



2024-2028



# Projet d'établissement et plan d'action

Mas de l'Isle





# SOMMAIRE

## PROJET D'ÉTABLISSEMENT

<b>Préambule.....</b>	<b>4</b>
<b>La méthodologie du projet d'établissement de la MAS.....</b>	<b>5</b>
<b>I) Organisation et fonctionnement.....</b>	<b>6</b>
1. Historique.....	6
2. Locaux.....	6
3. Missions de la MAS.....	8
4. Son ancrage territorial.....	9
5. Les orientations départementales et régionales et coopérations.....	10
6. Sa politique d'inclusion.....	12
<b>II) Profil des personnes accueillies ou accompagnées.....</b>	<b>13</b>
1. Les orientations des résidents.....	13
2. Les diagnostics.....	13
3. Les âges.....	13
4. Leurs ressources et leur complémentaire santé.....	13
5. La protection juridique.....	13
6. Le domicile de leur famille.....	13
<b>III) L'équipe de la MAS.....</b>	<b>14</b>
1. L'organigramme et la composition de l'équipe.....	14
2. Les modalités de gouvernance et de concertation.....	15
3. Les 3 unités « maisons ».....	16
<b>IV) Une démarche de promotion de la bientraitance et de lutte contre la maltraitance.....</b>	<b>18</b>
1. Définition.....	18
2. Une démarche de promotion de la bientraitance et de lutte contre la maltraitance.....	18
3. Appuyer la démarche qualité par un bilan annuel partagé.....	18
4. Modalités de repérage, signalement et traitement des situations.....	18
<b>V) Nos enjeux.....</b>	<b>19</b>
1. Répondre aux besoins des personnes correspondant au profil MAS, résidant sur le Sud du Département en proposant une plateforme offrant une palette de réponses.....	19
2. S'adapter à la diversité de parcours des résidents.....	19
3. Développer la communication, la sensibilisation et l'ouverture vers l'extérieur de l'établissement, en prenant en compte les spécificités du secteur médico-social.....	19
4. Améliorer l'Information, la communication et l'intégration des familles.....	20
5. Accompagner dans l'avancée en âge des résidents et également à la fin de vie.....	21
6. Travailler sur l'attractivité-fidélisation des professionnels, la transmission des savoirs et les besoins particuliers du secteur médico-social....	21
7. Stabiliser la gouvernance et la structuration des organisations afin de mieux porter les projets dans la durée.....	21
<b>V) Les axes du projet d'établissement...22</b>	<b>22</b>
1. Chaque résident de la MAS de l'Isle bénéficie d'un parcours d'accompagnement personnalisé.....	22
2. L'inclusion sociale des résidents de la MAS guide nos pratiques et nos organisations.....	23
3. Les familles, proches et aidants des résidents sont écoutés, accompagnés et associés à la vie de la MAS.....	24
4. Des équipes sont encouragées et accompagnées pour développer leurs compétences en continue.....	24
5. La gouvernance s'adapte aux évolutions de la structure.....	26
<b>PLAN D'ACTION</b>	
<b>Axe 1:</b> Parcours d'accompagnement individualisé.....	28
<b>Axe 2:</b> Inclusion sociale.....	30
<b>Axe 3:</b> Collaboration avec les familles, les proches, les aidants.....	31
<b>Axe 4:</b> Formation, transmission, développement des compétences professionnelles.....	32
<b>Axe 5:</b> Gouvernance adaptée aux évolutions de la structure.....	34
<b>Axe transversal :</b> Une démarche de promotion de la bientraitance.....	36
<b>Axe transversal :</b> Préserver l'autonomie et lutter contre l'isolement.....	37
<b>Sigles et acronymes.....</b>	<b>39</b>

# PRÉAMBULE

La MAS “ le mas de l’Isle” est un Etablissement médico-social géré par l’Etablissement Public de Santé Ville-Évrard avec un budget annexe.

Le présent projet d’établissement dédié à la MAS vient compléter par la spécificité d’un établissement médico- social, le projet d’établissement de l’EPSVE validé en décembre 2023. Ce dernier comporte notamment un projet de prise en charge des patients qui mentionne les axes suivants.

**Axe A :** Optimiser les parcours de soin pour chaque patient, dans une logique de soins personnalisés.

**Axe B :** Accompagner les patients vers le rétablissement en associant parcours de santé et de vie.

**Axe C :** Affilier les usagers, familles, proches et aidants dans la vie institutionnelle et la relation de soin.

**Axe D :** Améliorer continuellement nos savoirs et pratiques du soin, et nos modalités de transmission.

La MAS bénéficie des travaux conduits dans le cadre du projet d’établissement de Ville Evrard.

Ainsi le projet social, le projet de gestion et le volet éco responsable concernent naturellement la MAS et ses professionnels.

Le présent document vise à mettre en exergue les enjeux spécifiques à cet établissement médico-social sans reprendre l’intégralité des composantes d’un projet d’établissement qui s’impose aux établissements disposant d’un statut d’établissement autonome. Il fait suite au précédent projet d’établissement de la MAS qui couvrait la période 2020-2023.

## Les axes de ce projet étaient les suivants :

- 1.** Mettre plus concrètement en œuvre le projet de vie individualisé
- 2.** Développer le suivi médical et infirmier
- 3.** Fiabiliser le circuit du médicament
- 4.** Développer les activités de la vie sociale
- 5.** Établir un lien avec les familles
- 6.** Exploiter de manière pertinente les fonctions support de l’EPSVE

Le plan d'action issu de ce projet d'établissement a été respecté et toutes les actions prévues ont été réalisées. Le Conseil de Vie sociale a été associé à plusieurs reprises à l'état d'avancement du plan d'action.

# LA MÉTHODOLOGIE DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT DE LA MAS

La méthodologie retenue pour l'élaboration du nouveau projet d'établissement de la MAS veut résolument s'inscrire dans une démarche participative. Pour conduire ce chantier, il a été décidé de mobiliser les professionnels et les familles pour recueillir leur regard sur le fonctionnement actuel de l'établissement ainsi que leurs attentes.

## Leurs paroles ont été recueillies selon trois modalités :

- 1. Un questionnaire** adressé aux familles, pour recueillir au plus grand nombre leurs recommandations.
- 2. Une réunion** avec les familles, organisée sur un mode focus-group, et une autre réunion avec les professionnels de la MAS, ou ensemble nous avons fixé des objectifs à atteindre et des axes d'amélioration pour l'institution.
- 3. Des journées de rencontre et d'échanges** au sein de la MAS, pour observer le quotidien des professionnels, et recueillir leurs recommandations pour le projet d'établissement.

Le bilan des projets d'établissement précédents a aussi permis de nourrir les réflexions.

À l'issue de ces consultations et contributions, les défis et opportunités qui se sont dégagés ont été traduites en axes de travail. Un plan d'action tout au long de la durée du nouveau projet d'établissement sera établi pour garantir la mise en œuvre des actions. Ce plan d'actions sera suivi annuellement dans le cadre du rapport d'activité et présenté au Conseil de Vie Sociale.

Le projet d'établissement de la MAS a fait l'objet d'une présentation aux instances de la MAS (Conseil de la Vie Sociale) et de l'EPSVE (Comité Social d'Etablissement, Commission Médicale d'Etablissement) et une validation par le Conseil de Surveillance de l'EPSVE.

**“** Le Projet d'établissement est défini pour : “mettre en avant quelque chose de nouveau” sur le plan “juridique”, “organisationnel”, pour “le bien-être des personnes”. “Comme si on construisait à neuf, avec des règles et des fonctionnements”. “Le canevas logique des droits et des obligations de chacun”. “Ligne directrice”, une “feuille de route”, “vers où on veut aller”.

## Citations de familles de résidents

La MAS c'est plus qu'une structure, une maison, un domicile.” **”**

## Citation d'un professionnel

# ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT

## 1. Historique

Ouverte en 2006, la Maison d'Accueil Spécialisée « Le MAS de l'Isle » est située sur le site historique de L'Etablissement public de santé de Ville Evrard (EPSVE) à Neuilly-sur-Marne et accueille des résidents en situations de handicap. Cette structure a fait l'objet d'un premier projet de construction en 1993. En effet, le projet de création de la MAS de Ville Evrard a été proposé par l'association « L'Autre Rive ». Malgré un avis favorable du CROSS obtenu en 1994, l'association a rencontré d'importantes difficultés en 1996 et la DDASS de Seine-Saint-Denis a demandé à l'EPS de Ville-Evrard de reprendre le projet. L'arrêté n°2002-942 du 27 mai 2002 a autorisé pour une durée de 15 ans, le projet de création de la MAS, avec des garanties quant à la spécificité d'une MAS dans un établissement de santé : projet pédagogique, lieu de vie versus lieu de soins, organigramme de type médico-social.

Ainsi en 2002, la MAS dispose d'une autorisation par l'ARS pour 30 places dont : 27 lits en internat et 3 places en externat (accueil de jour). L'arrêté du 27 mai 2002 précise que "l'établissement est destiné à prendre en charge des adultes

déficients mentaux moyens et profonds avec troubles associés, à partir de 20 ans, présentant une forte limitation d'autonomie et nécessitant une surveillance médicale et des soins constants".

En 2024, l'EPSVE répond à un appel à manifestation d'intérêt pour accroître la capacité d'accueil de la MAS et diversifier les modalités d'accompagnement. A cette occasion, une autorisation supplémentaire lui est accordée pour ouvrir dès 2024, 9 places supplémentaires d'externat ainsi que 15 places de MAS hors les murs. Au total, la MAS dispose de 27 places en internat, 12 places d'externat et 15 places en hors les murs.

Le service de MAS hors les murs vise à proposer une palette d'offres à destination des personnes en situation de handicap en intervenant au domicile de la personne. Cette dernière peut bénéficier des compétences de la MAS au sein du domicile ainsi que de ses installations. Plusieurs types d'accompagnements sont proposées tels que des activités à l'extérieur du domicile ou encore au sein de l'externat de la MAS.



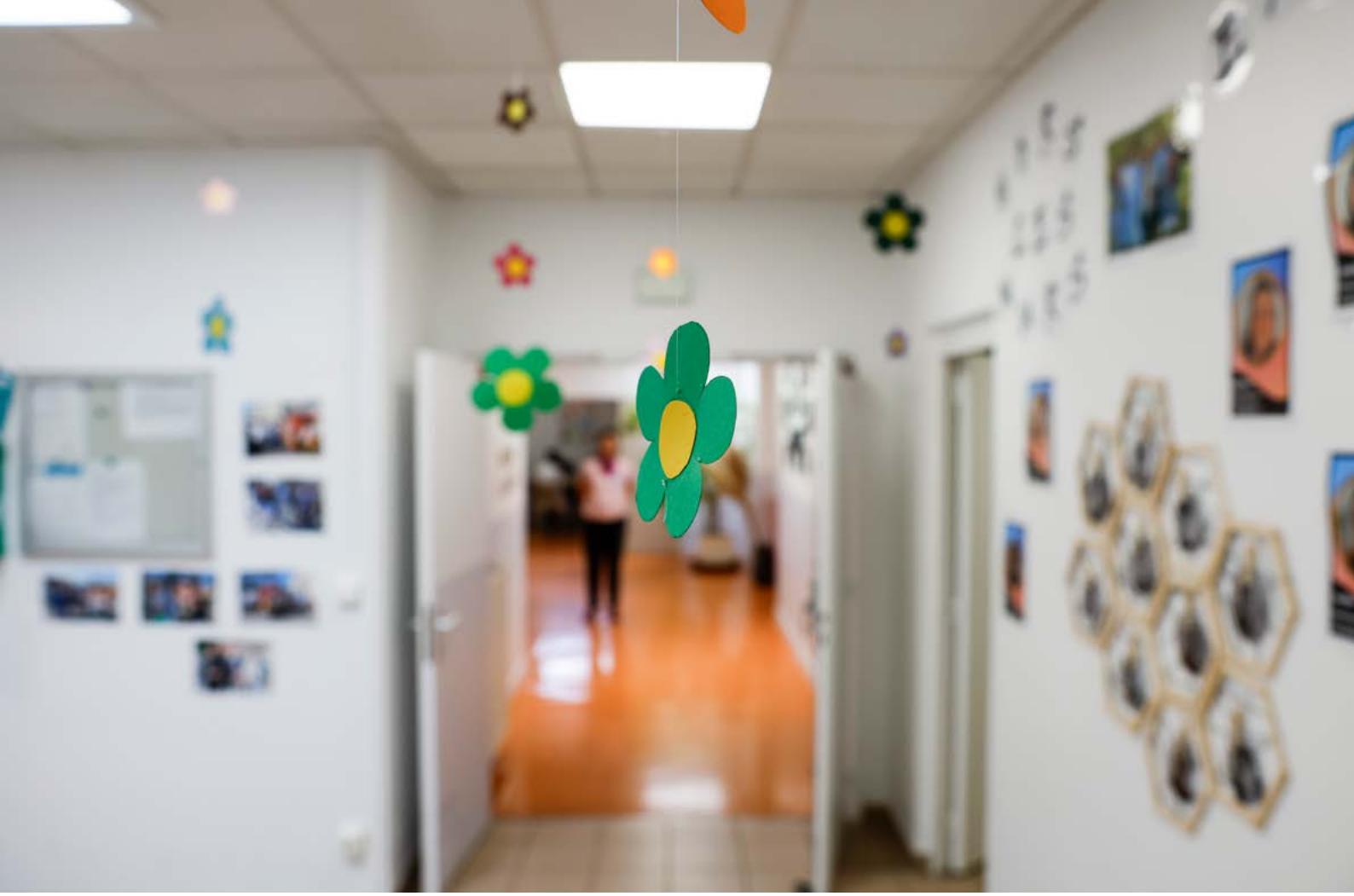
## 2. Locaux

La MAS de l'Isle se compose initialement de deux bâtiments ; l'un regroupe l'accueil, les bureaux administratifs, les salles d'activités et salles de prise en charge thérapeutique, une salle des familles, une grande salle à manger avec une cuisine relai et une petite cuisine dédiée aux ateliers thérapeutiques.

Un jardin sensoriel a été progressivement aménagé grâce à la mobilisation des familles aux côtés des soignants. L'autre bâtiment dit « bâtiment hébergement », est construit tout en longueur et séparé en trois unités de vie.

Chaque unité de vie possède deux portes d'entrée depuis l'extérieur et sont toutes les trois également séparées par des portes coupe-feu. Chaque unité de vie possède 8 chambres dont 7 chambres simples et 1 chambre double.





## Depuis 2024,

une chambre supplémentaire a été aménagée sur l'unité Rosier Bleu afin de faciliter les accueils temporaires de nouveaux résidents durant les congés des résidents internes. Les unités sont toutes trois munies d'un « office » (cuisine) où sont préparés les petits déjeuners et les goûters. Les déjeuners et les dîners sont préparés par la cuisine centrale de l'EPS Ville Evrard, et remis en température à la cuisine relai de la MAS puis acheminés en charriots isothermes sur les unités.

Les unités disposent également d'une espace de vie avec une salle à manger et un coin salon muni de canapés et d'une télévision. Les unités possèdent chacune une salle de bain avec un espace clos pour la douche et une baignoire médicalisée.

Les unités de vie ont chacune différents locaux de stockage (linge sale, linge propre, rangements, placards, local ménage...). Depuis décembre 2024, un troisième bâtiment, situé à 5mn à pied des deux autres, accueille les résidents externes et les bureaux de la MAS hors les murs. Il est doté de plusieurs salles d'activités, de bureaux, d'espaces de repos et d'un espace d'accueil pour les familles. Un jardin dédié aux externes est également accessible depuis le bâtiment.



### **3. Missions de la MAS**

L'article D 344.5.3 du code de l'action sociale et des familles précise les missions de la MAS

Ces établissements :

- 1.** Favorisent, quelle que soit la restriction de leur autonomie, leur relation aux autres et l'expression de leurs choix et de leur consentement en développant toutes leurs possibilités de communication verbale, motrice ou sensorielle, avec le recours à une aide humaine et, si besoin, à une aide technique.
- 2.** Développent leurs potentialités par une stimulation adaptée tout au long de leur existence, maintiennent leurs acquis et favorisent leur apprentissage et leur autonomie par des actions socioéducatives adaptées en les accompagnant dans l'accomplissement de tous les actes de la vie quotidienne ;
- 3.** Favorisent leur participation à une vie sociale, culturelle et sportive par des activités adaptées ;
- 4.** Portent une attention permanente à toute expression d'une souffrance physique ou psychique ;
- 5.** Veillent au développement de leur vie affective et au maintien du lien avec leur famille ou leurs proches ;
- 6.** Garantissent l'intimité en leur préservant un espace de vie privatif ;
- 7.** Assurent un accompagnement médical coordonné garantissant la qualité des soins ;
- 8.** Privilégient l'accueil des personnes par petits groupes au sein d'unités de vie. »

Au Mas de l'Isle, l'accueil se fait 365 jours par an pour l'internat et sur une base de 215 jours par an pour l'externat et la MAS hors les murs. Il n'y a pas d'accueil en urgence. Les admissions se font après notification de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), à partir de 20 ans. Selon le profil de la personne et de ses besoins, un Projet d'Accompagnement Individualisé (PAI) est élaboré pour chaque résident, en associant la famille et réévalué à minima chaque année.

Afin de répondre au mieux aux besoins évolutifs des résidents, des réorientations vers d'autres structures peuvent être envisagées et travaillées avec les professionnels de la MAS, les proches et le résident.

## **4. Son ancrage territorial**

La MAS de l'Isle est ancrée sur le territoire de Seine-Saint-Denis en s'appuyant sur une expérience de 18 ans de gestion d'ESSMS et des années d'élaboration de liens étroits avec les secteurs de psychiatrie permettant, après évaluation par les équipes de la MAS, l'admission éventuelle d'un patient au sein de cette structure.

Avec l'extension de l'externat et l'ouverture de la MAS hors les murs, le travail en réseau va encore se développer pour repérer le public cible par le projet et inscrire ces modalités de prises en charge combinées dans le parcours des bénéficiaires. Cela articule les compétences des différents acteurs sociaux, médico-sociaux et sanitaires. L'établissement s'est engagé à renforcer des partenariats avec les institutions MDPH, ARS, DAC, DIH, PCPE...ainsi qu'avec d'autres ESSMS (MAS, EHPAD, EAM, IME, SAMSAH, etc.) ou encore les réseaux de soins et les professionnels de santé libéraux avec le soutien des CPTS pour fluidifier les parcours des demandeurs et des résidents.

Le projet de la MAS et notamment le projet d'extension s'inscrit dans cette démarche de transformation de l'offre médico-sociale pour une meilleure réponse aux besoins des personnes en évitant les ruptures dans leur parcours.

## 5. Les orientations départementales et régionales et coopérations

### Son inscription dans les orientations départementales et régionales (PTSM, PRS, schéma autonomie du CD...)

En lien avec les recommandations de la HAS sur les pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap, l'évaluation préventive doit être renforcée (Haute Autorité de Santé, 2018). Elle vise à recueillir les attentes de la personne, prévenir les risques de rupture de son parcours en développant la coordination et le partenariat avec les autres structures et dispositifs du territoire. Dans une démarche de transformation de l'offre, rappelé dans le cadre du projet régional de santé (axe 2), la MAS hors les murs devra tenir compte des parcours de la personne déjà accompagnée par ailleurs, et renforcer sa collaboration avec les différents acteurs tels que : la MDPH 93, la DDARS 93, le DIH, le DAC, les PCPE du département ainsi que les acteurs du soin afin de proposer un accompagnement combiné, fluide, et adapté aux besoins des intéressés.

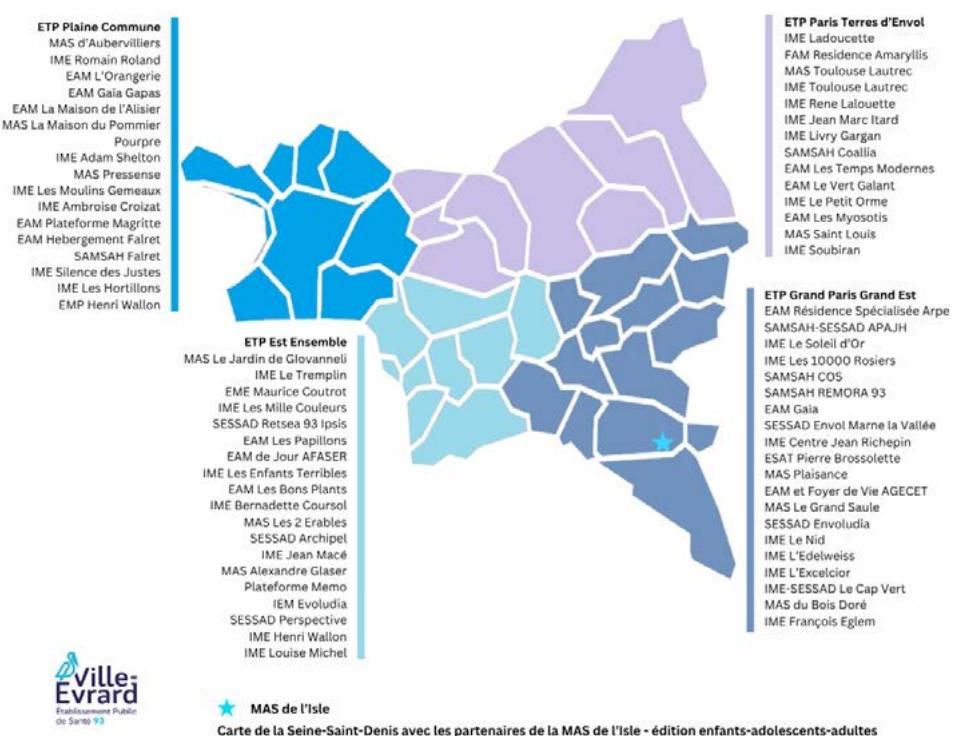
De plus, l'établissement s'implique dans des groupes de travail et se montre attentif à toutes les réflexions engagées sur un plan départemental ou régional et sur les dispositifs proposés. Ainsi, lors de l'AMI Inclus'IF lancé par l'ARS, l'établissement s'est saisi de cette opportunité pour présenter un projet d'extension prévu antérieurement.

Ainsi, l'extension de l'externat et la mise en place d'une MAS hors les murs, validées par l'ARS, visent à proposer des solutions aux personnes en situation de handicap ayant notamment des troubles du spectre de l'autisme et/ ou des troubles psychiques. Ces deux publics sont identifiés comme prioritaires dans l'AMI et notamment les jeunes bénéficiant d'un amendement Creton qui sont en attente de réponse en structures pour adultes. Une expertise a été développée au sein de la MAS de Ville-Évrard dans l'accompagnement des adultes ayant des TSA et/ou handicap psychique.

### Orientations PTSM93 (2018-

### 2022) et CTSM93 (2022-2026)

Comme identifié dans le Diagnostic Territorial Partagé (PTSM93, 2018) et le rapport "Stratégie régionale de développement et de transformation de l'offre pour les personnes en situation de handicap" de l'ARS IDF (2018), le taux d'équipement en ESMS en Seine-Saint-Denis restait en 2018 de 15% de moins que la moyenne régionale et de 38% de moins que la moyenne nationale. En plus du besoin d'augmenter considérablement l'offre médico-sociale dans le département, le PTSM93 appelle à un décloisonnement des institutions et à l'établissement des parcours de vie qui promeuvent des parcours individualisés, non pas en fonction de la structure mais en fonction des capacités évolutives de la personne (feuille de route "Réhabilitation psychosociale"). La MAS de l'Isle s'engage d'une part à contribuer à la montée en charge des dispositifs médico-sociaux et à l'augmentation et la diversification des accompagnements disponibles (MAS Hors les murs, externat), et d'autre part à développer davantage l'individualisation des parcours en prenant en compte les besoins, désirs et capacités des résidents et de leurs proches lors de l'établissement du PAI annuel.



## Orientations Schéma Autonomie et Inclusion du Conseil Départemental 93 (2019-2024)

Le projet d'établissement de la MAS de l'Isle s'aligne avec le Schéma Autonomie et Inclusion (2019-2024) du Conseil Départemental de la Seine-Saint-Denis, en mettant en avant l'importance et l'engagement institutionnel pour une meilleure inclusion sociale des résidents (Engagement 1, Schéma CD93), y compris la sensibilisation des professionnels, l'établissement des partenariats avec des structures des villes limitrophes, le développement de la pratique sportive et d'autres activités en fonction du PAI des résidents.

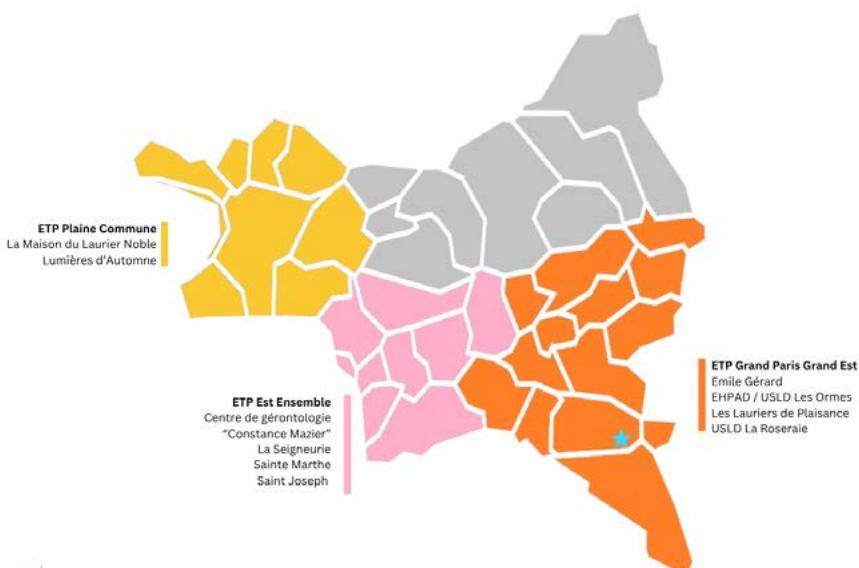
La MAS de l'Isle souhaite développer l'accompagnement des familles, en proposant des conseils, en mettant en place une meilleure circulation des informations, et en intégrant les proches et familles des résidents à la vie de la MAS (vie institutionnelle et/ou activités dans et en dehors de la MAS), ainsi rejoignant la perspective de "Accompagner sans rupture, soutenir les proches aidant.e.s" (Engagement 2) du Schéma Autonomie et Inclusion 93. Enfin, la MAS de l'Isle intègre dans son projet d'établissement l'adaptation de l'offre de soin médico-social pour apporter une solution à chacun (Engagement 3), en personnalisant les réponses et modalités d'accompagnement proposées aux résidents, et en créant une palette des propositions plus variée et ouverte à la ville.

## Orientations Projet Régional de Santé (PRS) ARS Ile-de-France (2023-2028)

Le Projet Régional de Santé (2023-2028) ou PRS-3 de l'ARS IDF énonce des priorités et engagements de la région pour le milieu sanitaire et médico-social. Le projet d'établissement de la MAS de l'Isle répond aux axes de transformation proposés par le PRS-3, en mettant l'accent sur quelques-uns en particulier. "Mieux accompagner le parcours de vie des personnes en situation de handicap" (Fiche 2.4, PRS-3) résume la mission primaire de la MAS de l'Isle. En particulier le nouveau projet d'établissement promeut une individualisation accrue des accompagnements, et le renforcement de la participation sociale des résidents, tout en apportant des réponses à la grande complexité, et en développant une offre plus souple et adaptée aux situations individuelles.

La MAS s'engage en outre à "Soutenir et accompagner les aidants dans leur parcours" (Fiche 2.6, PRS-3), en les intégrant dans la vie institutionnelle, les accompagnements des résidents, l'élaboration de la stratégie institutionnelle, et en développant une offre d'écoute et de conseil à destination des aidants (par exemple, pour répondre aux besoins particuliers d'un résident ou pour identifier un lieu de répit pour les aidants etc.).

Plusieurs coopérations et partenariats ont été initiés avec des structures sanitaires et médico-sociales du département de la Seine-Saint-Denis afin de faciliter le parcours de la personne accueillie au sein de la MAS. Ces partenariats se poursuivront et se développeront avec l'extension de la MAS de l'Isle et l'ouverture de la MAS hors les murs.



## 6. Sa politique d'inclusion<sup>1</sup>

L'un des besoins évoqués depuis la loi du 11 février 2005, est l'inclusion des personnes en situation de handicap où « toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté »

*“L'inclusion est inévitable”*

**Citation de familles de résident**

*“Depuis 2-3 ans on sent bien cette volonté d'ouvrir la MAS vers l'extérieur.”*

**Citation de familles de résident**

La MAS de l'EPSVE a développé au fil des années une politique d'inclusion à plusieurs niveaux

Au-delà du partenariat instauré depuis plusieurs années, avec la consultation handicap du pôle CRISTALES, la promotion de l'accès aux soins préventifs a été facilitée par le conventionnement avec deux réseaux de soins buccodentaires (RAHPSODIF) et de soins gynécologiques auprès de personnes en situation de handicap (Handygynéco). Ces réseaux proposent de : former, sensibiliser les professionnels, réaliser des consultations de dépistage auprès des résidents ainsi qu'un réseau de professionnels formés au handicap en cas de réorientation ou en vue de soins complémentaires pour un résident.

Dans le cadre d'une politique inclusive, l'établissement s'est également engagé à faciliter l'accès aux droits des résidents en signant la charte Romain Jacob le 4 octobre 2023. Par ailleurs, la MAS s'attache à développer une diversité actions co-construites avec le milieu ordinaire notamment grâce au recrutement d'un éducateur spécialisé en charge des activités et de l'inclusion sociale.

L'ensemble des projets proposés visent à promouvoir la stimulation, la communication relationnelle et physique. Aussi sont développées des actions autour de la culture, de l'activité physique, de la citoyenneté en mobilisant les jeunes bénévoles bénéficiaires d'un dispositif municipal "pass jeunes citoyens".

Pour atteindre ces objectifs, un partenariat avec une base de loisirs départementale est développé, et l'équipe se saisit de toutes les opportunités pour participer aux évènements organisés par la mairie de Neuilly-sur-Marne.

### **Les objectifs portent notamment sur :**

- La visibilité auprès des Nocéens via le marché de Noël.
- La citoyenneté, s'inscrire dans la cité, être contributeur.

### **À titre d'exemple, les équipes développent au fil des années les activités suivantes :**

- Le partenariat avec une école en proposant des rencontres périodiques entre les élèves et les résidents de la MAS sur l'année scolaire. Ces rencontres constituent à la fois une sensibilisation au handicap pour les élèves et pour les résidents ces temps constituent des temps de stimulation dans une ambiance chaleureuse.
- La fréquentation de la médiathèque municipale avec des séquences autour des contes, la piscine, les coiffeurs ou encore des restaurants...
- Les activités extérieures : zoo, visites à Paris (Palais Garnier, atelier des lumières...), randonnées, séjours dans un gîte...
- Participation à des courses dans les supermarchés, boutiques de vêtements ou encore des temps forts organisés à Neuilly-sur-Marne.

<sup>1</sup> Politique en lien avec la ministre déléguée chargée des PA et PH visant à développer une société plus inclusive, visant à ne pas laisser les PH sur "le bord de la route", interview sur France Culture le 27 mai 2024. <https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/france-culture-va-plus-loin-l-invite-e-des-matins/dans-la-culture-le-sport-la-societe-quelle-place-pour-les-personnes-handicapees-en-france-5247261>

# PROFIL DES PERSONNES ACCUEILLIES OU ACCOMPAGNÉES

## 1. Les orientations des résidents

Depuis l'ouverture, le public accueilli à la MAS a été orienté pour moitié par l'EPS Ville-Évrard, ces patients étaient pris en charge en hospitalisation complète ou en CMP chez les adultes ou chez les enfants. Pour les autres résidents, ils étaient accueillis dans leur famille ou en IME de Seine Saint Denis.

La collaboration étroite avec la MDPH 93 (Réponse Accompagnée Pour Tous RAPT) et la DDARS 93 permet de répondre aux besoins de personnes en situation complexe. Cette collaboration s'effectue en lien également avec le DIH, le DAC et les PCPE du département. Ces collaborations favorisent la mise en place de prises en charge combinées pour répondre aux mieux aux besoins des intéressés (ex. organisation hebdomadaire : externat sur 4 jours à la MAS + 1 jour en hospitalisation de jour à Ville Evrard).

## 2. Les diagnostics

A partir de la file active de 2023 qui compte 34 résidents, l'établissement accueille des résidents ayant à titre principal ou associé :

- Des troubles psychiques
  - Des déficiences intellectuelles
  - Des troubles du comportement et de la communication
  - Des troubles du langage et des apprentissages
  - Un polyhandicap
- 
- Des cérébro-lésions, pour 20 d'entre eux
  - Des troubles du spectre de l'autisme ou TED pour 18 d'entre eux
  - Des déficiences métaboliques, viscérales et nutritionnelles pour 10 d'entre eux,
  - De déficiences motrices pour 8 d'entre eux

Pour tous

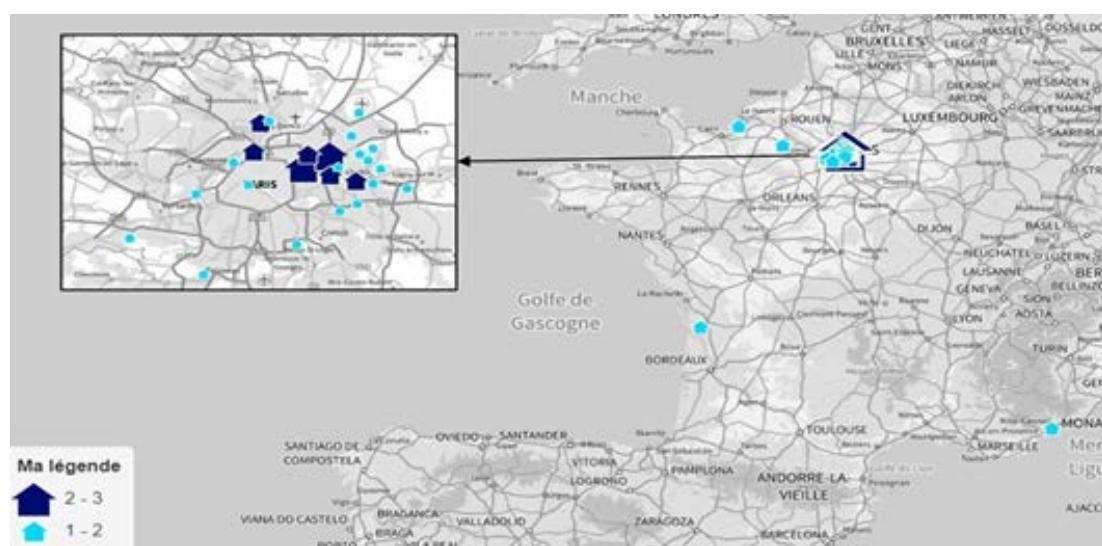
Les diagnostics précités montrent l'importance de garantir un suivi paramédical avec une prise en charge somatique comportant non seulement un volet curatif mais aussi préventif.

## 3. Les âges

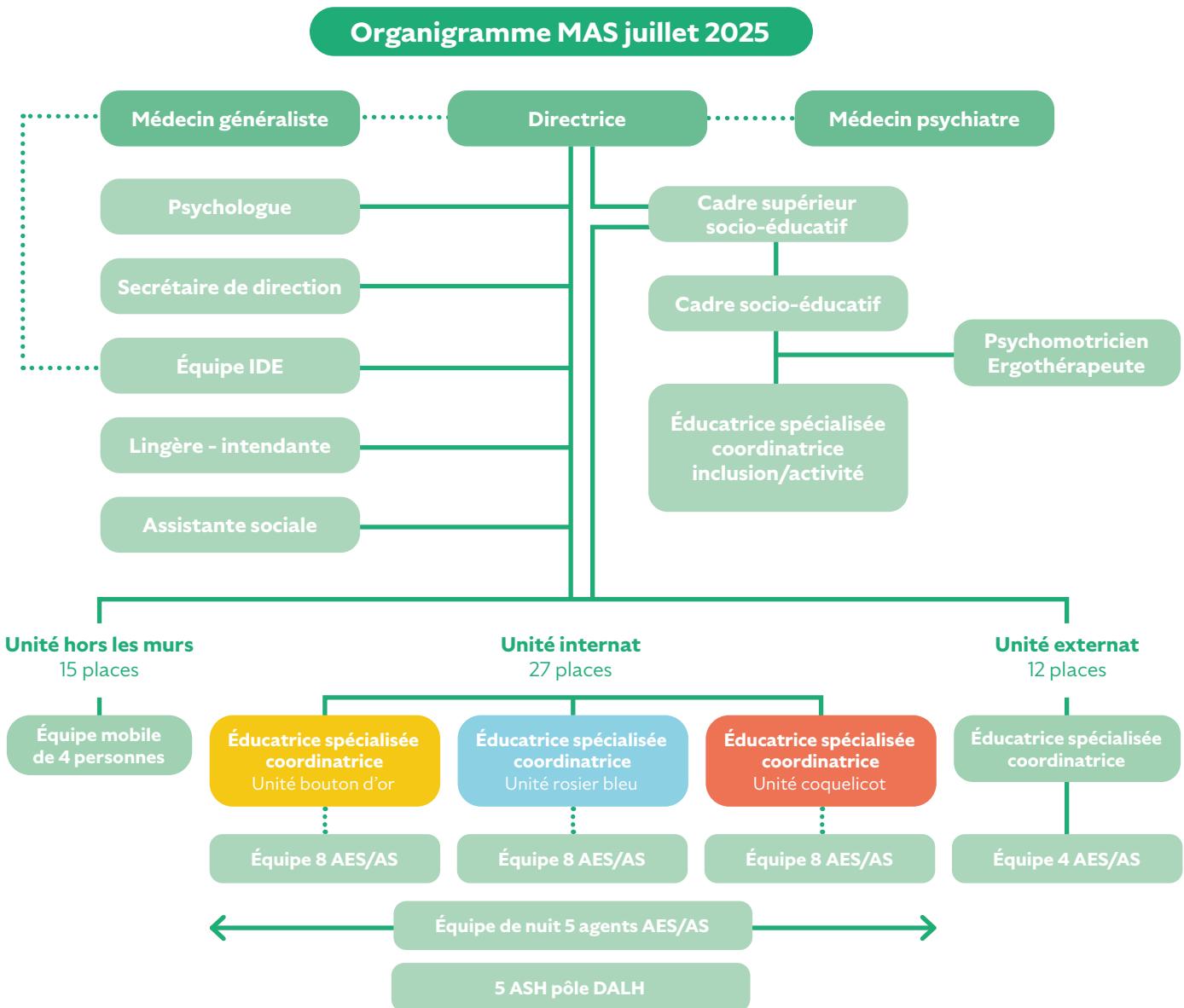
Parmi les 34 résidents pris en charge sur l'année 2023, les années d'admission sont comprises entre 2006 et 2023. 50 % des résidents ont été admis avant 2017 et 50 % après 2017.

L'âge des résidents varie entre 21 et 64 ans. 5 résidents ont 37 ans. 50 % ont 37 ans ou moins et 50 % ont plus de 37 ans.

*Légende : cartographie des domiciles des familles des résidents de la MAS sur l'année 2023*



# L'ÉQUIPE DE LA MAS



L'équipe compte 56 ETP pour 27 personnes accompagnées par l'internat, 12 places d'externat et 15 hors les murs répartis comme suit :

• **Avec des postes éducatifs et thérapeutiques :**

- 0.4 ETP de médecin somaticien
- 0.3 ETP de médecin psychiatre
- 1 ETP d'éducateur spécialisé coordinateur chargé des activités thérapeutiques et de l'inclusion
- 1 ETP d'assistante sociale
- 1 ETP de psychologue
- 0.1 ETP de diététicien
- 0.5 ETP de psychomotricien
- 0.5 ETP d'éducateur APA
- 0.2 ETP d'ergothérapeute
- 5 ETP AS/AES en équipe de nuit
- 5 ETP ASH
- 1 ETP de lingère-intendant
- 3 IDE

• **Des postes transversaux :**

- 0.5 ETP de directrice
- 1 ETP d'assistante administrative
- 1 ETP de cadre socio-éducatif
- 0.5 ETP de cadre supérieur socio-éducatif

• **Et des postes affectés à chaque unité :**

- 8 ETP AES ou AS de jour pour les 3 unités d'internat
- 4 ETP AES ou AS de jour pour l'unité d'externat
- 1 ETP d'éducateur spécialisé

À ces postes fixes, s'ajoutent des ETP de professionnels vacataires pour compenser des absences pour maladies, congés maternité et congés annuels.



## 2. Les modalités de gouvernance et de concertation

Au sein de la structure, plusieurs espaces d'échanges sont présents afin de garantir un accompagnement de qualité des professionnels et des résidents au travers de :

- Un COPIL hebdomadaire

Il réunit les ES coordonnateurs des unités, l'éducatrice en charge des activités et de l'inclusion, une IDE, le psychologue, la musicothérapeute, le cadre et la directrice.

Objectifs : échanger sur la stratégie de l'établissement et également sur les modalités de fonctionnement ; faire remonter les difficultés des équipes, les projets des unités...

- Un temps de transmission tous les matins à 9H30 entre le cadre et les ES sur les modalités d'organisation.

- Un temps de transmission tous les jours à 13H30 entre les équipes du matin et celles de l'après-midi.

- Des réunions d'unités : une par mois pour chaque unité en vue d'échanger sur les difficultés, sur les projets...

- Des réunions d'élaboration des PAI : une par mois pour chaque unité ; les projets de PAI sont travaillés en amont par les référents (le coordinateur d'unité et le référent soignant avec les autres membres de l'équipe).

- Des temps cliniques animés par le psychiatre, le médecin somaticien ou le psychologue sur des thèmes que peuvent proposer les soignants.

- Une réunion générale institutionnelle tous les 2 mois (voire tous les mois selon l'actualité) afin de présenter les projets et d'échanger avec les équipes en cultivant une culture commune.

- Des séances d'analyse des pratiques (10 séances par an) animé par un professionnel extérieur à la MAS.

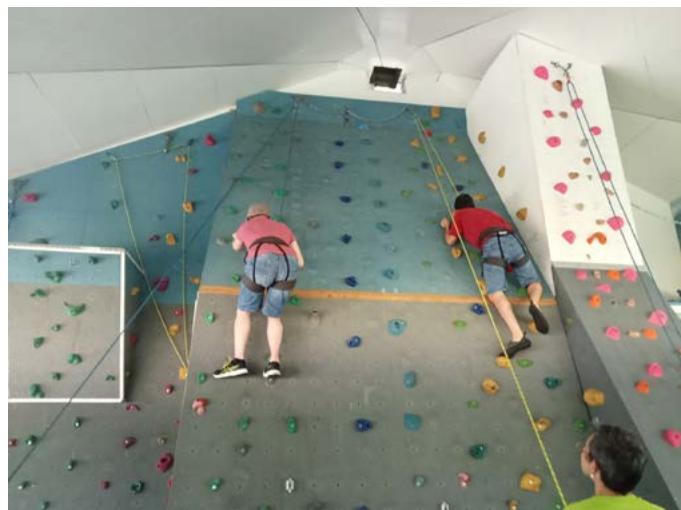
### 3. Les 3 unités « maisons »

Elles sont le lieu de vie des résidents, chacune dispose d'un projet plus spécifique. Elles comptent chacune 9 places en internat et jusqu'en septembre 2024 une place ou deux d'externes selon les unités.

#### Unité «Bouton d'or» :

Elle est centrée sur le maintien des acquis tant sur le plan moteur que sur le plan cognitif et l'ouverture sur l'extérieur. Les résidents accueillis ont des capacités relationnelles leur permettant d'être en interaction avec leur environnement. L'un des projets de l'unité vise à développer et utiliser des outils alternatifs de communication non verbale (ex. Makaton, soutien visuel). Sur le plan physique, l'activité physique adaptée est développée pour maintenir la mobilité et l'autonomie.

Le travail de la narration, des contes sont proposés en groupe visant le développement de la cognition. Une mobilisation des acquis est assurée voire renforcée pour certains résidents. Dans une démarche de relation avec les autres, les projets de sortie proposés sont les sorties avec l'école, le marché de noël, la médiathèque notamment.





#### **Unité «Rosier Bleu» :**

Elle est centrée sur l'autonomisation au sein d'un groupe et à l'acquisition de règles sociales. Le maintien des acquis est également travaillé. Le travail sur les actes de la vie quotidienne est développé. Des activités corporelles sont proposées. Les résidents bénéficient des activités suivantes régulièrement : la médiation animale, la randonnée, balnéothérapie, séance snoezelen, activité massage, des jeux de ballons sont proposés. D'autres activités comme les activités manuelles sont proposées et même si certains résidents sont surtout dans une posture d'observation



#### **Unité «Coquelicot» :**

L'unité est centrée sur la sensorialité. Projet axé sur la contenance qui procure un sentiment de sécurité au niveau affectif et corporel afin de leur donner des repères. Le maintien des acquis est travaillé. L'avancée en âge des résidents est une préoccupation de l'unité, elle nécessite un accompagnement adapté auprès de chaque résident et en lien avec les familles. Les activités proposées portent sur la sensorialité (ex. musique, texture, senteur), culinaire, balnéothérapie (appropriation corporelle et le morcellement), snoezelen, ; médiation animale

(texture et senteur notamment). Des sorties sont régulièrement proposées en interne dans le parc de Ville-Évrard et en externe telle qu'au zoo, à l'opéra ou encore atelier des lumières.

Le cocooning vise à proposer une attention particulière auprès de la personne tout le long de la journée. Des espaces individuels sont créés dans un collectif. Selon le profil, des actions de groupe ou en individuel sont proposées.



# UNE DÉMARCHE DE PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE ET DE LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE

## 1. Définition

La maltraitance est définie comme étant une forme de violence qui se caractérise par “ tout acte ou omission commis par une personne ou un groupe, s'il porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique ou à la liberté d'une autre personne ou d'un autre groupe ou s'il compromet gravement le développement de cette personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière ”. (Définition du Conseil de l'Europe, 1987). L'OMS répertorie différentes formes de violences : physiques, sexuelles, psychologiques, financières, matérielles, architecturales, institutionnelles, médicamenteuses, civiques.

## 2. Une démarche de promotion de la bientraitance et de lutte contre la maltraitance

En partant du besoin de mieux connaître et bien définir ces différentes formes de maltraitances actives ou passives un groupe bientraitance et éthique a été initiée par la MAS de l'Isle en 2023, à la suite d'un travail d'autoévaluation réalisé fin 2022. La première étape d'élaboration collective concernait la définition des termes de bientraitance et de la maltraitance, ainsi que l'identification des facteurs de risques pouvant amener ou contribuer à faire émerger des pratiques maltraitantes. Les références réglementaires visant à respecter l'intégrité et la dignité de la personne accueillies ainsi que le processus de signalement ont fait l'objet d'un rappel et d'une discussion collective dans le cadre de ce groupe. Au travers de ce groupe, a été également initiée une remise en question des pratiques quotidiennes des professionnels auprès des résidents.

## 3. Appuyer la démarche qualité par un bilan annuel partagé

Dans une démarche d'amélioration continue, les plaintes, réclamations formulées par les familles ainsi que les évènements indésirables et évènement indésirables graves font l'objet d'une analyse par la MAS de manière trimestrielle. Des actions correctives sont engagées afin d'améliorer la qualité d'accompagnement des résidents et la qualité de vie des professionnels. Enfin, une restitution est effectuée auprès des professionnels de la MAS et des représentants des usagers via le CVS. Ce bilan annuel des réclamations et des évènements indésirables est intégré dans le rapport annuel d'activité de la MAS. La procédure interne à la MAS de gestion des plaintes et réclamations a été mise en place sur l'année 2024.

## 4. Modalités de repérage, signalement et traitement des situations

Un protocole de signalement des situations de maltraitance existe au sein de l'EPS Ville-Evrard qui s'applique aussi à la MAS de l'Isle. Guide promotion de la bientraitance, alerte-signalement de la maltraitance). Sont adjoints à ce protocole une grille d'aide au repérage et à l'évaluation d'une situation de maltraitance une trame de rapport circonstancié, une fiche d'information relative à la promotion ce, une charte de bientraitance ainsi qu'un formulaire de déclaration d'évènement indésirable (FEI).

<sup>2</sup> P Définition de la bientraitance par la HAS : démarche collective pour identifier l'accompagnement le meilleur possible pour l'usager, dans le respect de ses choix et dans l'adaptation la plus juste à ses besoins.

<sup>3</sup> La charte des droits et libertés de la personne accueillie, parue dans l'annexe à l'arrêté du 8 septembre 2003 et mentionnée à l'article L 311-4 du code de l'action sociale et des familles, est un des sept nouveaux outils pour l'exercice de ces droits

<sup>4</sup> Guidage - Portail de signalement des événements sanitaires indésirables ([social-sante.gouv.fr](http://social-sante.gouv.fr)).

# | NOS ENJEUX

Le profil des résidents de la MAS évolue, et ce nouveau projet d'établissement aspire à traduire ces évolutions et à faire évoluer nos organisations, nos compétences et nos pratiques pour mieux répondre aux besoins des résidents et des proches. Les enjeux prospectifs de la MAS ont été conjointement identifiés par la direction de l'établissement, les professionnels de la MAS, ainsi que les familles et les proches des résidents.

## **1. Répondre aux besoins des personnes correspondant au profil MAS, résidant sur le Sud du Département en proposant une plateforme offrant une palette de réponses**

La MAS disposait d'une structure classique avec une institution d'hébergement avec une prise en charge globale des résidents majoritairement accueillis en internat et seulement 3 à 5 résidents accueillis en externat (entre 3 à 5 jours par semaine).

Avec l'extension de la capacité de l'externat et de la mas hors les murs, l'équipe doit s'attacher à adopter une posture encore plus personnalisée. En laissant une place plus importante aux familles notamment sur le suivi médical, l'équipe étant positionnée comme "ressources" pour "faire avec" la famille afin d'apporter un soutien individualisé et proposer une palette d'offres évolutives.

## **2. S'adapter à la diversité de parcours des résidents**

Aujourd'hui, 50 % des résidents ont été hospitalisés préalablement à l'EPSVE en secteur adulte ou enfant. Ainsi l'accompagnement de ces derniers nécessite d'être adapté afin de tenir compte de leur âge mais également des différentes formes de handicap dans une démarche de personnalisation des accompagnements. La MAS se doit de développer une agilité pour s'adapter à la diversité des profils accueillis.

## **3. Développer la communication, la sensibilisation et l'ouverture vers l'extérieur de l'établissement, en prenant en compte les spécificités du secteur médico-social**

En interne, le travail d'acculturation au médico-social dans un établissement sanitaire est à poursuivre afin de préciser les particularités d'un lieu de vie. On retrouve le besoin d'ouverture vers la ville quand il s'agit aussi d'inclusion dans la ville pour les résidents, un axe sur lequel l'établissement devra encore innover dans les années à venir.





#### **4. Améliorer l'Information, la communication et l'intégration des familles**

Les familles sont régulièrement rencontrées dans le cadre de RV individuels notamment autour du PAI, de réunion ou de temps festifs comme le partage de la galette en janvier, la fête des familles en juin, les temps de jardinage etc. Le CVS se réunit à minima 3 fois par an, le CR est communiqué à l'ensemble des familles. Les coordonnées des représentants des familles au CVS est affiché dans la salle des familles. Néanmoins une vigilance est à maintenir pour mobiliser l'ensemble des familles sur un plan individuel et/ou collectif, en respectant la place qu'elles souhaitent prendre dans l'accompagnement du résident et cette alliance reste un enjeu.



## **5. Accompagner dans l'avancée en âge des résidents et également à la fin de vie**

Le vieillissement des résidents, la prise en compte des souhaits de la personne en fin de vie et de son entourage ainsi que l'évolution des compétences des professionnels sont de nouveaux enjeux.

## **6. Travailler sur l'attractivité-fidélisation des professionnels, la transmission des savoirs et les besoins particuliers du secteur médico-social**

Les professionnels du médico-social doivent être accompagnés, les formations, les savoirs expérientiels sont de nature à promouvoir des évolutions professionnelles pour occuper des fonctions différentes au sein de l'ESMS et éventuellement se qualifier en vue de viser des postes au sein d'autres ESMS ou en établissement de santé.



## **7. Stabiliser la gouvernance et la structuration des organisations afin de mieux porter les projets dans la durée**

La démarche d'amélioration continue de la qualité exige une dynamique constante auprès des équipes. Les changements de directeurs ou cadres de proximité ne doivent pas freiner cette dynamique institutionnelle tant sur les prises en charge individuelles que les projets structurants comme l'adaptation des outils numériques indispensable au suivi des résidents.

La structuration d'un pôle médico-social permettrait de garantir une continuité des dispositifs et une fluidification des liens avec les autres directions fonctionnelles de l'hôpital (RH, logistique, directions patrimoine et travaux, finances, qualité...).

Les axes du projet d'établissement de la MAS de l'Isle 2024-2028 retenus et présentés ci-après, sont conçus dans une perspective d'amélioration continue des pratiques d'accompagnement, d'une vie institutionnelle plus participative pour l'ensemble des parties prenantes, et d'une réponse adaptée aux défis et enjeux énoncés.

# LES AXES DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

## 1. Chaque résident de la MAS de l'Isle bénéficie d'un parcours d'accompagnement personnalisé tout au long de son séjour

- La personnalisation du parcours d'accompagnement passe par la mise à jour régulière du Projet d'Accompagnement Individualisé (PAI) à minima une fois par an pour chaque résident. Ainsi le parcours d'accompagnement bénéficie d'une adaptation continue avec l'intégration des réorientations possibles au fur et à mesure. Le PAI constitue un outil de mise en cohérence des actions proposées.
  - Le PAI constitue un outil au service de la préservation de l'autonomie et du risque d'isolement. A ce titre, une grille d'évaluation est actualisée à chaque renouvellement du PAI. Les professionnels sont sensibilisés lors des temps de synthèse pour veiller à la préservation de l'autonomie du résident et tout mettre en œuvre pour risquer le risque d'isolement.
  - Chaque résident bénéficie d'un accompagnement de proximité et d'un suivi du parcours personnalisé assuré par deux référents institutionnels : éducateur spécialisé et soignants
- L'éducateur spécialisé sera l'interlocuteur des familles. Pour les internes, le soignant référent aura le souci de la vie quotidienne notamment la gestion des vêtements, entretien de la chambre, les accompagnements médicaux étant entendu que les activités proposées sont portées par l'ensemble de l'équipe. Concernant les externes, le soignant référent aura le souci notamment de proposer des activités adaptées et d'accompagner les résidents vers l'extérieur.
- Afin de proposer un accompagnement spécifique, fidèle aux rythmes individuels de chaque résident, la MAS offre plusieurs espaces variés, en intérieur comme en extérieur : une salle polyvalente pour des activités, une salle de lecture, une salle snoezelen, une salle de balnéothérapie, des espaces verts accessibles directement depuis les unités de résidence et un jardin sensoriel offrent des espaces complémentaires au sein de la MAS. Des sorties dans le parc de Ville-Evrard (promenade à pied ou en vélo, visite ferme thérapeutique et de médiation animale), ainsi que des espaces publics sont également proposés (piscine municipale, visite musée, randonnée en plein-air...).
  - La pratique d'une activité physique initiée fait l'objet d'une réflexion en équipe pour s'inscrire dans un projet plus structuré en s'appuyant sur le service des sports de Ville Evrard mais également sur les compétences des professionnels de la MAS qui seront accompagnées par des professionnels compétents (éducateur d'activité physique adaptée APA, kiné, psychomotricien...).
- L'activité physique et sportive (APS) entraîne de nombreux bienfaits sur la santé physique et mentale. Elle contribue à :
    - La prévention de la perte d'autonomie.
    - La prévention et à la prise en charge des maladies chroniques (comme le diabète, les cancers, les pathologies cardiovasculaires, etc.), des risques de chute, des troubles cognitifs et des syndromes de dépression ou d'anxiété.
- L'APS améliore aussi l'équilibre, la musculation, le sommeil, les fonctions cognitives et physiques, la confiance en soi et en ses capacités. Enfin, l'APS est un vecteur de convivialité.
- Une éducatrice de la MAS est nommée référente sport à compter de septembre 2024. Elle sera chargée de développer l'activité physique et sportive, et l'activité physique adaptée au sein de l'établissement. Elle jouera aussi un rôle d'information et de sensibilisation des équipes sur les questions relatives à l'APS.
- Travailler vers une meilleure coordination avec les partenaires du territoire, et notamment les IME, les MAS et EAM, pour mieux individualiser les parcours en fonction du lieu de résidence des personnes concernées et de leurs proches afin de faciliter les orientations.
  - Réfléchir et développer l'accompagnement des résidents vers la fin de vie, en développant des partenariats, tel que le réseau Océane des soins palliatifs, et en renforçant la formation des professionnels sur cette thématique. Une 1ère rencontre a été organisée, elle sera suivie d'un travail avec les référents douleur sur les prises en charge complexes. Les réflexions conduites dans le cadre des PAI doivent permettre d'apprécier la pertinence d'une réorientation du résident vers une structure plus adaptée.



## 2. L'inclusion sociale des résidents de la MAS guide nos pratiques et nos organisations

• Promouvoir une meilleure inclusion sociale, et la citoyenneté des résidents de la MAS passe par la **diversification des activités** proposées en extérieur de la MAS, mais aussi au sein du parc de Ville Evrard. A titre d'exemple, les résidents auront la possibilité de participer à la vie de la cafétéria du site de Neuilly-sur Marne. Des manifestations comme le défilé du Printemps pourront permettre d'associer d'autres services de Ville Evrard en partenariat et les amis de Nono (Asinothérapie).

• **L'ouverture vers l'extérieur** de la MAS devient un axe privilégié avec plusieurs actions entamées pour fructifier nos partenariats et améliorer la visibilité de la MAS dans la communauté.

Le constat est que les résidents de Neuilly-sur-Marne, commune d'implantation de la MAS de l'Isle, identifient bien l'hôpital de Ville-Evrard, mais ne connaissent pas toujours la



MAS. La MAS développera ses partenariats, dans une démarche inclusive d'élargissement des propositions possibles aux résidents en fonction de leur profil et désirs, mais aussi les partenariats avec d'autres MAS ou établissements médico-sociaux pour concevoir des activités en commun et des événements festifs inter-MAS. Des partenariats avec les écoles, les clubs sportifs, et les lieux culturels tels que la médiathèque et le conservatoire de musique de Neuilly-sur-Marne sont également en cours ; ils devront encore se développer notamment grâce à l'appui des jeunes bénévoles bénéficiaires du Pass Jeunes citoyens.

Les activités sportives évoquées précédemment constituent un prétexte pour proposer aux résidents des sorties ; ainsi le partenariat mené depuis plusieurs années avec 2 classes d'une école élémentaire de Montfermeil sur le thème du sport s'est avéré très positif tant pour les résidents et que pour les élèves ;

ce type d'initiative doit être renouvelée en mobilisant de nouveaux partenaires et notamment des clubs sportifs dans la dynamique des jeux paralympiques. L'accent sera mis sur une organisation qui vise la pratique d'activités physiques régulières conformément aux recommandations de l'OMS en mobilisant l'ensemble des professionnels de la MAS mais en complétant les équipes par des professionnels du sport adapté qui pourront impulser une nouvelle dynamique en articulation avec le service des sports de VE.



• L'amélioration de l'**accessibilité de la MAS**, physique et numérique contribue à sa visibilité et une meilleure autonomie des proches dans l'accès au site et à l'information. Dans ce sens la MAS contribuera aux travaux d'amélioration de la signalétique sur le site de Neuilly-sur-Marne pour mieux s'orienter. En outre, la MAS prévoit une rénovation des pages internet et intranet dédiées à la MAS et la mise à disposition d'une documentation en FALC (Facile à Lire et à Comprendre) pour faciliter l'accès à l'information notamment pour les résidents, et les familles.

• La **MAS hors les murs** proposera différentes solutions selon le profil et le souhait des personnes accompagnées et de leur entourage, avec l'aide d'une équipe mobile dédiée. Des propositions d'accompagnement graduées et diversifiées s'adapteront au mieux aux besoins des personnes et à leur projet de vie. Ces offres prévoient des interventions à domicile, dans les structures de droit commun pour soutenir l'inclusion et la participation des personnes et au sein de la MAS de l'Isle pour développer la socialisation à proximité du domicile et accéder à des médiations spécifiques (balnéothérapie, médiation animale...). Le projet prévoit pour ces personnes, 2 places d'accueil temporaire sur l'externat.



### **3. Les familles, proches et aidants des résidents sont écoutés, accompagnés et associés à la vie de la MAS**

- Ceci passe notamment par une meilleure transmission d'informations vers les familles, et une communication bilatérale optimisée. Plusieurs moyens peuvent être mis en oeuvre pour relever ce défi, à savoir : la création d'une plateforme d'échanges sécurisées entre familles et MAS comme nouveau canal de communication direct avec les familles en ligne, à partir du futur site internet de Ville Evrard, la mise à jour régulière de l'organigramme de la MAS à destination des familles, avec un qui-fait-quoi détaillé, un travail sur la communication interne pour éviter la perte d'informations remises par les familles ( informations orales et écrites avec le nouveau cahier de liaison, plus personnalisé, et avec mention des interlocuteurs privilégiés pour chaque résident (noms des référents éducateurs et soignants).
- Les familles, proches et aidants sont associés à la vie de la MAS et invités à participer aux nombreuses initiatives institutionnelles : l'élaboration du projet d'établissement, son suivi et son évaluation, le projet d'un "café des familles" sous la forme d'un temps d'échanges informel et/ou groupes de parole périodiques, ce qui permettrait la communication plus facile entre pairs, la participation des familles aux événements de la MAS pour vivre des moments forts avec les résidents et les professionnels, ou lors des sorties extérieures avec les résidents, l'organisation des visites guidées du site de Ville Evrard pour les familles, et enfin le soutien à la dynamique associative avec l'Association La Passerelle.
- L'accompagnement global des résidents passe parfois par l'accompagnement des familles, proches, aidants dans leurs différentes démarches. Un accompagnement administratif à destination des familles sera proposé pour faciliter les démarches et orienter selon les besoins de chacun, comme l'aide à la recherche d'une mutuelle répondant aux besoins spécifiques de résidents de la MAS, ou un accompagnement administratif avant l'admission d'un proche en MAS, ainsi que sur les aides financières et l'aménagement adapté des espaces de vie chez soi, tels que la salle de bain.
- Les familles bénéficieront du réseau de la MAS pour identifier des médecins - dentistes ou autres spécialistes (via des réseaux des partenaires Rhapsod'IF, Handigyneco etc), mais aussi un accompagnement au suivi médical lorsqu'il s'agit d'aller voir un spécialiste.
- Un soutien à la parentalité peut être aussi proposé, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de la MAS et notamment le psychologue
- L'aide au répit est aussi capitale, permettant aux aidants de prendre du recul, et faire une pause si nécessaire. Des séjours temporaires offrent un répit aux aidants des résidents externes ou accompagnés par la Mas hors les murs. Pour référence, sur l'année 2023, dans le cadre de séjours temporaires, 361 jours d'internat ou externats ont été réalisés.



### **4. Des équipes sont encouragées et accompagnées pour développer leurs compétences en continue**

Depuis plusieurs années, un effort a été fait pour favoriser le développement professionnel des équipes.

Sur l'année 2023, 45 professionnels ont été formés (122 départs en formation) et 4 professionnels ont bénéficié d'une formation qualifiante au titre des études promotionnelles (formations aide-soignant et IDE)

Au regard de l'offre existante, des formations obligatoires seront renouvelées et d'autres proposées selon les domaines de compétences. Cela vise à adapter l'accompagnement auprès des résidents. L'entretien annuel d'évaluation des agents permet d'identifier les besoins de ces derniers au regard du projet de l'institution. Par ailleurs, chaque année, la direction de la MAS transmet au service de formation permanente les priorités identifiées pour l'année n+1.

À ce stade, plusieurs priorités semblent se dégager pour les années à venir :

• **Bientraitance et éthique :**

- Mieux documenter et partager les objectifs d'évolution, de progression et de développement de la qualité de l'accompagnement, en suivant les recommandations des bonnes pratiques et en innovant. Ceci implique des nouvelles réflexions en interne à la MAS, en lien avec l'EPS Ville-Évrard et d'autres partenaires partageant la même problématique, pour un travail commun sur le développement d'un questionnaire de satisfaction pour personnes dyscommunicantes, afin de pouvoir proposer un outil adapté aux résidents de la MAS.
- La prévention de la maltraitance continue à constituer un axe prioritaire de l'établissement en s'appuyant notamment sur les travaux initiés par le groupe de travail dédié. Dans une démarche de promotion du bien-être de l'usager, une vigilance est maintenue au travers de ce groupe et des membres du groupe, également référents-institutionnels de la bientraitance. Dans la continuité des travaux conduits, nous souhaitons développer les orientations suivantes :

- Les référents bientraitance poursuivront leur formation continue sur la promotion de la bientraitance et la prévention de la maltraitance, ainsi qu'aux droits et devoirs des résidents et la gestion de la violence et de l'agressivité par des formations dédiées, des séminaires et la participation à une formation de type OMEGA (gestion des réactions face à des comportements difficiles) déjà proposée dans l'EPS Ville-Évrard. Les référents bientraitance joueront de plus un plus un rôle important dans la sensibilisation des professionnels entre pairs sur les questions d'éthique et de bientraitance dans les actes de la vie quotidienne.
- La promotion de la bientraitance est renforcée par l'organisation d'une semaine sur la bientraitance ayant lieu chaque année aux alentours de la journée nationale de la bientraitance du 23 mars 2024 au bénéfice de l'ensemble des professionnels de la MAS.
- Le groupe de travail initiera des travaux pour la rédaction d'un guide de prévention de la maltraitance propre à la MAS, en lien avec la direction de la MAS et en associant les familles et proches des résidents.

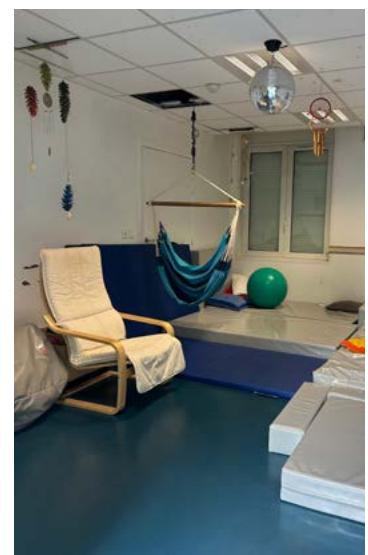
• **Réflexivité et travail en équipe :**

- Participation au Groupe d'Analyse des Pratiques de l'ensemble des professionnels de la MAS
- Réunion d'unités et réunion d'élaboration des PAI

• **Amélioration continue des pratiques professionnelles selon les besoins identifiés. Quelques premières initiatives et partenariats en termes de formation, qui seront amenés à s'enrichir au fur et à mesure :**

- Formation autisme avec la Maison de l'Autisme.
- Formation continue pour améliorer la traçabilité sur le Dossier patient informatisé en proposant une adaptation de l'outil actuel contexte ou envisager un DPI mieux adapté aux ESSMS.
- Formation sur le risque infectieux.

• **La qualité de vie au travail constitue une préoccupation constante. Elle suppose une communication interne de qualité en veillant à offrir des espaces d'échanges formels et informels et une articulation avec les démarches entreprises indépendamment du projet d'établissement comme le travail engagé avec le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels).**



## 5. La gouvernance s'adapte aux évolutions de la structure

Dans un contexte de développement de l'offre médico-sociale au sein de Ville-Évrard, plusieurs projets sont en cours, tel que l'extension de l'externat et l'ouverture de la MAS hors les murs courant 2024. D'autres projets sont envisagés, tels que la création d'un EAM et la mise en place d'une plateforme coordonnée.

En interne à la MAS, l'extension de la capacité d'accueil de la MAS et la diversité de son offre implique une adaptation des instances de gouvernance et de concertation au travers la création d'un pôle médico-social structuré.

- Le nouveau pôle médico-social renforcera les liens existants avec l'ensemble des directions fonctionnelles et des pôles cliniques de Ville-Évrard. La MAS entretient des liens au quotidien avec les services comme :

- La direction des ressources humaines (DRH) et la direction des affaires générales et médicales (DAMG).
- La direction des achats, hôtellerie, et logistique (DAHL).
- La direction du patrimoine, des travaux, de la maintenance et de la sécurité (DPT).
- La direction des affaires financières, culture et mécénat (DAF).
- La direction qualité, gestion des risques, affaires juridiques, et relations usagers (DQRJU).
- La direction de la communication et de l'information (DCOM).
- La direction de l'offre de soins, contrôle de gestion, pilotage médico-économique (DOSPMÉ)
- La direction d'appui au projet d'établissement, innovation, et transformation (DIRNOV).
- La direction des systèmes d'information, et développement du numérique (DSIDN).
- La direction action sociale et coopérations (DASC).
- La direction des soins infirmiers, rééducateurs, médico-techniques (DSIRMT) pour l'accueil des stagiaires, la mobilité interne des professionnels ou encore l'équipe opérationnelle d'hygiène.

- Le fonctionnement d'un ESMS répond à des exigences qui diffèrent du secteur sanitaire :

- La direction de la MAS membre du CODIR de Ville-Évrard doit veiller à faire valoir la spécificité des structures médico-sociales sans pour autant s'exonérer des règles qui s'imposent à tout ESMS rattaché à un Etablissement de santé.
- La perspective de création d'un pôle médico-social portant plusieurs ESMS permettra de formaliser davantage des espaces d'échanges comme c'est déjà le cas avec la direction des finances avec qui sont programmées des temps périodiques "dialogue de gestion".
- Un plan d'action sera établi dans les 6 mois après validation du projet ; il comportera une priorisation des actions, un calendrier et des indicateurs. À titre indicatif, on peut retenir les indicateurs suivants :

- Ennov (outil de suivi des FEI)
- Référent Qualité au sein des équipes (connaissances particulières médico-social)
- Démarche autoévaluation périodique
- Audits internes (quick audit)
- Actualisation du Plan d'action qualité
- RETEX



# Remerciements

Toutes les personnes ayant contribué à l'élaboration de ce projet doivent être remerciées pour leur implication. L'enjeu étant désormais de faire vivre cet outil en mobilisant les professionnels sur le plan d'action qui en découle. Les familles et les résidents seront également parties prenantes à cette démarche.

# PLAN D'ACTION

## AXE 1: PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ

Fiche action n°1 : Parcours de vie et orientation														
Typologie de l'action	<input checked="" type="checkbox"/> Action existante <input checked="" type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle													
Objectifs généraux	<ul style="list-style-type: none"><li>Renforcer la personnalisation du PAI autour des besoins, envies, et rythmes de chaque résident</li><li>Soutenir l'expression des projets de vie et renforcer l'autodétermination</li><li>Inclure de manière explicite le projet d'orientation dans le PAI</li></ul>													
Pilote(s)	Éducateur spécialisé coordonnateur de l'unité et soignant référent													
Contributeur(s)	Équipe pluridisciplinaire													
Moyens et ressources à mettre en œuvre	<table><tr><td><input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines</td><td><input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel</td></tr><tr><td><input checked="" type="checkbox"/> Formation</td><td><input checked="" type="checkbox"/> Organisation</td></tr><tr><td><input checked="" type="checkbox"/> Information et communication</td><td><input type="checkbox"/> Partenariat</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Documentation</td><td></td></tr></table>						<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel	<input checked="" type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation	<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input type="checkbox"/> Partenariat	<input type="checkbox"/> Documentation	
<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel													
<input checked="" type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation													
<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input type="checkbox"/> Partenariat													
<input type="checkbox"/> Documentation														
Actions			2024	2025	2026	2027								
Intégrer les envies des résidents et impliquer les familles à toutes les étapes de l'élaboration des PAI selon les possibilités de chaque famille														
Intégrer le soignant référent du résident à chaque étape de rédaction des PAI														
Intégrer les résidents à l'élaboration des PAI selon leurs capacités														
Développer et mettre en œuvre des outils de repérage des besoins et de la douleur														
Inclure explicitement le projet d'orientation dans le PAI sur plusieurs années et préparer ces orientations														
Impliquer les soignants au cœur des médiations														
Indicateur(s) de suivi/d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"><li>Nombre de PAI intégrant les envies et les besoins des résidents</li><li>Nombre de PAI mentionnant un projet d'orientation des résidents</li><li>Implication des résidents et du soignant référent à toutes les étapes de l'élaboration des PAI</li></ul>													
Commentaires														
La prise en compte du rythme propre à chaque résident est essentielle. Une vigilance particulière est portée sur la continuité des objectifs dans le temps et la possibilité d'évolution lente. Le PAI doit toujours être au plus proche des besoins des résidents.														

## Fiche action n°2 : Travail d'équipe et santé des résidents

<b>Typologie de l'action</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Action existante <input type="checkbox"/> Action en cours de création <input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle				
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimiser la coordination des équipes autour du PAI</li> <li>Adapter les outils aux réalités institutionnelles pour une meilleure efficacité</li> <li>Favoriser une culture partagée autour de la transmission et du travail collaboratif</li> <li>Développer des activités favorisant le bien-être, la socialisation et l'autonomie</li> </ul>				
<b>Pilote(s)</b>	Éducateur spécialisé coordonnateur et soignant référent				
<b>Contributeur(s)</b>	Équipe pluridisciplinaire				
<b>Moyens et ressources à mettre en œuvre</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines <input type="checkbox"/> Locaux/Matériel <input checked="" type="checkbox"/> Formation <input checked="" type="checkbox"/> Organisation <input type="checkbox"/> Information et communication <input type="checkbox"/> Partenariat <input type="checkbox"/> Documentation				
Actions	2024	2025	2026	2027	2028
Garantir une alimentation adaptée aux besoins et correspondant aux envies des résidents en veillant à ne pas adopter des régimes alimentaires trop stricts					
Veiller à des examens médicaux préventifs et un suivi de l'état de santé des résidents régulier					
Favoriser l'autonomie en travaillant avec un kinésithérapeute, un éducateur APA, un psychomotricien et un ergothérapeute					
<b>Indicateur(s) de suivi/d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implication plus forte des parties prenantes dans l'élaboration du PAI : renseignement de la grille autonomie par le référent soignant, l'IDE, le médecin...</li> <li>Suivi régulier de l'état de santé des résidents (dont les aspects nutritionnels)</li> <li>Nombre de séances favorisant l'autonomie par an (kinésithérapie, sport adapté, psychomotricité, ergothérapie)</li> </ul>				
Commentaires	Le PAI implique l'équipe pluridisciplinaire de la MAS y compris les agents de nuit.				

## Fiche action n°3 : Vie quotidienne, bien être et anticipation

<b>Typologie de l'action</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Action existante <input checked="" type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle				
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer une qualité de vie au quotidien intégrant les besoins fondamentaux</li> <li>Développer des activités favorisant bien-être, socialisation et autonomie</li> <li>Soutenir les résidents dans leur stabilité émotionnelle et psychique</li> <li>Renforcer l'anticipation des événements de vie importants (changements, fin de vie, etc.)</li> <li>Acccompagner les familles et tutelles dans une démarche éclairée sur des sujets sensibles</li> </ul>				
<b>Pilote(s)</b>	Éducateur spécialisé coordonnateur et soignant référent				
<b>Contributeur(s)</b>	Équipe pluridisciplinaire				
<b>Moyens et ressources à mettre en œuvre</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines <input type="checkbox"/> Locaux/Matériel <input checked="" type="checkbox"/> Formation <input checked="" type="checkbox"/> Organisation <input type="checkbox"/> Information et communication <input checked="" type="checkbox"/> Partenariat <input type="checkbox"/> Documentation				
Actions	2024	2025	2026	2027	2028
Favoriser un accompagnement psychologique adapté					
Intégrer dans le PAI les réflexions autour des orientations, la fin de vie, les contrats obsèques dans un souci d'anticipation					
Favoriser le déploiement de loisirs extérieurs mensuels amorcés en 2025 (activités payantes et gratuites : restaurant, bowling, cinéma, achats, médiathèque, forêt...)					
Maintenir les séjours et en faciliter l'organisation (élargir le rayon kilométrique)					
<b>Indicateur(s) de suivi/d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de participants à des loisirs extérieurs par mois</li> <li>Nombre de participants à des séjours /an</li> </ul>				
Commentaires	Le PAI est un outil au service des résidents, qui doit inclure ses envies, ses besoins et son projet de vie.				

# AXE 2: INCLUSION SOCIALE

Fiche action n°1 : Médiations								
Typologie de l'action	<input checked="" type="checkbox"/> Action existante <input type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle							
Objectifs généraux	<ul style="list-style-type: none"> <li>Offrir des médiations diversifiées et adaptées favorisant le bien-être physique, émotionnel et sensoriel</li> <li>Maintenir les médiations éducatives et thérapeutiques au service de l'inclusion</li> <li>Renforcer l'accès à la culture et à l'expression artistique au sein de la MAS</li> </ul>							
Pilote(s)	Éducatrice coordonnatrice de l'inclusion et des médiations, éducateur coordonnateur de l'unité et référente sport de l'établissement							
Contributeur(s)	Équipe pluridisciplinaire							
Moyens et ressources à mettre en œuvre	<table> <tr> <td> <input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines  <input checked="" type="checkbox"/> Formation  <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication  <input type="checkbox"/> Documentation           </td> <td> <input type="checkbox"/> Locaux/Matériel  <input checked="" type="checkbox"/> Organisation  <input checked="" type="checkbox"/> Partenariat           </td> </tr> </table>						<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines <input checked="" type="checkbox"/> Formation <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication <input type="checkbox"/> Documentation	<input type="checkbox"/> Locaux/Matériel <input checked="" type="checkbox"/> Organisation <input checked="" type="checkbox"/> Partenariat
<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines <input checked="" type="checkbox"/> Formation <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication <input type="checkbox"/> Documentation	<input type="checkbox"/> Locaux/Matériel <input checked="" type="checkbox"/> Organisation <input checked="" type="checkbox"/> Partenariat							
Actions	2024	2025	2026	2027	2028			
Maintenir les médiations animales existantes (les zamis de nono et médiation canine)								
Déployer la médiation animale sur les prochaines années : chat, furet...								
Développer les médiations sportives en lien avec le service des sports								
Maintenir les médiations artistiques et culturelles : fête de la musique, sorties en inclusion (théâtre, musée, sport, cinéma...)								
Impliquer les familles dans certaines médiations								
Indicateur(s) de suivi/d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de participants à des médiations animales, sportives, artistiques et culturelles par an</li> <li>- Nombre de participations des familles aux médiations</li> </ul>							
Commentaires	La MAS s'attache à maintenir et à valoriser les médiations animales, sportives et culturelles existantes.							

Fiche action n°2 : Partenariats								
Typologie de l'action	<input checked="" type="checkbox"/> Action existante <input type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle							
Objectifs généraux	<ul style="list-style-type: none"> <li>Créer et maintenir des partenariats avec des structures extérieures pour renforcer l'ouverture vers l'extérieur</li> <li>Favoriser des environnements inclusifs et adaptés aux besoins des résidents</li> <li>Soutenir l'expression citoyenne et artistique dans une logique d'inclusion</li> <li>Prendre en compte les envies des résidents</li> </ul>							
Pilote(s)	Éducatrice coordonnatrice de l'inclusion, éducateur coordonnateur de l'unité et référente sport de l'établissement							
Contributeur(s)	Équipe pluridisciplinaire							
Moyens et ressources à mettre en œuvre	<table> <tr> <td> <input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines  <input checked="" type="checkbox"/> Formation  <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication  <input type="checkbox"/> Documentation           </td> <td> <input type="checkbox"/> Locaux/Matériel  <input checked="" type="checkbox"/> Organisation  <input checked="" type="checkbox"/> Partenariat           </td> </tr> </table>						<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines <input checked="" type="checkbox"/> Formation <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication <input type="checkbox"/> Documentation	<input type="checkbox"/> Locaux/Matériel <input checked="" type="checkbox"/> Organisation <input checked="" type="checkbox"/> Partenariat
<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines <input checked="" type="checkbox"/> Formation <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication <input type="checkbox"/> Documentation	<input type="checkbox"/> Locaux/Matériel <input checked="" type="checkbox"/> Organisation <input checked="" type="checkbox"/> Partenariat							
Actions	2024	2025	2026	2027	2028			
Maintenir et déployer le projet école à plus de résidents								
Maintenir le partenariat avec la base de loisir de Champs-sur-Marne								
Budgétiser le déploiement de l'équithérapie								
Développer des partenariats avec des enseignes dotées « d'heures silencieuses »								
Maintenir la présence de groupes extérieurs au sein de la MAS type « The Groupe »								
Maintenir et déployer le partenariat avec les Pass Jeune Citoyen								
Favoriser les déplacements en transports en commun lorsque cela est possible								
Indicateur(s) de suivi/d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de rencontres par an avec les élèves du projet école</li> <li>Nombre d'interventions de personnes extérieures au sein de la MAS</li> <li>Nombre de partenariats avec les enseignes dotées « d'heures silencieuses »</li> <li>Nombre de déplacements en transports en commun</li> </ul>							
Commentaires	La MAS s'attache à maintenir et à valoriser les médiations inclusives existantes et à les déployer.							

# AXE 3 : COLLABORATION AVEC LES FAMILLES, LES PROCHES, LES AIDANTS

## Fiche action n°1 : Renforcer les liens & la confiance

<b>Typologie de l'action</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Action existante <input type="checkbox"/> Action en cours de création <input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle													
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir des espaces d'échanges réguliers avec les familles</li> <li>Renforcer la confiance entre les professionnels et les proches</li> <li>Assurer un accueil chaleureux et une écoute continue</li> </ul>													
<b>Pilote(s)</b>	Direction, éducatrice coordonnatrice de l'inclusion et des médiations et éducateur coordonnateur de l'unité													
<b>Contributeur(s)</b>	Tous les professionnels													
<b>Moyens et ressources à mettre en œuvre</b>	<table border="0"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Formation</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Organisation</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Information et communication</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Partenariat</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Documentation</td> <td></td> </tr> </table>						<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel	<input type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation	<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input checked="" type="checkbox"/> Partenariat	<input type="checkbox"/> Documentation	
<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel													
<input type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation													
<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input checked="" type="checkbox"/> Partenariat													
<input type="checkbox"/> Documentation														
<b>Actions</b>	2024	2025	2026	2027	2028									
Maintenir les rencontres régulières : réunion de rentrée, galette, fête du printemps, jardinage, fête de l'été...														
Maintenir les temps de rencontres dédiées aux parents (type café des familles)														
Mener une réflexion avec le CVS sur la pertinence d'un groupe de parole et/ou permanence														
<b>Indicateur(s) de suivi/d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de rencontres festives dans l'année</li> <li>Nombre de réunions type « café des familles »</li> <li>Nombre de permanences dédiées aux familles</li> </ul>													
<b>Commentaires</b>	La relation aux familles constitue un pilier fondamental du projet de vie. Ces actions visent à favoriser leur implication active et durable.													

## Fiche action n°2 : Communication & accessibilité

<b>Typologie de l'action</b>	<input type="checkbox"/> Action existante <input type="checkbox"/> Action en cours de création <input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle													
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transmettre des informations claires et accessibles aux familles</li> <li>Adapter la communication aux besoins linguistiques et culturels</li> <li>Favoriser une communication transparente et régulière</li> </ul>													
<b>Pilote(s)</b>	Direction, IDE et éducatrice coordonnatrice de l'inclusion et des médiations													
<b>Contributeur(s)</b>	Tous les professionnels													
<b>Moyens et ressources à mettre en œuvre</b>	<table border="0"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines</td> <td><input type="checkbox"/> Locaux/Matériel</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Formation</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Organisation</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Information et communication</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Partenariat</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Documentation</td> <td></td> </tr> </table>						<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input type="checkbox"/> Locaux/Matériel	<input checked="" type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation	<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input checked="" type="checkbox"/> Partenariat	<input checked="" type="checkbox"/> Documentation	
<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input type="checkbox"/> Locaux/Matériel													
<input checked="" type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation													
<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input checked="" type="checkbox"/> Partenariat													
<input checked="" type="checkbox"/> Documentation														
<b>Actions</b>	2024	2025	2026	2027	2028									
Systématiser le recours à un traducteur pour les rendez-vous avec les familles non francophones														
Mobiliser les proches dans la transmission d'informations médicales aux professionnels de la MAS														
Impliquer les parents dans la transmission d'informations sur le comportement ou événement du résident lorsqu'il est de retour au domicile, aux professionnels (carnet de suivi)														
Mettre en place un outil numérique pour favoriser les échanges entre les professionnels et les familles (espace familles)														
Adapter les documents essentiels dans un langage accessible pour les résidents (type FALC)														
<b>Indicateur(s) de suivi/d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'interventions avec traducteurs</li> <li>Existence d'un espace familles sur le site internet VE</li> <li>Nombre de documents en FALC</li> </ul>													
<b>Commentaires</b>	La relation aux familles constitue un pilier fondamental du projet de vie. Ces actions visent à favoriser leur implication active et durable.													

### Fiche action n°3 : Implication dans la vie de la MAS

<b>Typologie de l'action</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Action existante <input type="checkbox"/> Action en cours de création <input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle				
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclure les familles dans le quotidien de l'établissement</li> <li>Valoriser leurs compétences et expériences au bénéfice de la communauté</li> <li>Favoriser des moments partagés autour de la vie des résidents</li> </ul>				
<b>Pilote(s)</b>	COPIL				
<b>Contributeur(s)</b>	Les familles et les professionnels				
<b>Moyens et ressources à mettre en œuvre</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines <input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel <input checked="" type="checkbox"/> Formation <input checked="" type="checkbox"/> Organisation <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication <input checked="" type="checkbox"/> Partenariat <input type="checkbox"/> Documentation				
Actions	2024	2025	2026	2027	2028
Développer le recours aux familles dans les accompagnements médicaux lorsque cela est possible					
Impliquer les familles dans l'aménagement et la décoration des chambres de leur proche					
Favoriser la participation des familles aux sorties extérieures lorsque cela est possible					
Mobiliser les parents dans les médiations, selon leurs compétences et leurs centres d'intérêt					
Positionner les familles comme contributeur du PAI					
Maintenir une enquête de satisfaction pour les familles chaque année					
<b>Indicateur(s) de suivi/d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'interventions des familles à des accompagnements médicaux de leur proche</li> <li>Nombre d'interventions des familles pour animer une activité</li> <li>Nombre de visites en lien avec la chambre (aménagement, décoration, tri des vêtements...)</li> </ul>				
<b>Commentaires</b>	Les familles ont des compétences qui peuvent être valorisées au profit des résidents de la MAS. Cela va dans le sens des actions engagées avec l'association La Passerelle.				

## AXE 4 : FORMATION, TRANSMISSION, DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

### Fiche action n°1 : Besoins en formation & montée en compétences

<b>Typologie de l'action</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Action existante <input type="checkbox"/> Action en cours de création <input checked="" type="checkbox"/> Action nouvelle				
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcer l'expertise des professionnels face aux spécificités des publics accompagnés</li> <li>Favoriser l'accès à des parcours de formation qualifiants et certifiants</li> <li>Améliorer la qualité des accompagnements grâce à une meilleure technicité</li> </ul>				
<b>Pilote(s)</b>	Direction (MAS) et DRH (EPSVE)				
<b>Contributeur(s)</b>	Service formation de l'EPSVE + IFSI				
<b>Moyens et ressources à mettre en œuvre</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines <input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel <input checked="" type="checkbox"/> Formation <input checked="" type="checkbox"/> Organisation <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication <input checked="" type="checkbox"/> Partenariat <input checked="" type="checkbox"/> Documentation				
Actions	2024	2025	2026	2027	2028
Maintenir et développer les formations sur l'autisme, Snoezelen, Makaton...					
Inscrire les nouveaux arrivants aux formations obligatoires sous 12 mois					
Maintenir, développer et communiquer sur les études promotionnelles en lien avec le service formation de l'EPSVE					
Maintenir les espaces collectifs d'analyse des pratiques (GAPP, réunions cliniques)					
Maintenir les réunions et les groupes de travail dédiés aux référents thématiques (type circuit du médicament, douleur, bientraitance et éthique, alimentation, sexualité, incontinence...)					
<b>Indicateur(s) de suivi/d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'heures de formation réalisées</li> <li>Nombre de personnes bénéficiaires de formations au titre des études promotionnelles</li> <li>Nombre de participants par type de réunion</li> </ul>				
<b>Commentaires</b>	Nécessité de maintenir et déployer une politique de formation soutenue, continue, et alignée avec les réalités du terrain.				

## Fiche action n°2 : Reconnaissance et équité professionnelle

<b>Typologie de l'action</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Action existante <input type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle													
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer une reconnaissance équitable du travail de chacun</li> <li>Renforcer le sentiment d'appartenance et de valorisation</li> <li>Répondre aux besoins exprimés en matière de repos et d'écoute</li> <li>Prévenir les risques psychosociaux, l'épuisement professionnel et les TMS</li> </ul>													
<b>Pilote(s)</b>	COPIL													
<b>Contributeur(s)</b>	DRH de l'EPSVE													
<b>Moyens et ressources à mettre en œuvre</b>	<table border="0"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines</td> <td><input type="checkbox"/> Locaux/Matériel</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Formation</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Organisation</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Information et communication</td> <td><input type="checkbox"/> Partenariat</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Documentation</td> <td></td> </tr> </table>						<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input type="checkbox"/> Locaux/Matériel	<input type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation	<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input type="checkbox"/> Partenariat	<input checked="" type="checkbox"/> Documentation	
<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input type="checkbox"/> Locaux/Matériel													
<input type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation													
<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input type="checkbox"/> Partenariat													
<input checked="" type="checkbox"/> Documentation														
<b>Actions</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>									
Maintenir et déployer un climat de travail valorisant pour les professionnels														
Mettre en place une politique annuelle relative à la mise en stage des contractuels														
Maintenir et déployer un environnement prenant en compte les risques socio-professionnels en lien avec le DUERP														
Prendre en compte la fatigabilité et la charge mentale des professionnels dans le déploiement des projets														
<b>Indicateur(s) de suivi/d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de personnes mises en stage chaque année</li> <li>Retour qualitatif des équipes lors des temps dédiés</li> <li>Taux d'absentéisme et d'accidents du travail selon les données de la DRH de l'EPSVE</li> <li>Nombre de FEI</li> </ul>													
<b>Commentaires</b>	Déployer un climat professionnel valorisant et rassurant est un levier motivant qui fidélise les équipes.													

## Fiche action n°3 : Transmissions & outils professionnels

<b>Typologie de l'action</b>	<input type="checkbox"/> Action existante <input checked="" type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle													
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer la qualité des transmissions écrites et orales</li> <li>Assurer une meilleure coordination entre les équipes</li> <li>Renforcer la traçabilité et la fiabilité des informations transmises</li> </ul>													
<b>Pilote(s)</b>	COPIL													
<b>Contributeur(s)</b>	Tous les professionnels													
<b>Moyens et ressources à mettre en œuvre</b>	<table border="0"> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines</td> <td><input type="checkbox"/> Locaux/Matériel</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Formation</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Organisation</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Information et communication</td> <td><input type="checkbox"/> Partenariat</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Documentation</td> <td></td> </tr> </table>						<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input type="checkbox"/> Locaux/Matériel	<input type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation	<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input type="checkbox"/> Partenariat	<input type="checkbox"/> Documentation	
<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input type="checkbox"/> Locaux/Matériel													
<input type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation													
<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input type="checkbox"/> Partenariat													
<input type="checkbox"/> Documentation														
<b>Actions</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>									
Poursuivre la formation des professionnels à une traçabilité précise et systématisée														
Poursuivre les transmissions régulières sur le quotidien des résidents														
Systématiser la transmission d'informations relatives à l'état de santé, les médicaments et la douleur des résidents														
<b>Indicateur(s) de suivi/d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'événements indésirables liés à une perte d'information</li> <li>Nombre de personnes bénéficiaires d'une formation Cortexte par an</li> </ul>													
<b>Commentaires</b>	L'outil de transmission est central pour assurer une sécurité et une continuité dans les accompagnements. Ces éléments doivent être transmis par plusieurs canaux (transmissions, réunions, tableaux sur les unités).													

# AXE 5 : GOUVERNANCE ADAPTÉE AUX ÉVOLUTIONS DE LA STRUCTURE

## Fiche action n°1 : Organisation fonctionnelle des espaces

Typologie de l'action	<input type="checkbox"/> Action existante <input checked="" type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle				
Objectifs généraux	<ul style="list-style-type: none"> <li>Améliorer gestion matérielle pour un quotidien plus fluide</li> <li>Garantir un cadre fonctionnel adapté aux besoins des résidents</li> <li>Optimiser l'usage des espaces pour le confort de tous</li> </ul>				
Pilote(s)	Direction				
Contributeur(s)	Équipe pluridisciplinaire				
Moyens et ressources à mettre en œuvre	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div> <input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines  <input type="checkbox"/> Formation  <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication  <input type="checkbox"/> Documentation       </div> <div> <input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel  <input checked="" type="checkbox"/> Organisation  <input type="checkbox"/> Partenariat       </div> </div>				
Actions	2024	2025	2026	2027	2028
Penser une réorganisation des espaces (épicerie, linge, protections)					
Réfléchir à une réorganisation des unités (notamment les salles de bain individuelles)					
Aménagement d'une douche dans les chambres doubles					
Réfléchir à une réorganisation des espaces communs dans le cadre du plan travaux avec la DPT (salle de pause et salle des familles)					
Indicateur(s) de suivi/d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travaux réalisés chaque année</li> <li>Nombre de FEI relatives à des dysfonctionnements observés</li> </ul>				
Commentaires	La qualité du cadre de vie impacte directement la qualité des accompagnements et le bien-être global.				

## Fiche action n°2 : Reconnaissance & équité dans la gouvernance

Typologie de l'action	<input checked="" type="checkbox"/> Action existante <input checked="" type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle				
Objectifs généraux	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valoriser le travail de tous les professionnels, quel que soit leur statut</li> <li>Favoriser l'égalité et la reconnaissance institutionnelle</li> <li>Réduire les écarts perçus entre personnels</li> </ul>				
Pilote(s)	Direction de la MAS et DRH				
Contributeur(s)	Représentants du personnel et COPIL				
Moyens et ressources à mettre en œuvre	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div> <input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines  <input checked="" type="checkbox"/> Formation  <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication  <input type="checkbox"/> Documentation       </div> <div> <input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel  <input checked="" type="checkbox"/> Organisation  <input type="checkbox"/> Partenariat       </div> </div>				
Actions	2024	2025	2026	2027	2028
Maintenir et déployer une politique reconnaissante des compétences de chaque professionnel (surprime, VAE...)					
Associer les professionnels soignants dans la démarche d'admission					
Proposer des formations obligatoires et facultatives à tous les professionnels (OMEGA, communication alternative et augmentée, autisme...)					
Indicateur(s) de suivi/d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de bénéficiaires d'une surprime</li> <li>Nombre de réunions préparatoires à une admission</li> <li>Nombre de professionnels formés chaque année</li> </ul>				
Commentaires	Une gouvernance valorisant la transversalité et la formation favorise l'implication durable des équipes.				

### Fiche action n°3 : Communication institutionnelle

Typologie de l'action	<input type="checkbox"/> Action existante <input checked="" type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle				
Objectifs généraux	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcer le dialogue entre tous les niveaux hiérarchiques</li> <li>Favoriser une culture de transparence</li> <li>Permettre aux agents de se sentir entendus et valorisés</li> </ul>				
Pilote(s)	Direction et COPIL				
Contributeur(s)	Tous les professionnels				
Moyens et ressources à mettre en œuvre	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="flex: 1;"> <input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines  <input type="checkbox"/> Formation  <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication  <input type="checkbox"/> Documentation         </div> <div style="flex: 1;"> <input type="checkbox"/> Locaux/Matériel  <input checked="" type="checkbox"/> Organisation  <input type="checkbox"/> Partenariat         </div> </div>				
Actions	2024	2025	2026	2027	2028
Maintenir les temps d'échanges institutionnels (type réunions générales)					
Maintenir les temps de réunion (COPIL et réunion d'unité) et leur retransmission par écrit					
Maintenir et déployer les outils de communication interne : CR des réunions dans le commun, affichage, note de service, communication en transmissions...					
Indicateur(s) de suivi/d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de réunions organisées</li> <li>Nombre de personnes présentes aux réunions</li> </ul>				
Commentaires	La communication interne est la clé d'une gouvernance vivante et participative.				

# AXE TRANSVERAL : UNE DÉMARCHE DE PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE

## Fiche action n°1 : Qualité relationnelle et respect de chacun

<b>Typologie de l'action</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Action existante <input checked="" type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle								
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcer le respect mutuel dans les relations soignants-résidents</li> <li>Cultiver l'écoute, la tolérance et l'attention portée à l'autre</li> <li>Favoriser un climat rassurant, centré sur la dignité de chacun</li> </ul>								
<b>Pilote(s)</b>	Direction et groupe de travail bientraitance et éthique								
<b>Contributeur(s)</b>	Tous les professionnels								
<b>Moyens et ressources à mettre en œuvre</b>	<table> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Formation</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Organisation</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Information et communication</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Partenariat</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Documentation</td> <td></td> </tr> </table>	<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel	<input checked="" type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation	<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input checked="" type="checkbox"/> Partenariat	<input checked="" type="checkbox"/> Documentation	
<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel								
<input checked="" type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation								
<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input checked="" type="checkbox"/> Partenariat								
<input checked="" type="checkbox"/> Documentation									
Actions	2024	2025	2026	2027	2028				
Maintenir le groupe de travail bientraitance et éthique et assurer la tenue des temps d'échanges avec des effectifs suffisants									
Maintenir et permettre (avec des effectifs suffisants), les événements promouvant la bientraitance (type semaine de la bientraitance)									
Communiquer par plusieurs canaux sur les événements et échanges autour de la bientraitance et l'éthique									
Faire intervenir le groupe « bientraitance et éthique » aux réunions diverses pour sensibiliser un maximum de professionnels tout au long de l'année									
Mettre en place une boîte aux lettres permettant aux familles et aux professionnels de saisir le groupe (anonymement ou pas)									
Favoriser les partenariats avec les acteurs de la bientraitance et/ou de l'éthique (type comité local d'éthique) en assurant des effectifs suffisants									
<b>Indicateur(s) de suivi/d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de participants aux temps de sensibilisation (type semaine de la bientraitance)</li> <li>Nombre de personnes répondant aux sondages issus des groupes de travail (type questionnaire sur la semaine de la bientraitance)</li> </ul>								
<b>Commentaires</b>	La bientraitance commence dans chaque interaction quotidienne, par de petites attentions et beaucoup d'écoute.								

## Fiche action n°2 : Bien-être au travail et reconnaissance

<b>Typologie de l'action</b>	<input type="checkbox"/> Action existante <input checked="" type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle								
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir un environnement de travail bientraitant</li> <li>Favoriser l'épanouissement professionnel et la solidarité d'équipe</li> <li>Mettre en cohérence bientraitance envers les soignants et envers les résidents</li> </ul>								
<b>Pilote(s)</b>	Direction et groupe de travail bientraitance et éthique								
<b>Contributeur(s)</b>	Tous les professionnels								
<b>Moyens et ressources à mettre en œuvre</b>	<table> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Formation</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Organisation</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Information et communication</td> <td><input checked="" type="checkbox"/> Partenariat</td> </tr> <tr> <td><input checked="" type="checkbox"/> Documentation</td> <td></td> </tr> </table>	<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel	<input checked="" type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation	<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input checked="" type="checkbox"/> Partenariat	<input checked="" type="checkbox"/> Documentation	
<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines	<input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel								
<input checked="" type="checkbox"/> Formation	<input checked="" type="checkbox"/> Organisation								
<input checked="" type="checkbox"/> Information et communication	<input checked="" type="checkbox"/> Partenariat								
<input checked="" type="checkbox"/> Documentation									
Actions	2024	2025	2026	2027	2028				
Réfléchir et mettre en place une salle de pause pour les professionnels, favorisant le bien-être au travail									
Mettre en place des moments de détente pour les résidents et les professionnels (type repas festifs, massages et rituels bien-être) ensemble et/ou séparément									
Favoriser un climat bienveillant entre professionnels et à tous les niveaux									
<b>Indicateur(s) de suivi/d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'initiatives de bien-être mises en place</li> <li>Nombre d'initiatives festives mises en place</li> </ul>								
<b>Commentaires</b>	Un personnel écouté et valorisé agit avec encore plus de bienveillance et de stabilité auprès des résidents.								

# AXE TRANSVERAL : PRÉSERVER L'AUTONOMIE ET LUTTER CONTRE L'ISOLEMENT

## Fiche action n°1 : Activités adaptées

<b>Typologie de l'action</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Action existante <input checked="" type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle				
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintenir les capacités motrices, cognitives et sociales des résidents</li> <li>Offrir des activités adaptées aux profils et envies de chacun</li> <li>Stimuler sans contraindre, en respectant le rythme individuel</li> </ul>				
<b>Pilote(s)</b>	Éducateur coordonnateur d'unité				
<b>Contributeur(s)</b>	Équipes soignantes				
<b>Moyens et ressources à mettre en œuvre</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines <input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel <input type="checkbox"/> Formation <input checked="" type="checkbox"/> Organisation <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication <input type="checkbox"/> Partenariat <input type="checkbox"/> Documentation				
Actions	2024	2025	2026	2027	2028
Maintenir et déployer les activités favorisant le maintien de l'autonomie (type médiations animales, sorties inclusives, sorties au restaurant)					
Maintenir les temps dédiés à la kinésithérapie					
Recruter un éducateur APA à mi-temps					
Recruter un psychomotricien à mi-temps permettant de diversifier les médiations					
Prévoir un temps partiel d'ergothérapeute					
Maintenir et développer des temps sensoriels ciblés					
<b>Indicateur(s) de suivi/d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de séances en faveur de l'autonomie (psychomot, ergo, sport, réveil musculaire...)</li> <li>Recrutement d'un temps de psychomotricien, d'éducateur APA et d'ergothérapeute</li> </ul>				
<b>Commentaires</b>	Des activités régulières adaptées et pensées en fonction des capacités conduites par l'ensemble des professionnels permettent de préserver les acquis et de valoriser la potentialité de chaque personne.				

## Fiche action n°2 : Autonomie et individualisation

<b>Typologie de l'action</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Action existante <input type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle				
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir une approche individualisée dans les accompagnements</li> <li>Renforcer l'autonomie en s'adaptant au rythme et aux capacités des résidents</li> <li>Impliquer les étudiants dans une dynamique de responsabilisation accompagnée</li> </ul>				
<b>Pilote(s)</b>	Éducateur spécialisé coordonnateur de l'unité et soignant référent				
<b>Contributeur(s)</b>	Équipe pluridisciplinaire				
<b>Moyens et ressources à mettre en œuvre</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines <input checked="" type="checkbox"/> Locaux/Matériel <input checked="" type="checkbox"/> Formation <input checked="" type="checkbox"/> Organisation <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication <input checked="" type="checkbox"/> Partenariat <input type="checkbox"/> Documentation				
Actions	2024	2025	2026	2027	2028
Prendre en compte la spécificité et la personnalité de chaque résident et faire évoluer les prises en charge en ce sens					
Prendre en compte le temps long dans la progression des résidents : une partie fixe et une partie variable dans l'actualisation du PAI					
Favoriser l'autonomie des résidents en évitant de « faire à la place » lorsque cela est possible					
Intégrer un plan personnalisé d'activité physique dans le PAI					
<b>Indicateur(s) de suivi/d'évaluation</b>	Gain en autonomie des résidents dans la mesure du possible à partir de la grille d'évaluation et du score activité physique				
<b>Commentaires</b>	L'autonomie est au cœur du PAI. Le PAI fait l'objet d'un suivi annuel et d'un ajustement permanent selon les retours d'expériences. Ceci prend également en compte le temps long qui est celui des résidents.				

### Fiche action n°3 : Encouragement & autonomie

<b>Typologie de l'action</b>	<input type="checkbox"/> Action existante <input checked="" type="checkbox"/> Action en cours de création <input type="checkbox"/> Action nouvelle						
<b>Objectifs généraux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser l'autonomie dans les gestes du quotidien</li> <li>• Encourager sans faire à la place</li> <li>• Respecter le droit à l'essai et à l'erreur</li> </ul>						
<b>Pilote(s)</b>	Éducateurs coordonnateurs d'unité						
<b>Contributeur(s)</b>	Équipes soignantes						
<b>Moyens et ressources à mettre en œuvre</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Ressources humaines <input type="checkbox"/> Formation <input checked="" type="checkbox"/> Information et communication <input type="checkbox"/> Documentation	<input type="checkbox"/> Locaux/Matériel <input checked="" type="checkbox"/> Organisation <input type="checkbox"/> Partenariat					
Actions	2024	2025	2026	2027	2028		
Valoriser et encourager les initiatives en faveur de l'autonomie							
Adapter les accompagnements et favoriser « le laisser faire »							
Développer les outils de communication alternative et augmentée (FALC)							
Maintenir et favoriser les sorties inclusives et collectives							
<b>Indicateur(s) de suivi/d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de grilles autonomies complétées dans les PAI</li> <li>• Nombre d'outils de communication adaptés développés</li> </ul>						
<b>Commentaires</b>	L'autonomie est un levier de dignité et de motivation, même dans les petits actes du quotidien.						

# SIGLES ET ACRONYMES

<b>AES</b> – Accompagnant éducatif et social	<b>DSIDN</b> – Direction des systèmes d'information, et développement du numérique
<b>AMI</b> – Appel à manifestation d'intérêt	<b>DSIRMT</b> – Direction des soins infirmiers, rééducateurs, médico-techniques
<b>APA</b> – Activité physique adaptée	<b>DQRJU</b> – Direction qualité, gestion des risques, affaires juridiques, et relations usagers
<b>APS</b> – Activité physique et sportive	<b>EAM</b> – Établissement d'accueil médicalisé
<b>ARS</b> – Agence régionale de santé	<b>EHPAD</b> – Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
<b>AS</b> – Aide-soignant	<b>EPSVE</b> – Établissement public de santé de Ville-Évrard
<b>ASH</b> – Agent du service hospitalier	<b>ES</b> – Éducateur spécialisé
<b>CMP</b> – Centre médico-psychologique	<b>ESMS</b> – Établissement médico-social
<b>COPIL</b> – Comité de pilotage	<b>ESSMS</b> – Établissements et services sociaux et médico-sociaux
<b>CR</b> – Compte-rendu	<b>ETP</b> – Équivalent temps plein
<b>CROSS</b> – Comité régional de l'organisation sociale et médico-sociale	<b>FEI</b> – Fiche d'évènement indésirable
<b>CSSE</b> – Cadre supérieur socio-éducatif	<b>HAD</b> – Hospitalisation à domicile
<b>CSS</b> – Complémentaire santé solidaire	<b>HAS</b> – Haute autorité de santé
<b>CSE</b> – Comité social d'établissement / Conseil de surveillance/ Cadre socio-éducatif	<b>IDE</b> – Infirmier diplômé d'état
<b>CPTS</b> – Communauté professionnelle territoriale de santé	<b>IME</b> – Institut médico-éducatif
<b>CVS</b> – Conseil de vie sociale	<b>MAS</b> – Maison d'accueil spécialisée
<b>DAC</b> – Dispositif d'appui à la coordination	<b>MDPH</b> – Maison départementale des personnes handicapées
<b>DAF</b> – Direction des affaires financières, culture et mécénat	<b>PAI</b> – Projet d'accompagnement individualisé
<b>DAGM</b> – Direction des affaires générales et médicales	<b>PCPE</b> – Pôle de compétences et de prestations externalisées
<b>DAHL</b> – Direction des achats, hôtellerie, et logistique	<b>PEMAS</b> – Projet d'établissement de la maison d'accueil spécialisée
<b>DASC</b> – Direction action sociale et coopérations	<b>PRS</b> – Projet régional de santé
<b>DDARS</b> – Délégation départementale de l'agence régionale de santé	<b>PTSM</b> – Projet territorial de santé mentale
<b>DDAS</b> – Direction départementale des affaires sanitaires et sociales	<b>RAPT</b> – Réponse accompagnée pour tous
<b>DIRNOV</b> – Direction d'appui au projet d'établissement, innovation, et transformation	<b>RETEX</b> – Retour d'expérience
<b>DIH</b> – Dispositifs intégrés handicap	<b>RH</b> – Ressources humaines
<b>DOSPM</b> – Direction de l'offre de soins, contrôle de gestion, pilotage médico-économique	<b>RV</b> – Rendez-vous
<b>DPI</b> – Dossier patient informatisé	<b>SAMSAH</b> – Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés
<b>DPT</b> – Direction du patrimoine, des travaux, de la maintenance et de la sécurité	<b>TED</b> – Troubles envahissants du développement
<b>DRH</b> – Direction des ressources humaines	<b>TSA</b> – Trouble du spectre de l'autisme

# Projet d'établissement et plan d'action

## Mas de l'Isle



**EPS VILLE-ÉVRARD**

202 av. Jean Jaurès  
93330 Neuilly-sur-Marne

 [eps-ville-evrard.fr](http://eps-ville-evrard.fr)