besoins émergents, avec la création de groupes de travail institutionnels dédiés à des thématiques spécifiques.

L'établissement assure une continuité de service afin de garantir une prise en charge sans interruption des personnes accompagnées. La permanence est assurée par une présence continue des accompagnants, complétée par une gestion continue de la direction, y compris pendant les astreintes de nuit, les week-ends et les jours fériés. Une astreinte technique mutualisée à l'échelle associative est également en place, en partenariat avec des prestataires spécialisés.
Cette structure opérationnelle permet de répondre de manière réactive et efficace aux urgences, tout en assurant le bon fonctionnement de l'établissement à tout moment.

Le dossier informatisé de l'usager

Depuis 2020, tous les établissements de l'Association utilisent le logiciel **Ogirys de Socianova** pour la gestion quotidienne des informations relatives aux résidents. Ce logiciel centralise les données administratives, socio-éducatives, médicales, paramédicales et professionnelles des personnes accompagnées par la MAS.

Ogirys est un outil essentiel à l'élaboration des projets personnalisés des résidents. Il facilite la définition des objectifs, leur évaluation, ainsi que la planification et le suivi des actions qui en découlent. Sur la base de la cartographie fonctionnelle du système d'information du parcours de l'usager, proposée par l'ANAP, la MAS utilise l'ensemble des blocs fonctionnels, à l'exception de la gestion de la relation usager.

4.4 Les moyens matériels

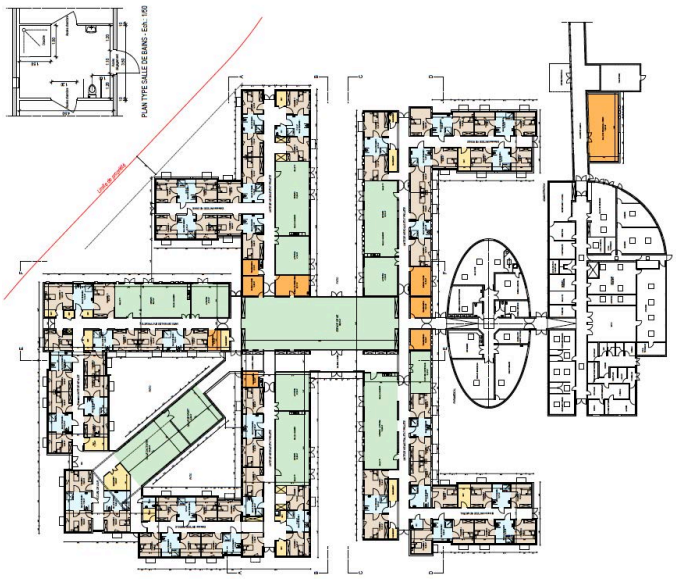
L'hébergement pour l'internat et l'accueil temporaire

La Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) est organisée en 5 unités de vie, chacune accueillant 11 résidents en internat. Parmi les chambres, 2 sont réservées à l'accueil temporaire. Actuellement, la MAS héberge 55 résidents répartis sur 37 chambres, dont 18 chambres doubles et 19 chambres simples.

Depuis avril 2024, des travaux d'humanisation ont débuté dans le but de rénover l'établissement et de créer 60 chambres simples, permettant à chaque résident de bénéficier d'un espace individuel. Ces travaux, prévus pour une durée de 4 ans, répondent également à la nécessité d'améliorer l'intimité des résidents en intégrant des salles de bains partagées entre deux chambres.

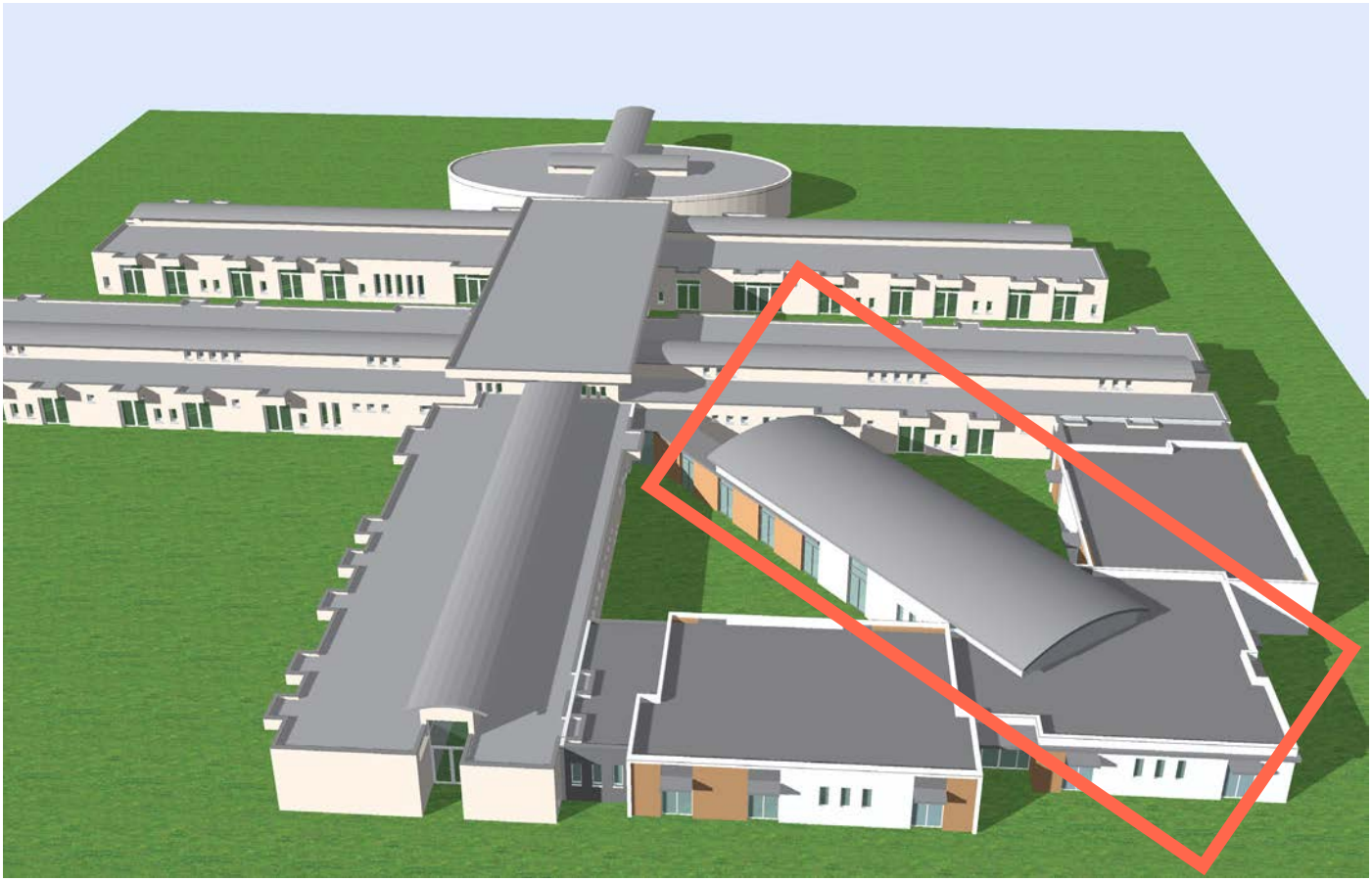
L'accueil de jour

Aujourd'hui, les résidents de l'accueil de jour sont pris en charge dans une section du bâtiment du Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM) Equinoxe. Dans le cadre du projet d'humanisation, un nouvel espace dédié à l'accueil de jour sera aménagé. Cet espace comportera une grande pièce de vie de 100 m², un espace de rangement, deux salles de bain et trois espaces de repos.



Humanisation de la MAS :

Accueil de jour



La restauration

La restauration est confiée à un prestataire spécialisé, garantissant la préparation de repas sur place et répondant aux besoins spécifiques des résidents. Cette gestion permet une adaptation précise des repas aux régimes alimentaires particuliers, ainsi qu'au respect des croyances religieuses. La qualité des repas fait l'objet d'une attention constante grâce à une collaboration étroite avec le prestataire, visant à offrir une alimentation saine et équilibrée.

La blanchisserie

La blanchisserie interne de l'établissement est un atout considérable. Grâce à l'utilisation de la méthode RABC[1], la gestion du linge des résidents est effectuée avec une attention particulière à la réduction des risques de contamination. Cette organisation interne permet de répondre rapidement aux besoins des résidents, garantissant que leur linge est propre et disponible en permanence.

L'atelier de maintenance

La MAS dispose également d'un atelier de maintenance, équipé pour assurer une intervention rapide et efficace sur les infrastructures. Cet atelier est essentiel pour maintenir en bon état l'ensemble des équipements et installations du bâtiment, garantissant ainsi la sécurité des résidents et du personnel. La capacité à résoudre rapidement les incidents techniques contribue à prévenir les risques et à maintenir un environnement sécurisé.

L'équipement des chambres

Les chambres de la MAS sont aménagées pour répondre aux besoins de confort et de sécurité des résidents. Chaque chambre est équipée d'un lit médicalisé ajustable, d'un système d'appel adapté aux capacités des résidents. Les résidents ont également accès à la télévision (TNT) et peuvent souscrire à une connexion internet individuelle pour favoriser leur autonomie et leur enrichissement personnel.

L'espace Snoezelen

L'espace Snoezelen de la MAS est un environnement multisensoriel conçu pour offrir détente et stimulation aux résidents, en particulier ceux ayant des troubles sensoriels ou cognitifs. Grâce à des lumières douces, des textures variées et des sons apaisants, cet espace favorise la relaxation et contribue à réduire le stress et l'anxiété, tout en encourageant la communication et les interactions sociales.

L'espace famille

L'établissement met à disposition un appartement familial entièrement équipé, conçu pour accueillir les familles lors de visites ou pour des séjours conjoints avec le résident. Cet espace favorise les moments de partage dans un cadre confortable, adapté aux besoins des résidents et de leurs proches. Cet aménagement renforce les liens familiaux tout en assurant un confort optimal.

Le salon de coiffure et d'esthétique

Un salon de coiffure et d'esthétique est à disposition des résidents. Un coiffeur professionnel se déplace régulièrement pour fournir des services adaptés à chacun, offrant ainsi un soin personnalisé pour les résidents qui ne peuvent pas se rendre en salon extérieur.

1 Risk Analysis and Biocontamination Control

Le matériel ergonomique

Chaque unité de la MAS est équipée de divers dispositifs ergonomiques, notamment des lève-personnes, des verticalisateurs et des chariots douches. Ces équipements sont essentiels pour assurer des transferts en toute sécurité et prévenir les chutes.

La sécurité incendie

Le système de sécurité incendie de l'établissement est conforme aux normes en vigueur, avec une centrale incendie qui déclenche automatiquement des appels vers des numéros prédéfinis en cas d'incident. Cette infrastructure garantit une réponse rapide et coordonnée pour protéger les résidents et le personnel.

L'équipement informatique

Un réseau Wi-Fi sécurisé couvre l'ensemble de l'établissement. Les employés ont accès à divers outils informatiques, notamment pour la gestion des dossiers résidents, les plannings et la qualité via les logiciels Ogirys, Octime, Ageval et HRmaps. Le personnel soignant utilise également des chariots de médicaments connectés pour sécuriser le circuit des médicaments.

4.5 Ancrage des activités sur le territoire

La MAS s'appuie sur un réseau local de partenaires pour assurer la qualité des soins et services proposés aux résidents :

Les établissements hospitaliers de la Fondation Hopale permettent aux résidents d'accéder à des spécialistes en fonction de leurs besoins de santé.

Le Centre Hospitalier de l'Arrondissement de Montreuil-sur-Mer avec lequel une convention est passée pour la mise en œuvre de l'Hospitalisation à Domicile avec possibilité d'intervention au sein de la MAS.

La Mairie de Berck-sur-Mer dont un représentant siège au conseil de la vie sociale ; de même un représentant des usagers MAS/FAM participe à la commission municipale d'accessibilité.

France Travail accompagne l'établissement dans la gestion des offres d'emploi.

Le tribunal d'instance de Montreuil-sur-Mer où siège le juge des tutelles.

Des partenariats avec écoles, lycées et centres de formation permettent des échanges culturels, des stages professionnels et des interventions pédagogiques.

Les établissements médico-sociaux entretiennent des relations d'entraide régulières avec la MAS, notamment pour les séjours de vacances, les échanges de savoir-faire et les formations communes.

Enfin, des partenariats avec **des établissements culturels et sportifs** (Médiathèque de Berck, CINOS, Musée de Berck) garantissent aux résidents un accès à la vie culturelle, aux loisirs et aux activités sportives.

QUALITE & BIENTRAITANCE

PROJET D'ETABLISSEMENT 2024-2028

5.1 Démarche Qualité & développement durable

La démarche qualité au service de l'accompagnement

Depuis 2008, l'établissement a mis en place une démarche qualité, afin d'assurer le perfectionnement et la sécurité de l'accompagnement proposé aux usagers par une amélioration continue des pratiques et organisations professionnelles. L'objectif à atteindre est d'harmoniser les méthodes, les outils et assurer la conformité des pratiques en lien avec les directives associatives, les lois et obligations de notre secteur d'activité. Cette volonté s'inscrit également dans le cadre de la loi 2002-2 et des recommandations de l'HAS.

Des moyens et des outils dédiés à la démarche

Un comité qualité (COQUAL) composé de Référents qualité, du Directeur du Département Enfants/Adultes, du Responsable qualité et gestion des risques est animé par l'Adjointe de Direction de la structure toutes les 6 semaines. Le COQUAL a pour mission de faire un point sur le système documentaire, de suivre l'analyse des évènements indésirables et de coordonner les actions à mener par les groupes de travail. Les membres de ce comité qualité ont un rôle essentiel de partage et de communication sur la démarche auprès de leurs collègues.

Pour faciliter la mise en œuvre de la démarche d'amélioration, l'établissement dispose d'un logiciel de pilotage de la gestion de la qualité Ageval. Il vient soutenir le management par la qualité.

AGEVAL est accessible par tous les professionnels, à partir d'un identifiant et d'un code personnel, y compris à distance. AGEVAL permet d'investir de nombreux axes qualité tels que la gestion documentaire, les plans d'actions, les déclarations d'évènements indésirables et leur analyse, le recueil de la satisfaction des usagers comme des professionnels, les audits et la gestion des risques…

L'évaluation de l'établissement

La loi du 24 juillet 2019 a fait évoluer les modalités de l'évaluation externe dans les établissements sociaux et médicosociaux. Sur la base d'un référentiel élaboré par la Haute Autorité de Santé, les établissements mènent désormais leur évaluation tous les 5 ans. Il appartient à l'autorité de contrôle (ARS) de déclencher celle-ci selon un calendrier qu'elle établit. Elle se réalisera au Xème trimestre 20XX.

L'établissement/service avait effectué sa dernière évaluation interne en 2018 et des axes d'amélioration avaient alors été priorisés. Ce dispositif aujourd'hui disparait et les modalités de la démarche qualité apparaissent chaque année au rapport d'activité de l'établissement.

Les réclamations et satisfaction des usagers et des familles

Le recueil de la satisfaction repose sur les échanges entre professionnels et familles, les observations menées, les échanges dans les réunions du CVS qui doit bien remplir ses missions.

Le recueil des plaintes et réclamations s'appuie à la fois sur le CVS mais également sur un registre obligatoire disponible au secrétariat permettant aux usagers, familles et visiteurs de les y consigner ils peuvent aussi y faire figurer des éléments de satisfactions. L'outil a été présenté au CVS. Dès qu'une réclamation est enregistrée sur ce document, la Direction de l'établissement ou du service y apporte une réponse.

Démarche de développement durable

L'Association Cazin Perrochaud souhaite affirmer son engagement dans le déploiement de pratiques respectueuses des principes du développement durable sur les volets, social, économique et environnemental. A ce titre, elle aspire à s'inscrire dans une politique RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). Dans le respect des valeurs associatives, il s'agira pour l'établissement/service de veiller à la qualité de l'accompagnement des usagers ainsi qu'à la qualité de vie au travail des professionnels.

Concernant l'inscription dans une démarche d'éco-responsabilité, en lien avec l'évolution récente du cadre réglementaire (Loi Elan, Egalim2…), les travaux engagés (mise en place méthanisation, réduction du gaspillage alimentaire et tri des déchets, changement des bonbonnes d'eau par des fontaines à eau, gestion du recyclage papier, dématérialisation, mise en place de panneaux solaires, mutation vers des véhicules moins polluants…) ont vocation à se poursuivre.

5.2 Démarche Bientraitance

La bientraitance est un concept qui trouve ses fondements dans le respect de la personne, de sa dignité et de sa singularité". Elle est "l'enjeu d'une société toute entière, un enjeu d'humanité".

En cohérence avec ses valeurs, l'Association a donc mis en place depuis 2012 une politique de promotion de la bientraitance.

Plus récemment, dans son projet associatif 2022-2027, l'Association a formalisé ses orientations.

L'orientation n°1 est la promotion de l'autodétermination des personnes accompagnées, c'est-à-dire « la capacité à agir et gouverner sa vie à choisir et prendre des décisions libres d'influences externes exagérées » (Wehmeyer et Sands – 1966).

L'autodétermination est pour nous une valeur indissociable de tout action d'accompagnement, elle une condition intangible de toute démarche éthique et vient étayer notre démarche de promotion de la bientraitance telle que définie ci-dessous :
« La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle vise à promouvoir le bien-être de l'usager en gardant présent à l'esprit le risque de maltraitance. …La bientraitance naît donc d'un équilibre entre un fond commun d'exigences permanentes – celle de répondre aux besoins fondamentaux de l'usager de la manière la plus individualisée et personnalisée possible – et une interprétation puis une mise en œuvre par définition ponctuelles et dynamiques données par les professionnels au sein d'une structure déterminée. La bientraitance se définit par conséquent au terme d'échanges continus entre tous les acteurs : institutions, professionnels, usagers, familles et proches des usagers, bénévoles et parties prenantes ponctuelles de l'accompagnement. Ce n'est qu'au croisement et dans le respect de toutes ces analyses qu'une bientraitance réellement légitime peut se construire au sein des structures… »[1]

Cette démarche, portée par la direction générale, les directions des établissements et services et les cadres de proximité s'appuie sur des référents et se décline au quotidien dans tous les actes d'accompagnement.

Elle repose sur 5 grands principes définis par la Haute Autorité de Santé (HAS)

Une culture partagée du respect de la personne
L'usager est une personne unique, par son histoire, sa dignité et sa singularité. Chaque personne doit pouvoir trouver une réponse adaptée à ses besoins, ses sensibilités, son parcours de soin et sa trajectoire de vie.
Ce principe est fondé sur l'égale dignité de tous les êtres humains, qui figure dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et est réaffirmée dans tous les textes de référence des professionnels du secteur social et médico-social.

Une manière d'être et d'agir des professionnels dans un cadre institutionnel

Cette posture refuse sans concession toute forme de violence et d'abus d'où qu'elle émane. Cela implique que les professionnels soient soutenus et accompagnés dans le sens qu'ils donnent à leurs actes et qu'ils puissent s'appuyer sur une institution qui a défini la démarche de signalement et les mesures correctives.

1 La Bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre - ANESM

Une valorisation de l'expression de la personne

Cette valorisation s'appuie sur des outils adaptés favorisant un dialogue respectueux des droits et des choix exprimés par la personne, son représentant légal ou ses proches lorsqu'elle ne peut les énoncer. La possibilité, pour la personne accueillie de désigner une personne de confiance pour l'accompagner dans son parcours, est venue confirmer ce principe.

Un aller-retour permanent entre penser et agir

La bientraitance exige à la fois une réflexion collective sur la pratique pour une prise de recul régulière et une mise en acte des mesures que la réflexion collective a mûri et préconisé pour améliorer les pratiques. C'est également une culture de questionnement permanent qui réfute l'accompagnement comme étant uniquement une série d'actes.

Une démarche continue d'adaptation à une situation donnée

La recherche de la bientraitance est une quête sans fin de la meilleure réponse possible à un besoin identifié. Cette recherche suppose une collaboration incessante entre tous les acteurs de la bientraitance et demande la prise en compte du plus grand nombre de paramètres possibles concernant la personne : son identité, son parcours et tout ce qui fait son expérience personnelle dans le monde : rythme, habitat, relations et vie sociale, objets personnels et familiers, univers de sons ou d'images….

Cette démarche se veut positive et préventive mais ne peut permettre à elle seule d'éviter tout risque de maltraitance dont voici la définition officielle :

« La maltraitance vise toute personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un défaut d'action compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement. Les situations de maltraitance peuvent être ponctuelles ou durables, intentionnelles ou non. Leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle. Les violences et les négligences peuvent revêtir des formes multiples et associées au sein de ces situations. » [1]

L'Association en a donc organisé la prévention, en s'appuyant sur la démarche qualité et gestion des risques déployée au niveau associatif.

Nous disposons d'un outil dédié à la qualité, le logiciel AGEVAL qui permet le signalement et le traitement des évènements indésirables.

Une procédure dédiée est disponible pour chaque professionnel.

Une charte de confiance également disponible dans AGEVAL formalise nos engagements en faveur des salariés qui signalent les évènements indésirables.

1 Art. L. 119-1 du code de l'action sociale et des familles ; Art. L.1431-2 du code de la santé publique

LES PROFESSIONELS

PROJET D'ETABLISSEMENT 2024-2028

6.1 L'organigramme

6.2 Les Fonctions et délégations

Par délégation du Directeur Général, le Directeur du DEPARTEMENT est en charge de l'ensemble des Établissements et Services composant ledit département.
Ses missions relèvent des domaines suivants :

- Vie Associative
- Vie des établissements
- Vie des usagers
- Démarche qualité
- Hygiène et sécurité
- Gestion des ressources humaines
- Gestion budgétaire

Par délégation du Directeur du Département, le Directeur-Adjoint de Département est en charge du fonctionnement des Établissements et Services.
Ses attributions s'inscrivent essentiellement dans les domaines suivants :

- Vie des établissements
- Vie des usagers
- Démarche qualité

Le Directeur Adjoint du Département remplace le Directeur du Département lors de ses périodes de suspension de contrat de travail (Maladie, CP,…). En cas d'absence du Directeur du Département, le Directeur-Adjoint s'adresse à la Direction générale pour les missions qui ne lui sont pas déléguées.

Le cadre règlementaire

La gestion des moyens humains est en conformité avec le décret N° 2009-322 du 20 mars 2009 relatif aux obligations des établissements et services accueillant ou accompagnant des personnes handicapées adultes n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie. Ces moyens permettent de mener à bien le projet d'établissement dans une Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité.

Fiches de postes

Une fiche de poste est rédigée pour chaque salarié.

Les délégations

Le Directeur du Département Adultes a reçu délégation du Directeur Général de l'Association pour assurer le bon fonctionnement de l'établissement placé sous sa responsabilité.
Une feuille de délégation en fixe les contours et limites. Les délégations données au Directeur du Département Adultes font l'objet d'une évaluation annuelle. C'est un outil de transparence sur l'organisation et la répartition des pouvoirs, le document unique de délégation précise les délégations existantes entre la personne morale et le professionnel de direction
C'est donc dans ce cadre, que le Directeur de l'établissement reçoit ses délégations

Schéma d'organisation du Département Adultes

Le schéma d'organisation du Département Adultes est un document qui reprend pour les métiers de directeur, directeur adjoint, chefs de services, la cartographie des interventions de cet ensemble de professionnels.

6.3 Les professionels et le compétences

CATEGORIES	Effectif 2024 alloué en ETP	Ratio
Éducateur spécialisé	1,50	0,025
Éducateur sportif	0,70	0,012
Moniteur éducateur	4,00	0,068
Aide médico-psychologique / AES	19,10	0,324
Aide-soignant	28,30	0,480
Assistant de service social	0,15	0,003
Fonction "Socio-éducative"	**53,75**	**0,911**
Médecin rééduc. fonctionnelle	0,10	0,002
Médecin généraliste	0,10	0,002
Personnel médical	***0,20***	***0,003***
Psychologue	0,35	0,006
IDE	4,90	0,083
Ergothérapeute	1,34	0,023
Kinésithérapeute	1,14	0,019
Personnel paramédical	***7,73***	***0,131***
Fonction "Soins"	**7,93**	**0,134**
Directeur	0,50	0,008
Directeur adjoint	0,80	0,014
Chef de service	2,00	0,034
Cadre infirmier	0,70	0,012
Fonction "Encadrement"	**4,00**	**0,068**
Secrétaire des usagers	0,63	0,011
Secrétaire RH	0,74	0,013
Gestionnaire de paie	0,41	0,007
Comptable	0,70	0,012
Secrétaire médicale	0,70	0,012
Chargé communication et qualité	0,23	0,004
Référent santé et sécurité au travail	0,23	0,004
Cadre technique	0,23	0,004
Gestion et Administration	***3,87***	***0,066***
Agent des serv log N2	0,70	0,012
Ouvrier des serv log N2	1,20	0,020
Chef lingère	0,75	0,013
Personnel des services généraux	***2,65***	***0,045***
Fonction "Logistique"	**6,52**	**0,111**
TOTAL GENERAL	**72,20**	**1,224**

L'éducateur spécialisé : élément moteur du projet personnalisé, est également le coordinateur du projet personnalisé en collaboration avec l'ensemble de l'équipe pluri professionnelle. Il est une personne ressource pour les accompagnants et un relais de l'équipe de cadres.

L'éducateur sportif en Activité Physique Adaptée (APA) élabore et met en place des programmes d'activités adaptés aux capacités des résidents, favorisant leur mobilité, coordination et autonomie. Il contribue au projet personnalisé en améliorant le bien-être physique et mental des personnes accueillies. En lien avec l'équipe pluridisciplinaire, il sensibilise les professionnels aux bienfaits de l'exercice et garantit des activités sécurisées et stimulantes pour améliorer la qualité de vie des résidents.

Le moniteur éducateur a un rôle d'animation, de prévention et d'éducation auprès des personnes accompagnées, il a en charge le suivi des projets, le développement d'activités mutualisées, le partage d'informations. Il a un rôle de coordination des actions au sein de la MAS.

L'aide médico-psychologique - AES exerce une fonction d'accompagnement et d'aide dans la vie quotidienne. Par le soutien dans les gestes de la vie quotidienne, il participe donc au bien-être physique et psychologique de la personne. Il contribue également à la prévention de la rupture et/ou la réactivation du lien social par la lutte contre l'isolement, le maintien des acquis et la stimulation des potentialités.

L'aide-soignant contribue au bien-être des résidents, en les accompagnant dans tous les gestes de la vie quotidienne et en aidant au maintien de leur autonomie. En collaboration avec l'infirmier et sous sa responsabilité, l'aide-soignant assure auprès des résidents des soins d'hygiène et de confort : toilette, repas, réfection des lits, accueil, installation et transfert des résidents… Il transmet ses observations par écrit et par oral pour assurer la continuité des soins.

Le cadre de santé coordonne l'activité de soins.

L'infirmier surveille l'état de santé des résidents et réalise des actes techniques infirmiers. Il planifie, en collaboration avec le médecin, les consultations nécessaires et assure le suivi des rendez-vous médicaux. L'infirmier gère également le stock du matériel médical, veillant à ce que tout soit disponible pour les soins quotidiens et les interventions d'urgence. Il effectue les prélèvements médicaux et assure la gestion des médicaments dans les chariots de médicaments connectés, garantissant une distribution sécurisée et adaptée aux prescriptions.

L'ergothérapeute sollicite les fonctions déficitaires et les capacités résiduelles des résidents pour leur permettre de maintenir, récupérer ou acquérir la meilleure autonomie individuelle possible.

Le kinésithérapeute intervient principalement dans le but d'entretenir le corps des résidents : mobilisation, verticalisation, travail respiratoire… Il suit les prescriptions médicales. Depuis 2014, l'établissement fait appel à des kinésithérapeutes libéraux.

Les médecins sont au nombre de 2 et interviennent l'un en médecine générale, l'autre en médecine physique.

L'équipe administrative a en charge l'accueil, le secrétariat médical, le secrétariat des usagers, les ressources humaines, la comptabilité.

Le psychologue est centré sur l'accompagnement de la santé psychique et du parcours médico-social des résidents. Il vient également soutenir les équipes et éventuellement la famille.

L'équipe logistique assure l'entretien courant du bâtiment, la gestion des commandes (changes, alèzes, produits d'entretiens…), la gestion du linge des résidents, le ménage.

6.4 L'interdisciplinarité

L'intérêt de parvenir à un projet personnalisé le plus efficient possible oblige les différents professionnels, quelques soit leur métier, à travailler ensemble autour de l'accompagnement du résident.
L'instance la plus représentative de cette interdisciplinarité est la réunion de projet personnalisé.
Cependant, d'autres réunions regroupant différents métiers sont organisées afin de garantir une réponse optimale à chaque problématique.

La réunion de coordination hebdomadaire
Tous les lundis matin de 9H00 à 9h30, une réunion de coordination est organisée. Elle associe :

- Le directeur
- Le directeur adjoint
- Les chefs de services de la MAS et du Foyer d'Accueil Médicalisé
- Le cadre infirmier et/ou un infirmier
- Le psychologue
- L'ergothérapeute
- Un éducateur spécialisé
- Une secrétaire

L'objet de cette réunion est de faire un rapide point sur les problématiques individuelles ou les actions de la semaine. Les actions à mettre en œuvre ou les pistes de travail y sont initiées afin qu'elles soient coordonnées et ainsi éviter les dysfonctionnements.

La réunion de service
Dans chaque service une réunion mensuelle est organisée, elle a pour objectif principal de coordonner les actions menées auprès des résidents, en veillant à la continuité et à la cohérence des interventions. Elle permet aux professionnels d'échanger sur les situations rencontrées, d'identifier les difficultés ou questionnements liés à l'accompagnement des résidents, et de réfléchir collectivement à des solutions adaptées. Ce moment de partage favorise également l'identification et la régulation des éventuels dysfonctionnements au sein du service, que ce soit au niveau de l'organisation, de la communication, ou des pratiques professionnelles.
Au-delà de la gestion des problématiques, la réunion vise à renforcer la cohésion de l'équipe pluridisciplinaire, à favoriser une dynamique positive de travail, et à encourager des initiatives en faveur du bien-être des résidents. C'est un espace privilégié pour proposer des améliorations, mutualiser les bonnes pratiques, et travailler ensemble à l'optimisation des projets personnalisés. Cette réunion participe à la qualité de l'accompagnement, à l'évaluation des actions menées et à l'ajustement des méthodes pour répondre aux besoins évolutifs des résidents.
Enfin, elle offre l'opportunité d'aborder des thématiques transversales liées aux projets d'établissement, aux formations, et aux évolutions du cadre législatif ou des recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

La réunion d'équipe spécifique
En fonction de différentes problématiques, des réunions d'équipe peuvent être organisées en présence de certains professionnels : médecins, psychologue…

6.5 Le soutien aux professionnels

En plus des réunions de service présentées précédemment, l'établissement organise des réunions d'étude clinique, essentielles pour approfondir l'analyse des situations complexes rencontrées dans l'accompagnement des résidents. Ces réunions sont animées par la psychologue de l'établissement, qui joue un rôle central en facilitant les échanges et en apportant un éclairage clinique sur les problématiques soulevées. L'ordre du jour est préparé conjointement par les équipes et le chef de service, afin de cibler les cas les plus pertinents et d'assurer une approche structurée des discussions. Selon les besoins, il est possible d'inviter des professionnels des services transversaux, comme les médecins, kinésithérapeutes ou éducateurs spécialisés, afin d'enrichir les analyses avec des perspectives complémentaires et des expertises spécifiques.

Une réunion d'étude clinique est organisée par unité de façon trimestrielle. Ce rythme permet à l'équipe de suivre l'évolution des situations étudiées, d'ajuster les interventions si nécessaire, et d'assurer une continuité dans la prise en charge des résidents. Ces réunions sont des moments privilégiés pour la réflexion pluridisciplinaire, permettant de renforcer la cohérence des interventions et d'adapter les pratiques aux besoins des personnes accompagnées.

Par ailleurs, pour les cadres de proximité (chefs de service, cadre de santé), des réunions de groupe d'analyse des pratiques (GAP) sont organisées au sein de l'association. Ces réunions permettent aux responsables d'équipe de prendre du recul sur leurs pratiques professionnelles, d'échanger sur les difficultés managériales ou organisationnelles qu'ils rencontrent, et d'obtenir un soutien méthodologique dans la gestion de leur équipe. Ce travail d'analyse et de réflexion en groupe est fondamental pour prévenir l'épuisement professionnel, renforcer les compétences managériales, et favoriser une meilleure cohésion au sein des équipes. Il s'agit également d'un espace d'écoute et de soutien, propice à l'amélioration continue des pratiques.

L'établissement projette de mettre en place ces Groupes d'Analyse des Pratiques (GAP) pour l'ensemble des salariés, afin de favoriser une démarche réflexive à tous les niveaux de l'organisation. L'objectif est de permettre à chaque professionnel, quel que soit son rôle, de bénéficier d'un espace d'expression et d'analyse pour améliorer ses pratiques, échanger avec ses pairs, et mieux comprendre les enjeux relationnels ou éthiques liés à l'accompagnement des résidents. Ce projet vise à renforcer la qualité des soins et de l'accompagnement au sein de la structure tout en soutenant le développement personnel et professionnel des salariés.

Dans une logique de continuité, l'accès à la formation professionnelle individuelle permet aux personnels de se perfectionner selon les orientations associatives énoncées chaque année. Il importe que la formation en rapport à la finalité et aux objectifs de l'établissement, soit en prise aux réalités du quotidien des jeunes, leurs évolutions, les projets.
Il est demandé aux professionnels participant à des sessions de formation, des journées d'études, des colloques d'en faire un compte-rendu synthétique lors des réunions pluridisciplinaires. C'est un moment propice à l'enrichissement des connaissances, des savoir-faire, des techniques de chacun.

CAZIN PERROCHAUD

association

association reconnue d'intérêt général
42 avenue Charles Roussel
62600 Berck-sur-Mer
03 21 89 17 20
association@cazinperrochaud.fr
www.cazinperrochaud.fr