



Résidences Boussac
Ensemble partageons la vie

Association loi 1901 à but non-lucratif

Siège Social : 11 rue Aristide Briand 88000 EPINAL



Rapport d'activité

2024

FAM FAS Le Château de la Forge

RAMBERVILLERS

SOMMAIRE

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES

PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT	5
1. LES PERSONNES ACCUEILLIES	8
1.1. Les entrées et les sorties	8
1.1.1. Les admissions	8
1.1.2. Les sorties	8
1.1.3. La liste d'attente	8
1.2. Le profil des personnes accueillies	8
1.2.1. Répartition Hommes/ femmes	9
1.2.2. Données relatives aux classes d'âge	10
1.2.3. Typologie du handicap	11
1.2.4. Ancienneté	11
1.2.5. Mesures de protection	12
1.2.6. Problématiques de santé des personnes accueillies	12
1.2.7. Constats d'évolution	12
1.3. Données relatives à l'activité	13
1.3.1. L'absentéisme	13
1.3.2. Les journées réalisées	13
1.4. L'accueil des visiteurs	14
1.4.1. Les visites d'établissement ou contacts	14
2. LA CONDUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT	14
2.1. Construction et mise en œuvre des projets individualisés.	14
2.1.1. Rappel méthodologique	14
2.1.2. Bilan de l'année	15
2.1.3. L'identification des besoins individuels	15
2.2. Les accompagnements au service des projets individualisés	16
2.2.1. L'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne	16
2.2.2. L'accompagnement à la vie affective	16
2.2.3. Les relations avec la famille et l'entourage	17
2.3. Les activités au service des projets individualisés	17
2.3.1. Les activités artistiques et culturelles	17
2.3.2. Les activités motrices	18

2.3.2. Les activités de maintien des acquis	18
2.4. L'ouverture à l'environnement en fonction des projets individualisés	19
2.4.1. Exercice de la citoyenneté et inclusion	19
2.4.2. Participation à la vie sociale (inscriptions individuelles à des clubs...)	19
2.4.3. Les partenariats au service des projets individualisés	19
2.5. Le soin et le prendre soin	20
2.5.1. Les actions autour du bien être	20
2.5.2. La prévention et l'accès aux soins	20
2.5.3. Le circuit du médicament	20
2.6. L'accès aux soins spécialisés (les soins spécialisés)	21
2.6.1. L'accompagnement psychologique	21
3. PARTENARIAT ET RESEAU AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT	21
3.1. Le partenariat technique	21
3.1.1. Les projets spécifiques	21
3.1.2. Les partenariats de santé	21
3.2. L'inscription dans le réseau	22
3.2.1. La MDPH	22
3.2.2. Le partenariat avec les professionnels de secteur	22
3.2.3. Les collectifs (ESAT, foyer de vie.)	22
4. L'EXPRESSION DES USAGERS	23
4.1. Le conseil de la vie sociale	23
4.2. Les enquêtes de satisfaction	23
4.3. Groupes de paroles ou d'expression	24
5. LA VIE DE L'ÉTABLISSEMENT	25
5.1. Les fêtes	25
5.2. Les Évènements	25
5.3. Les manifestations	26
6. LES RESSOURCES HUMAINES	26
6.1. L'organigramme	26
6.2. Absentéisme et turn over	27
6.3. L'encadrement	28
6.4. La gestion prévisionnelle des emplois et compétences	28
6.5. La politique de remplacement	28
6.6. L'accueil des stagiaires	29
6.7. La politique de formation	29
6.8. Les instances représentatives du personnel	30

7. LA DÉMARCHE QUALITE	30
7.1. Gestion des risques	30
7.2. Groupes de travail ou projets spécifiques	31
7.3. Outil de pilotage	31
7.4. La révision des outils de la loi 2002-2	31
7.5. Les évaluations réalisées	32
8. LES INVESTISSEMENTS	32

PRESENTATION DE L'ETABLISSEMENT

« Le Château de La Forge » a été par excellence le centre expérimental de l'activité sociale du Groupe Boussac. Pavillon de chasse à son origine, il est acquis par Monsieur Marcel BOUSSAC qui le transforme en école destinée initialement aux enfants des salariés de ses usines. Il a accueilli, en accord avec l'Education Nationale, des élèves de classes primaires jusqu'en 1981.

En avril 1986, un arrêté du Conseil Général autorise la création d'une maison de retraite d'une capacité de 30 lits. Cette autorisation n'est cependant pas assortie de l'habilitation à recevoir des ayants droits à l'aide sociale.

Progressivement, d'un public retraité, le passage vers un public handicapé par la maladie mentale s'est opéré.

Le Foyer du Château de La Forge, après accord au **CROSS** est habilité à recevoir l'aide sociale pour une capacité de 30 résidents. En février 2006, sa capacité passe à 34 résidents.

Durant l'année 2006, face à la complexité de la gestion des médicaments, de leur préparation et distribution, un projet de médicalisation appuyé par l'**ELSM*** est ébauchée.

Après une réorientation de la **DDASS**, un service expérimental de soins pour adultes souffrant de maladies psychiatriques est mis en place après accord du **CROSMS** le 05 mars 2007.

Depuis le 1^{er} septembre 2007, des bâtiments modernes contigus au Château sont investis par les 34 résidents dans des conditions d'hébergement qui offrent dorénavant des qualités de prestations tant dans le confort que dans les espaces privés et communs accueillant les personnes et respectant ainsi la dignité et la vie privée que tout individu est en droit d'attendre (chambres et sanitaires individuels, grands espaces communs ...).

Au 2^{ème} semestre 2008, la rénovation du Château est terminée et les conditions d'accueil optimisées. Sa capacité est de 50 résidents. La dotation en personnel a suivi.

Début 2020, s'ajoute l'ouverture d'un accueil de jour de 5 places.

Le FAM/FAS « Le Château de la Forge » dépend de l'Association Maisons d'Accueil Marcel Boussac, qui est une association de type loi 1901 à but non lucratif, constituée en 2003.

En juin 2023, l'association évolue pour devenir les Résidences Boussac et réécrit son projet social.

Missions de la structure

Le Foyer d'Accueil Médicalisé – Foyer d'Accueil Spécialisé du Château de la Forge est un établissement médico-social d'hébergement pour adultes handicapés par la maladie psychique. Il fonctionne en internat 365 jours par an au service des personnes accueillies avec une offre de qualité encadrée par la loi 2002-2, qui se complète depuis début 2020 par une proposition d'accueil de jour.

Population accueillie

En référence au projet d'établissement, le FAM/FAS s'inscrit dans le parcours de la personne adulte présentant un handicap psychique. Sa capacité d'accueil est de 55 places qui se décomposent comme suit : 10 places en Foyer d'Accueil Médicalisé, 40 places en Foyer d'Accueil Spécialisé et 5 places en accueil de jour.

Raison sociale	FAM-FAS « Le Château de la Forge »
Adresse (aussi adresse de facturation)	41, rue Charles Gratia 88700 RAMBERVILLERS
Coordonnées	Tél : 03 29 65 02 50 Mail : secretariat-rambervillers@residences-boussac.fr
Type d'établissement	Etablissement médico-social : Foyer d'accueil spécialisé et foyer d'accueil médicalisé
Nature juridique de la structure	Secteur privé à but non lucratif – Loi 1901 Résidences Boussac
Autorisation	Arrêté N°2008/217/PDS, la capacité du Foyer d'Accueil Spécialisé pour Adultes Handicapés "Le Château de la Forge" à Rambervillers est portée à 50 places par extension non importante de 3 places. renouvellement N°2019/60/PDS du 27/03/2019. Autorisation accueil de jour : N°2020/29/PDS du 12/02/2020 DGARS/N° 39 PDS/DG/SESMS/N°2011/22 du 7 février 2011 autorisant la création de 10 places de FAM par transformation du service expérimental de soins pour adultes handicapés accueillis au FAS "Le Château de la Forge" à Rambervillers.
CPOM	50 places en hébergement permanent 5 places en accueil de jour
Tarification	Selon l'arrêté de tarification N° 2023/2/PDS : A compter du 1er janvier 2024, la tarification journalière applicable aux résidents hébergés au FAS FAM "Le Château de la Forge" à Rambervillers est fixé comme suit : Hébergement : 118.49 réservation : 98.49 Accueil de jour : 59.25
Aide sociale	L'établissement est habilité à recevoir l'aide sociale depuis 2004
Code FINESS Entité juridique Résidences Boussac	88 078 54 49
Code FINESS FAM-FAS	FAM : 88 000 57 98 FAS : 88 078 53 16
Code APE	8720A – Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux
SIRET	452 139 561 000 40
Région ARS	Grand Est
Présidente du Conseil d'administration	Mme Colette MARCHAL

<p>Le siège social (voir organigramme ci-joint)</p>	<p>Le siège social est situé au 15 rue Aristide Briand à Epinal.</p> <p>Lieu de la capacité juridique de l'association, interface entre le stratégique (Assemblée générale et Conseil d'administration) et l'organisation (les établissements et services.) Il garantit la mise en œuvre de l'objet social de l'association, la cohérence des projets institutionnels.</p> <p>Sous la responsabilité de son Directeur Général, il assure les services supports de paie, de comptabilité et de ressources humaines.</p> <p>Directeur Général : M. Emmanuel MULLER</p>
<p>Médecin coordonnateur</p>	<p>Dr Sylvie NATAF</p>
<p>L'établissement et son personnel</p>	<p>Salariés en 2024 en ETP</p> <p><u>Service administratif</u></p> <p>1 Directeur d'établissement : Mme Céline VILLIERE</p> <p>1 Assistante de Direction</p> <p><u>Service hôtelier</u></p> <p>1 Responsable hôtelier</p> <p>4 Agents de collectivité</p> <p>1 Agent de collectivité lingerie</p> <p>1 Ouvrier d'entretien</p> <p><u>Service de soin</u></p> <p>1 Médecin coordonnateur à 0.15 ETP</p> <p>1 Coordonnateur médico-social</p> <p>1.5 IDE</p> <p>14.80 AMP / 4 AS</p> <p><u>Service animation</u></p> <p>1 Animatrice</p> <p>1 Animateur sportif à 0.60 ETP</p> <p><u>Service restauration</u></p> <p>Prestataire extérieur : VITALREST</p>

1. LES PERSONNES ACCUEILLIES

1.1. LES ENTREES ET LES SORTIES

1.1.1. LES ADMISSIONS

Pour cette année 2024, nous avons réalisé 6 admissions en hébergement qui font suite aux sorties ci-dessous. Nous avons également réalisé 5 admissions en accueil de jour.

Les personnes accueillies sont cinq hommes et une femme. Ils sont originaires du Centre Hospitalier Spécialisé de Ravenel et d'un établissement médico-social partenaire pour deux d'entre eux et sinon de leur domicile personnel.

Trois admissions font suite à une prise en charge en accueil de jour, ce qui permet une adaptation progressive pour la personne accueillie et une évaluation de la demande d'orientation en hébergement en foyer d'accueil spécialisé. Cela confirme la validité de ce maillon dans le parcours de la personne accueillie.

1.1.2. LES SORTIES

L'année 2024 a vu le départ de huit personnes accueillies :

- Deux personnes sont décédées, après un temps d'hospitalisation et un changement d'établissement.
- Trois personnes ont intégré un Ehpad de proximité, suite à leur demande d'évolution de leur projet de vie.
- Une personne a réintégré le centre hospitalier spécialisé de Ravenel, l'essai en hébergement n'étant pas favorable, après une courte période de prise en charge.
- Deux personnes en accueil de jour ont mis fin à leur contrat pour un départ en logement autonome et en famille

1.1.3. LA LISTE D'ATTENTE

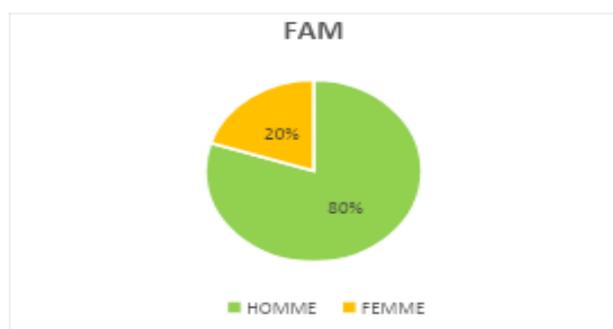
Après une actualisation annuelle de la liste des dossiers en attente, nous avons :

- 6 dossiers pour le FAM
- 12 dossiers pour le FAS

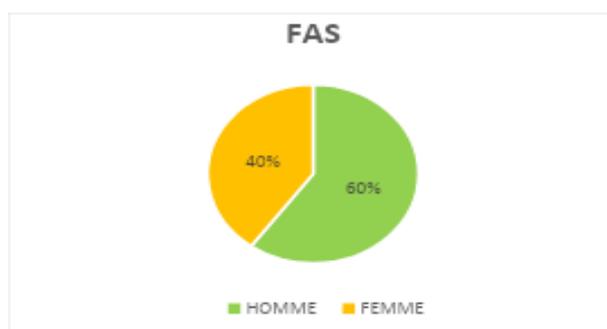
1.2. LE PROFIL DES PERSONNES ACCUEILLIES

1.2.1. REPARTITION HOMMES/ FEMMES

Pour l'hébergement :

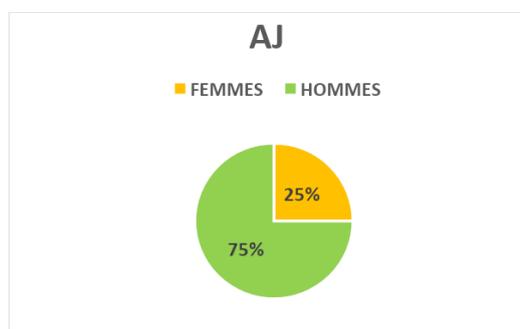


2 femmes et 8 hommes en orientation FAM



16 femmes et 24 hommes en orientation FAS

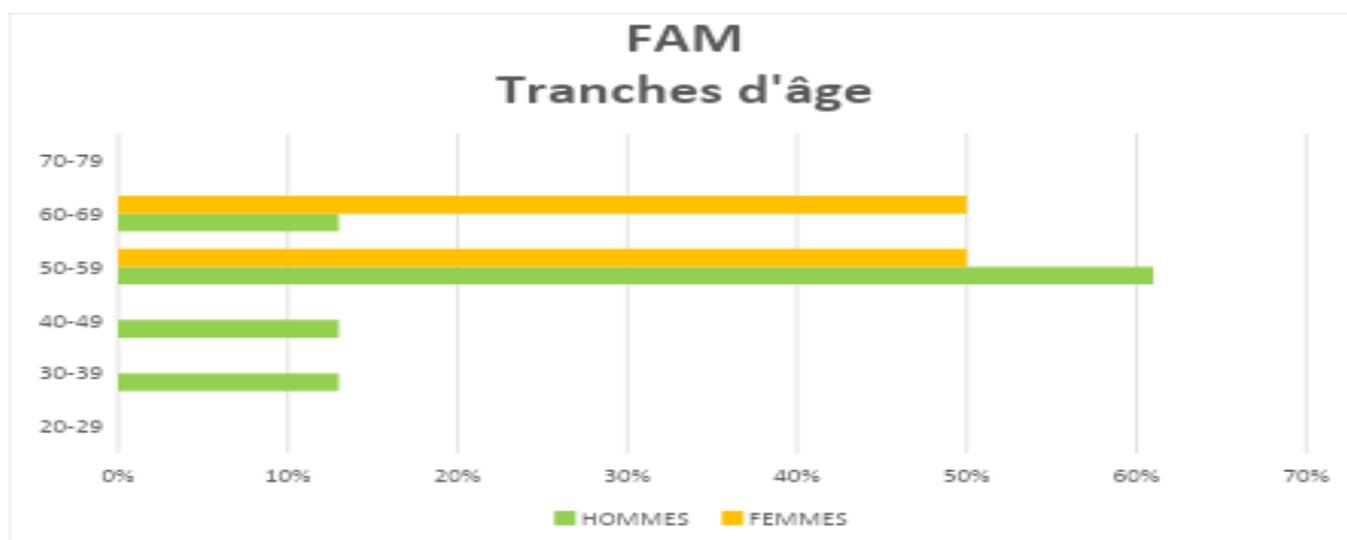
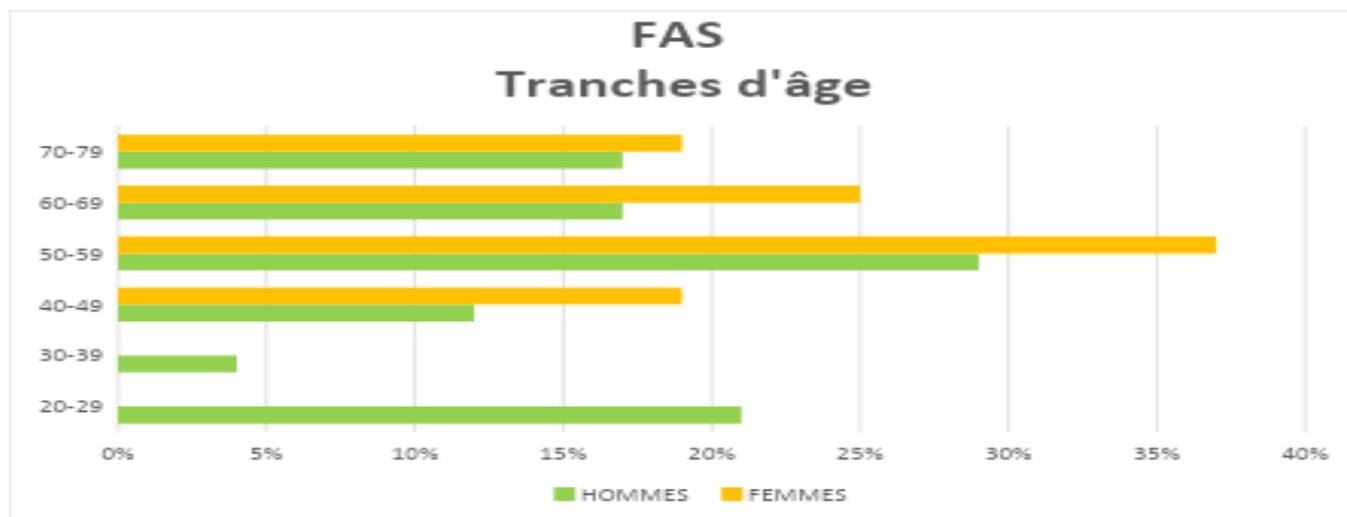
Pour l'accueil de jour :



1 femme et 3 hommes en orientation AJ

1.2.2. DONNEES RELATIVES AUX CLASSES D'AGE

Tranches d'âge Hommes et Femmes



Moyenne d'âge en FAM :

Hommes et femmes : 54 ans

Hommes : 52 ans

Femmes : 62 ans

Moyenne d'âge en FAS :

Hommes et femmes : 54 ans

Hommes : 51 ans

Femmes : 59 ans

1.2.3. TYPLOGIE DU HANDICAP

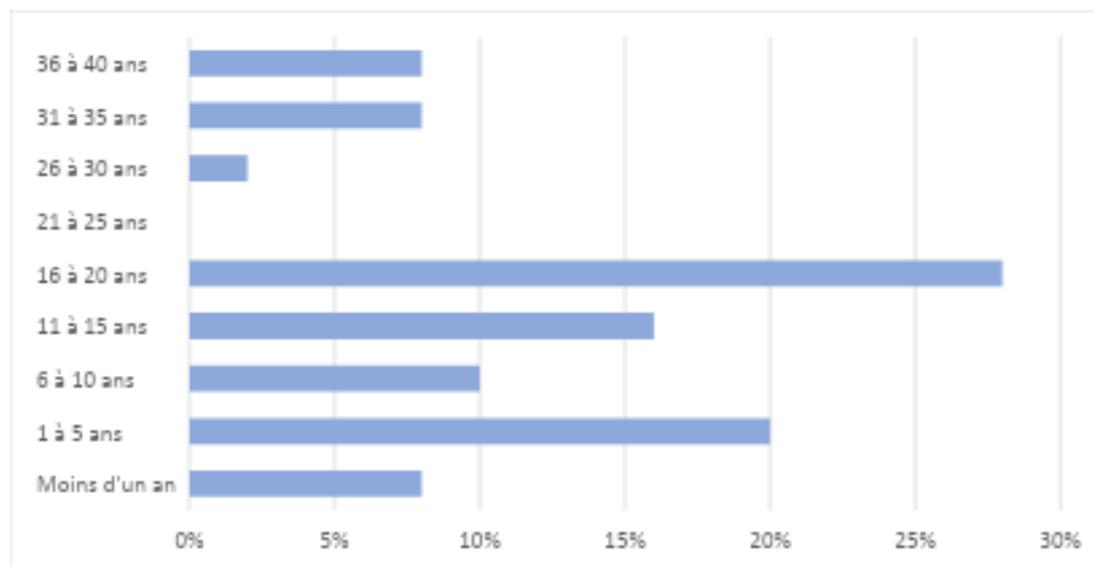
Le public accueilli au sein de notre établissement, en foyer d'accueil spécialisé, présente un handicap psychique et pour certains d'entre eux, un pluri handicap, par l'association d'atteintes motrices et/ou sensorielles de même degré, ce qui ne permet pas de déceler l'une plutôt que l'autre en déficience principale.

La notion retenue pour la prise en charge en Foyer d'accueil médicalisé est en priorité le fort retentissement du handicap psychique et non moteur sur la vie quotidienne et sociale de la personne.

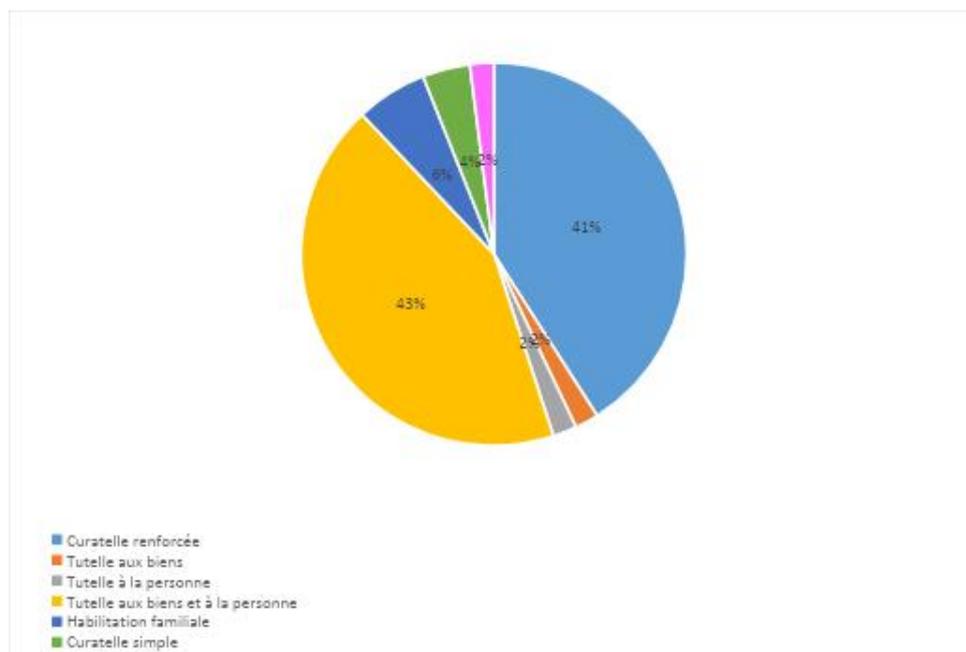
La notion de handicap psychique a été retenue dans la loi du 11 février 2005 dite loi sur le handicap. Il se distingue du handicap mental de la façon suivante :

Le handicap psychique, secondaire à la maladie psychique, reste de cause inconnue à ce jour (alors que le handicap mental a des causes identifiables). Il apparaît souvent à l'âge adulte alors que le handicap mental apparaît lui à la naissance. Les capacités intellectuelles sont indemnes et peuvent évoluer de manière satisfaisante. C'est la possibilité de les utiliser qui est déficiente. La symptomatologie est instable, imprévisible. La prise de médicaments est souvent indispensable, associée à des techniques de soins visant à pallier, voire à réadapter, les capacités à penser et à décider.

1.2.4. ANCIENNETE DANS L'ETABLISSEMENT



1.2.5. MESURES DE PROTECTION EN HEBERGEMENT PERMANENT (FAM ET FAS)



1.2.6. PROBLEMATIQUES DE SANTE DES PERSONNES ACCUEILLIES

Les problématiques rencontrées sont le plus souvent en lien avec la pathologie psychique. Elles sont traitées dans le cadre de notre partenariat avec le Centre Hospitalier de Ravenel, avec le Centre Médico-psychologique de Rambervillers et le détachement au sein du foyer d'un infirmier spécialisé en psychiatrie, une fois toutes les trois semaines.

Un groupe de parole avec les équipes du CMP et de l'établissement est mis en place deux fois par an, intitulé « aide aux aidants », avec pour objectif, l'échange et l'analyse des situations préoccupantes.

Des problématiques somatiques ponctuelles surviennent, en lien avec l'âge des personnes accueillies et l'association de pathologies chroniques ou du vieillissement.

1.2.7. CONSTATS D'EVOLUTION

La population en hébergement dans notre établissement à une moyenne d'âge de 54 ans, nous remarquons un rajeunissement qui demande une adaptation constante dans l'organisation des soins, et notamment dans l'organisation des animations proposées, qui doivent répondre aux plus jeunes comme aux plus anciens.

Également, les nouveaux partenariats ouverts avec les Instituts Médico-éducatifs, permettent d'ouvrir l'accueil de jour à une population plus jeune, dont la moyenne d'âge est de 43 ans.

1.3. DONNEES RELATIVES A L'ACTIVITE

1.3.1. L'ABSENTEISME

	2022	2023	2024
Nombre journées absences (vacances et réservations)	408	395	428
Nombres de journée d'hospitalisation	129	144	273

Les journées d'absence pour les vacances et réservations sont stables. Le nombre de journées d'hospitalisation est en très nette augmentation de 89.5 %, en lien avec le vieillissement de notre population et la nécessité de soins somatiques au long court.

1.3.2. LES JOURNEES REALISEES

Pour l'hébergement :

Tableau comparatif de l'activité de 2021 à 2023

	2022	2023	2024
Nombre de places	50	50	50
File active	52	52	5
Nombre de journées en hébergement	18241	18243	18291
Nombre de journées en accueil de jour	197	526	428

L'année 2024 est stabilisée avec un taux de remplissage de **99.95 %** pour la partie hébergement.

Pour l'accueil de jour

	2022	2023	2024
Nombre de places	5	5	5
File active	7	8	8

Nombre de journées en accueil de jour	197	526	428
---------------------------------------	-----	-----	------------

L'accueil de jour était en nette progression pour l'année passée, la montée en charge est restée stable par une meilleure diffusion de l'information auprès de notre réseau partenarial, cependant nous sommes passés de 41.6 % en 2023 à **36.42 %**, en sachant que l'objectif de 50 % reste non atteint pour cette quatrième année d'ouverture, mais est très proche.

La diffusion de l'information a permis d'augmenter les demandes en accueil de jour. Nous avons débuté l'année avec quatre présences en accueil de jour. Les prises en charge ont augmenté progressivement jusqu'à 8 personnes, avec l'accès à l'hébergement pour trois d'entre eux. Cela explique la baisse de fréquentation par un taux important d'entrée en hébergement et cela confirme la pertinence de l'accueil de jour comme élément de parcours complémentaire dans l'accès à l'hébergement en établissement.

Nous avons revu les modalités d'accueil et l'organisation au sein de l'établissement afin d'optimiser cet accueil en journée par l'ensemble de l'équipe. La décision de fermeture sur cinq semaines a été formalisée pour l'année 2023, afin de répondre à la demande des personnes accueillies.

1.4. L'ACCUEIL DES VISITEURS

1.4.1. LES VISITES D'ETABLISSEMENT OU CONTACTS

Les familles et proches sont accueillis au sein de l'établissement soit dans la chambre du résident, soit dans le petit salon qui jouxte la salle de restauration. Ils ont la possibilité de se restaurer sur place, dans un espace aménagé pour l'occasion.

Cette année 2024 à vue se réaliser le troisième repas des familles, qui a rassemblé 110 personnes, pour le plus grand plaisir de nos résidents, qui ont activement participé à la préparation et l'organisation de cette journée. Cette proposition devient un moment attendu et privilégié dans le lien aux familles.

2. LA CONDUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT

2.1. CONSTRUCTION ET MISE EN ŒUVRE DES PROJETS INDIVIDUALISES.

2.1.1. RAPPEL METHODOLOGIQUE

La raison d'être du projet de vie individualisé est d'améliorer la qualité de vie de la personne accueillie afin qu'il soit acteur de sa vie. L'élaboration du projet de vie doit permettre une prise en charge individualisée et personnalisée en tenant compte :

- Des habitudes de vie

- Des demandes et préférences (désirs)
- Des besoins
- De l'autonomie physique et psychique de la personne
- Des conciliations avec les contraintes collectives.

Il repose sur un recueil de données réalisé par le référent avec une écoute attentive, une reconnaissance et le respect de la personne accueillie. Le projet d'accompagnement personnalisé est élaboré pour toute personne après son admission dans la structure dans un délai qui doit être adapté à chaque situation, si possible dans les 3 premiers mois et au plus tard dans les 6 mois suivant l'admission de la personne. Il est actualisé ensuite en fonction des nouvelles données progressivement recueillies et réévalué entièrement dès que l'évolution de la situation l'exige et au moins une fois par an.

Les accompagnants et les soignants sont les garants du maintien des objectifs du projet de vie :

- Rassembler l'équipe autour du résident,
- Maintenir les liens avec l'entourage,
- Affirmer la position d'acteur de la personne accompagnée,
- Garantir une qualité de vie,
- Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement.

2.1.2. BILAN DE L'ANNEE

Les Projets de vie individualisés sont tous réalisés depuis maintenant trois ans, dans les premiers mois d'hébergement de la personne accueillie, évalués et mis à jour annuellement en collaboration avec le Coordinateur médico-social. Ils sont informatisés et modélisés selon le logiciel NETVIE.

Selon les recommandations délivrées lors de la formation réalisée en 2021, « méthode et outils du Projet personnalisé », ils sont également imprimés pour la validation avec la personne accueillie et mis à disposition dans un classeur individuel pour la personne accueillie, les tuteurs et la famille, sur demande et avec l'accord de la personne accueillie.

Nous projetons une évaluation de l'opérationnalité du logiciel NETVIE pour l'année 2025 et la mise en place de formation complémentaire, pour améliorer la traçabilité et le suivi quotidien des personnes accueillies.

2.1.3. L'IDENTIFICATION DES BESOINS INDIVIDUELS

Une évaluation annuelle se fait lors d'un rendez-vous formalisé avec le Coordinateur médico-social, le référent et le résident et sur rendez-vous à la demande de la personne accueillie ou du référent pour recenser les besoins dans le quotidien et mettre en mot les projets à court, moyen ou long terme.

L'animatrice réalise un entretien annuel avec la personne accueillie, qui vient s'ajouter au PVI, et permet de mettre en exergue les demandes d'animations ou d'activités selon les préférences de la personne accueillie.

2.2. LES ACCOMPAGNEMENTS AU SERVICE DES PROJETS INDIVIDUALISES

2.2.1. L'ACCOMPAGNEMENT DANS LES ACTES DE LA VIE QUOTIDIENNE

L'accompagnement dans les actes essentiels du quotidien tient pour une part du travail réalisé par l'équipe d'accompagnement et l'équipe soignante. Cela concerne :

- La toilette
- L'habillage et le déshabillage,
- Les transferts : mise au fauteuil, aide au lever, au coucher, ...
- L'hygiène et le confort,
- La surveillance de la bonne prise des médicaments.

Cependant, la population accueillie est très autonome et ne nécessite que peu de soutien à la mobilisation et au transfert, c'est essentiellement de la sollicitation et une veille à l'hygiène de vie et au confort.

L'équipe soignante, soutenue par un cabinet d'infirmiers libéraux, prend en charge le suivi médical et la mise à disposition des traitements, conditionnés par une pharmacie partenaire. Également, par la présence sur consultation, de cinq médecins généralistes, qui interviennent sur site et de nombreux paramédicaux (kinésithérapeute, pédicure, opticien..).

2.2.2. L'ACCOMPAGNEMENT A LA VIE AFFECTIVE

La vie sentimentale, affective et sexuelle des personnes en situation de handicap est un droit. Mais face à la vulnérabilité du public accueilli, sa mise en œuvre pose de nombreuses questions qui mettent en jeu la responsabilité de l'institution et qui sont évoquées très régulièrement lors des réunions d'équipe, face à des demandes des personnes accueillies, des relations de couple au sein du foyer ou encore des comportements inadaptés.

C'est une réflexion prioritaire au regard de l'âge et de la mixité de notre population, qui a amenée à la mise en place d'une formation avec le CREAI Grand Est, « la vie affective et sexuelle de l'adulte en situation de handicap », afin d'apporter à la personne accompagnée, toute aide nécessaire à la compréhension, à l'appropriation de soi, de son intimité et de sa sexualité ; en lien avec l'esprit et les dispositions des lois du 02 janvier 2002 et du 11 février 2005.

Nous souhaitons asseoir une dynamique institutionnelle respectueuse des attentes et besoins de la personne accompagnée aussi la formation en matière de vie affective et sexuelle devient fondamentale. Nous sommes également en lien avec le service de santé sexuelle de Lunéville pour des suivis individuels.

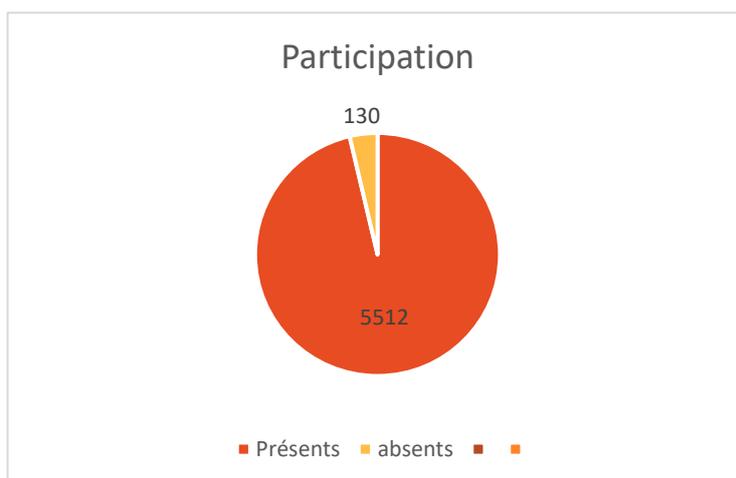
2.2.3. LES RELATIONS AVEC LA FAMILLE ET L'ENTOURAGE

Les relations avec les familles ou l'entourage proche sont favorisées par l'intermédiaire des référents en priorisant les relations par les visites sur site, les rencontres organisées de façon individuelles et personnalisées et l'accompagnement auprès de la famille et des proches.

Pour cette année 2024, nous avons organisé **une troisième édition du « repas des familles » qui a rencontré un grand succès et devient un incontournable de nos activités. Ce moment de convivialité est très attendu par les familles.**

2.3. LES ACTIVITES AU SERVICE DES PROJETS INDIVIDUALISES

Les activités sont proposées afin d'apporter au résident un moment de bien-être et de loisir, de développer sa confiance en soi et en l'autre, de l'aider à identifier ses aptitudes et potentialités et de favoriser son intégration sociale. Les ateliers sont divisés en plusieurs groupes et sont planifiés selon une organisation hebdomadaire.



86 % des résidents inscrits aux animations proposées sont participatifs et satisfaits.

2.3.1. LES ACTIVITES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

Les activités artistiques sont portées au sein de l'établissement plus particulièrement par deux professionnels formés, l'une en art-thérapie et l'autre en musique.

Un atelier annuel autour de la peinture est proposé sur une thématique choisie en commun, l'objectif étant de travailler sur le long terme, avec différentes techniques et de finaliser cette expérience par une exposition annuelle. Pour cette année 2024, le travail s'est structuré autour de la vente de fin d'année pour la deuxième édition du marché de l'avent, mais également sur un travail partagé autour du tissage qui devrait se traduire par une exposition au premier semestre 2025.

Le chant et la musique sont également proposés, au travers d'ateliers d'expression et de petite représentation en interne. Le projet est en réflexion pour se développer avec le soutien de l'école de musique de Rambervillers et devrait se formaliser par une convention de partenariat à compter de septembre 2024.

De nombreuses sorties culturelles et visites ont été réalisées l'année 2024 et sont toujours très appréciées par la majorité. :

Que ce soit les visites de musées ou d'artisanat local (sortie auprès de notre chocolatier local "Schwartz" ou représentation théâtrale sur site), les sorties à la foire attractive de Nancy ou dans les foires et fêtes locales, la participation active du Château pour le téléthon.

2.3.2. LES ACTIVITES MOTRICES

Le moniteur sportif travaille en collaboration avec l'animatrice, le coordinateur médico-social et les équipes d'accompagnement afin de proposer des animations adaptées.

Des animations quotidiennes sont proposées au sein de l'établissement, avec l'aménagement d'un espace de basket en complément du terrain de football et d'un espace dédié à la pétanque, dans le prolongement de la terrasse.

Plusieurs projets hebdomadaires sont engagés, pour maintenir en forme la population accueillie, des temps de marche et de randonnée et un projet au fil de l'année de découverte des parcours de santé locaux.

Une convention est renouvelée cette année avec la salle de musculation de Baccarat, qui nous réserve un créneau hebdomadaire d'une heure trente et avec la piscine municipale, qui offre un tarif privilégié que ce soit pour les animations encadrées en groupe ou pour les résidents qui se rendent à la piscine en autonomie.

Une convention est également renouvelée annuellement car très sollicitée, pour l'activité d'équithérapie qui est proposée tous les quinze jours sur la période du printemps et de l'été. Tout comme la convention avec l'association « anim'au cœur » qui vient sur site une fois par mois avec de nombreux animaux pour un temps de découverte et de partage toujours fortement apprécié.

Nous nous rendons également à la SPA une fois par mois, pour une balade avec les chiens et partager un moment pour prendre soin des animaux sur place.

Une collaboration avec l'association de pétanque de Rambervillers se poursuit cette année, avec une activité partagée une fois par semaine.

Plusieurs projets sont en cours d'élaboration pour l'année 2025 : Une collaboration pour une activité foot adaptée avec le FAS de Moyenvic, des sorties ponctuelles pour des matchs de football et de hockey à la demande des personnes accueillies.

2.3.2. LES ACTIVITES DE MAINTIEN DES ACQUIS

De nombreuses activités sont proposées aux résidents avec un encadrement adapté afin de préserver les gestes du quotidien, que beaucoup ont connus au sein de leurs familles ou dans leurs activités antérieures à l'arrivée au foyer. Ils participent volontiers pour une grande majorité à l'entretien de leur chambre, la mise de la table et à l'entretien de la salle de

restauration. Également à l'élaboration des repas, par des ateliers « épiluchages » ou encore pâtisserie pour l'élaboration du goûter une fois par semaine.

Quelques-uns apprécient également de réaliser ponctuellement un repas complet et d'inviter leurs familles ou amis résidents pour un repas plus intime, en dehors des propositions habituelles de notre prestataire VITALREST, c'est aussi l'occasion de découvrir les préférences gastronomiques ou régionales de chacun.

2.4. L'OUVERTURE A L'ENVIRONNEMENT EN FONCTION DES PROJETS INDIVIDUALISES

2.4.1. EXERCICE DE LA CITOYENNETE ET INCLUSION

Les activités proposées aux résidents ont pour objectif premier de dynamiser la vie sociale de l'établissement en garantissant la qualité des relations entre résidents, personnel et familles, en favorisant l'ouverture sur l'environnement social, culturel et économique.

2.4.2. PARTICIPATION A LA VIE SOCIALE (INSCRIPTIONS INDIVIDUELLES A DES CLUBS...)

La participation à la vie sociale est peu développée sur le plan individuel, les personnes accueillies ont une nette préférence pour les activités ou animations accompagnées. Seulement quelques résidents sont autonomes pour se déplacer sur la commune de Rambervillers et en dehors en utilisant les transports en commun.

Une personne accueillie bénéficie d'une inscription au club de théâtre local et nouvellement, un groupe de cinq personnes se retrouvent au centre Social pour des cours d'informatique.

2.4.3. LES PARTENARIATS AU SERVICE DES PROJETS INDIVIDUALISES

Les partenariats sont recherchés le plus souvent pour répondre aux objectifs des projets individualisés des personnes accueillies.

Plusieurs partenariats permettent ainsi de répondre aux demandes individuelles d'activités des résidents. Pour exemple, cette année, nous avons ouvert un partenariat avec le Centre Social de Rambervillers pour répondre aux objectifs de plusieurs résidents.

Toujours en réflexion, un partenariat avec l'association EMMAUS, afin de formaliser l'accueil de nos résidents sur des temps individualisés en complément des temps partagés actuels, afin de développer le bénévolat au service de tous.

Un partenariat avec le SICOVAD s'est développé depuis janvier 2024, avec un atelier compost et gestion des déchets alimentaires, en complément de la construction d'un poulailler.

2.5. LE SOIN ET LE PRENDRE SOIN

2.5.1. LES ACTIONS AUTOUR DU BIEN ETRE

Les actions menées sur l'axe du « bien-être » sont une priorité au sein de l'établissement par la proposition de soin adapté par un professionnel diplômé en socio-esthétique et certains membres des équipes de l'accompagnement et du soin. Notre équipe s'étoffe avec l'arrivée d'une accompagnatrice éducative et sociale, avec des compétences en coiffure.

Le panel proposé se compose d'activités comme l'esthétique, la manucure, les soins du visage, des mains ou des pieds, la relaxation et la coiffure. Un espace dédié a été aménagé dans la salle d'activités du deuxième étage.

Des sorties sont proposées en accompagnement pour le coiffeur en extérieur, mais également un projet à vue le jour avec un accompagnement en balnéothérapie, une fois par mois.

Des tarifs préférentiels ont été négociés avec l'espace SPA de Lunéville.

2.5.2. LA PREVENTION ET L'ACCES AUX SOINS

Les actions de soins préventives ont pour objectif d'éviter l'aggravation des symptômes et/ou l'installation du résident dans un fonctionnement pathologique. La prise en charge individuelle et globale tient compte des interrelations dans le contexte socio-familial. Les soins individualisés polyvalents sont mis en œuvre par une équipe pluri professionnelle (médecin, Infirmiers, aides-soignantes, accompagnants éducatif et social,..).

L'accès aux soins est favorisé par la présence d'une équipe de soins : médecin coordinateur, infirmières et aide-soignantes et des conventionnements mis en place en réponse aux besoins des personnes accueillies : Equipe mobile de soins palliatifs, hospitalisation à domicile ou encore opticien mobile.

2.5.3. LE CIRCUIT DU MEDICAMENT

Le circuit du médicament a été formalisé par une convention avec une pharmacie locale, pour une durée de cinq ans. La préparation des médicaments est externalisée, sous la responsabilité de la pharmacie et l'équipe de soins comprenant des infirmières et des aides-soignantes, appuyées par un cabinet d'infirmiers libéraux. Les infirmiers réalisent de la mise à disposition des traitements oraux et la dispensation des autres formes de traitements prescrits, ou en font une délégation aux aide-soignantes.

2.6. L'ACCES AUX SOINS SPECIALISES (LES SOINS SPECIALISES)

2.6.1. L'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE

L'accompagnement psychologique est une priorité au sein de l'établissement et retient l'attention de l'équipe de soin et surtout du médecin coordinateur.

Un partenariat est conventionné avec le Centre Médico-psychologique de Rambervillers, antenne locale du Centre Hospitalier Spécialisé de Ravenel :

- Une infirmière spécialisée en soins psychiatriques intervient au sein de l'établissement une demi-journée toutes les trois semaines et fait le lien avec le médecin psychiatre référent en cas de nécessité.
- L'équipe du Centre Médico-psychologique et plus particulièrement le médecin psychiatre assure le suivi de l'ensemble des personnes accueillies au sein de l'établissement sur consultation ou en cas d'urgence, à la demande de l'équipe de soins.
- Deux réunions « aide aux aidants » sont organisées annuellement entre les équipes de l'établissement, en présence des médecins afin d'échanger sur la pratique et les situations problèmes relevées au sein du foyer.

3. PARTENARIAT ET RESEAU AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT

3.1. LE PARTENARIAT TECHNIQUE

3.1.1. LES PROJETS SPECIFIQUES

- Un partenariat a été ouvert avec **l'équipe mobile de soins palliatifs** dans le cadre de prises en soin particulières de fin de vie. Ce partenariat est ponctuel et adapté aux besoins de la personne bénéficiaire.

3.1.2. LES PARTENARIATS DE SANTE

- Les partenariats sous convention :

- La pharmacie convention pour cinq ans pour la préparation des traitements.
- Les infirmiers libéraux : convention annuelle renouvelable par tacite reconduction pour la dispensation des traitements, à la demande, en l'absence de l'équipe infirmière, les week-ends et jours de congés.
- Le Centre Médico-psychologique : convention annuelle renouvelable par tacite reconduction, avec intervention sur site d'une infirmière psychiatrique et consultation médicale. Programmation de deux réunions annuelles d'aide aux aidants entre les équipes des deux structures.
- L'équipe mobile de soins palliatifs : convention à la demande.

- Les partenariats hors convention :

- Les médecins généralistes : chaque personne accueillie fait le choix de son médecin traitant. Les médecins traitants du secteur de Rambervillers sont au nombre de cinq et interviennent tous sur l'établissement pour des visites mensuelles ou sur demande de rendez-vous
- Le Kinésithérapeute : il intervient sur l'établissement deux fois par semaine, sur prescription.
- Le pédicure/podologue : il intervient pour des soins sur prescription ou sur demande, et travail en soutien de l'équipe de soin.
- Un opticien intervient sur site sur demande.

3.2. L'INSCRIPTION DANS LE RESEAU

3.2.1. LA MDPH

Les admissions en foyer d'accueil spécialisé ou médicalisé sont soumises à l'approbation par la MDPH du Département des Vosges par une orientation en établissement médico-social. L'orientation peut-être soit pour le foyer d'accueil spécialisé en hébergement permanent ou en semi-internat, pour l'accueil de jour, soit pour le foyer d'accueil médicalisé.

3.2.2. LE PARTENARIAT AVEC LES PROFESSIONNELS DE SECTEUR

Plusieurs partenariats sont conventionnés annuellement dans le cadre de l'entretien ou l'usage des espaces extérieurs, avec des associations locales :

- 2C2'act (FMS) : convention annuelle pour l'entretien des espaces verts, qui s'est complétée cette année 2024 par une convention pour l'entretien de l'ensemble du parc forestier (soit environ 15 hectares) avec l'entreprise Vosges Promo Bois, de Domfaing.
- Ecole d'horticulture de Roville aux Chênes : convention pour l'élagage des arbres
- Fédération départementale de Pêche : convention pour l'usage et le droit de passage sur les abords de la rivière qui traverse le domaine du "Château de la Forge" et en projet pour l'année 2025, d'une animation pêche pour les personnes accueillies.
- Centre Social de Rambervillers : groupe de pêche hebdomadaire avec les enfants du centre social

3.2.3. LES COLLECTIFS (ESAT, FOYER DE VIE.)

- des animations communes sont régulièrement réalisées avec les établissements de l'association, mais également avec les établissements de proximité : l'Ehpad de Portieux, le foyer des aînés de Belval, la résidence pour personnes âgées "les Lilas", le Home du Cameroun de Bruyères ou le Fam "les neufs moulins" de Mirecourt...
- Le partenariat avec l'IME de Châtel sur Moselle est maintenu avec pertinence et beaucoup d'intérêt, pour travailler sur l'accueil de jeunes majeurs bénéficiant d'une orientation en FAS. Nous avons convenu de la nécessité de période d'immersion

avant une intégration dans un établissement pour adulte, aussi ces périodes d'immersion de courte durée sont organisées en accueil de jour.

4. L'EXPRESSION DES USAGERS

4.1. LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE

Les réunions, au nombre de trois sur l'année, permettent les échanges et l'expression des représentants des résidents, des familles et des salariés sur le fonctionnement et l'organisation de l'établissement et sur les animations proposées.

L'équipe poursuit l'accueil d'un élu de la Mairie de Rambervillers, chargé du social, qui participe avec beaucoup de plaisir à nos réunions et découvre la vie active au sein du Château. Une institution dans la commune de Rambervillers.

L'élection du bureau a été réalisée en octobre 2023.

4.2. LES ENQUETES DE SATISFACTION

Les enquêtes de satisfaction auprès des résidents et des familles, proches et représentants légaux se sont déroulées entre le 06 janvier et le 06 février 2025, cette troisième édition a reçu moins de retour que l'année passée avec 38 retours pour les 55 personnes accueillies au foyer et 8 retours pour les familles, proches et représentants légaux.

Enquête de satisfaction auprès des résidents :

Il ressort de cette seconde enquête auprès des résidents, un bon niveau de satisfaction des résidents, avec une participation sensiblement identique à l'année passée, qui s'explique par le fait de l'accompagnement par des professionnels non référents et neutres pour répondre aux questionnaires. Nous avons fait ce choix pour plus d'objectivité.

Seulement deux commentaires ont été mis en évidence, en dehors de commentaires uniques.

Deux points d'amélioration : le **bruit en salle de restauration**, pour lequel une étude a été réalisée en 2023 et une étude financière est en cours pour réaliser un aménagement acoustique de cette salle.

La qualité des repas est le deuxième point mis en exergue dans les réponses, et devient un axe de travail de notre plan d'action pour l'année 2024. Nous sommes à l'écriture d'un nouveau cahier des charges pour répondre de façon adaptée et qualitative à la demande des personnes accueillies sur le plan de la restauration.

Deux points forts : Le **cadre de vie** reste un avantage par l'environnement agréable et calme, permettant de s'isoler en restant dans la ville.

L'organisation des animations et des séjours vacances sont les points forts de notre établissement, par une réponse individualisée au demande et besoin de chaque personne accueillie. De même, l'animation de l'accueil de jour reçoit de nombreux commentaires.

Enquête de satisfaction auprès des familles, des proches et des représentants légaux :

La conclusion pour l'enquête des familles, proches et représentants légaux est que les résultats de cette seconde enquête, auprès des familles, des proches et des représentants légaux, restent très satisfaisante.

Il en ressort quelques **points d'amélioration**, un **manque d'informations sur les PVI** auprès des familles et **une demande de communication** avec les référents des personnes accueillies. Un travail de communication par l'intermédiaire du CVS sera réalisé en 2025 et une demande de renforcer les contacts avec les référents.

Les points forts largement plébiscités sont l'accueil et la communication avec l'ensemble de l'équipe.

Un **courrier d'informations** fera suite à ces questionnaires et la poursuite de l'édition mensuelle du journal du foyer et **une ouverture sur les réseaux sociaux c'est ouverte début 2024** afin de transmettre sur la vie au quotidien de notre établissement.

4.3. GROUPES DE PAROLES OU D'EXPRESSION

Une **réunion des résidents** est instaurée tous les mois, en présence de la Directrice, de la coordinatrice et de l'animatrice et des équipes présentent. Nous listons les activités réalisées le mois précédent en lien avec les demandes et réalisons une évaluation-bilan orale avec les résidents afin de proposer un renouvellement ou non des activités proposées.

Ensuite, nous recensons les demandes d'activités nouvelles ou les éléments de discussion sur le quotidien et les relations interpersonnelles qui pourraient amener des conflits.

Un **groupe de parole** avec L'association Tutélaire des Vosges est proposé une fois par an, pour toutes les questions budgétaires et financières. Ce groupe est ouvert à l'ensemble des résidents.

Une proposition de réunion d'animation hebdomadaire est en réflexion pour le début de l'année 2025, en complément de la réunion mensuelle des résidents, qui sera recentrée sur les demandes et besoins de chacun, sur les réclamations et le dialogue sur le fonctionnement au quotidien de l'établissement.

5. LA VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

5.1. LES FETES

Des **repas à thème** sont organisés tous les mois, selon la saison ou une thématique d'actualité, ce sont des moments festifs qui permettent également l'expression de la créativité des résidents et des salariés par la décoration de la salle de restauration. Les fêtes de fin d'année sont aussi un moment privilégiées pour des repas festifs partagés par tous.

Les **anniversaires** sont célébrés le jour même avec un dessert individuel pâtissier au choix du résident et une fois par mois, nous réalisons un goûter avec un gâteau anniversaire pour une manifestation collective de ces dates anniversaire.

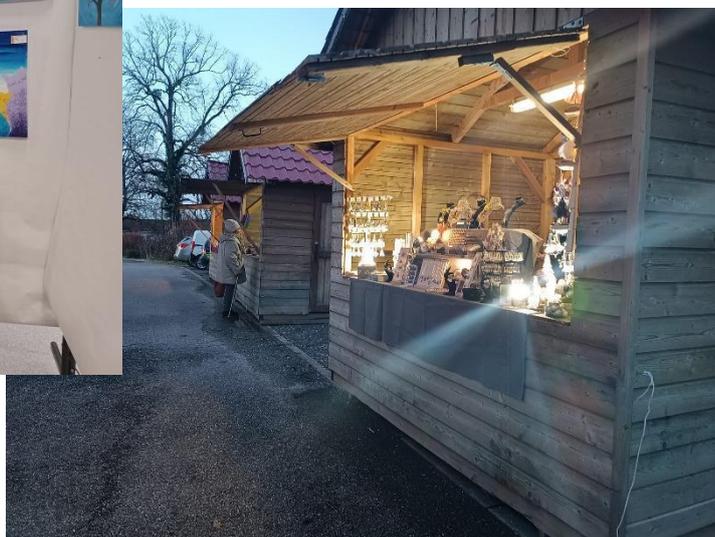
Des **soirées dansantes** sont organisées régulièrement par les équipes en poste de nuit et des sorties festives en journée, dans les fêtes foraines ou parcs d'attractions, très appréciées par les résidents.

Nous avons renouvelé pour la troisième année consécutive, notre participation, à l'opération « **Cœurs heureux** », qui permet aux établissements sociaux de visiter gratuitement Europa-Park pour une journée. Nous mutualisons cette journée avec des établissements partenaires et ne manqueront pas de solliciter à nouveau le parc pour les prochaines années.

5.2. LES ÉVÉNEMENTS

Les événements marquants de cette année 2024 sont :

- Le **repas des familles**, pour sa troisième édition au sein du "Château de la Forge", a rassemblé pas moins de 110 convives. Ce repas permet aux personnes accueillies de favoriser le contact avec leurs proches. La satisfaction est toujours unanime tant pour les résidents que pour les proches et cette manifestation est très attendue. Les familles apprécient les échanges avec d'autres sur la notion du handicap.



- le **Marché de l'Avent** organisé en décembre, a été le point d'orgue de cette année 2024, et a rassemblé un large public autour de stands, toujours plus nombreux, proposés par les professionnels et les personnes accueillies, mais également des personnes extérieures. Les bénéfices ont permis l'achat de cadeaux de Noël individuels pour chaque personne accueillie, très attendus et appréciés. Ils nous permettent également d'anticiper la préparation d'une année à l'autre et de faire de ce moment, un incontournable dans la cité Rambuvetaise.

- Les **séjours vacances** : pour cette année 2024, deux séjours ont été proposés en septembre par l'établissement :

Quatre jours en **Baie de Somme**, du 11 au 15, avec un petit tour en bord de mer (une rencontre avec les phoques) et de beaux souvenirs pour les 7 participants.

En septembre, 7 de nos résidents ont pu se rendre au **zoo de Beauval**, et sont revenus ravis de cette visite.

Nous retenus lors des évaluations, beaucoup de joie partagée et exprimée sur ses projets et des demandes régulières quant à la réalisation de nouveaux projets de séjours pour les années à venir, qui nous font réfléchir à l'organisation nécessaire à la pérennisation de ses propositions d'animation.

5.3. LES MANIFESTATIONS

Entre autres nombreuses manifestations, pour cette année 2024 :

Le passage de **la Rambuvetaise** est organisé annuellement avec un passage dans l'enceinte du parc du « Château de la Forge » et des animations participatives pour nos résidents comme un point ravitaillement. C'est un moment de partage avec l'association « les cyclos du secteur de Rambervillers ».

Le **téléthon** : pour cette édition 2024, nous avons fait le choix d'un stand « gourmand » localisé sur le marché de l'aveut avec la vente de boissons chaudes et de gâteaux confectionnés avec les personnes accueillies.

Les sorties à thématique sportive : Nous maintenons pour répondre à la demande de plusieurs résidents supporters de l'équipe du Hockey Club D'Epinal, l'organisation de sortie pour des rencontres et également, au cours de l'année, des matchs de football, notamment une rencontre METZ/OL en février 2024, accompagné par l'abbé de notre paroisse, également supporter et grand fan de football.

6. LES RESSOURCES HUMAINES

6.1. L'ORGANIGRAMME

L'organigramme (**annexe n°3**) et ci-dessous la composition de l'équipe. Les effectifs sont incomplets pour cette fin d'année 2024, avec le recrutement d'un coordinateur médico-social et de notre médecin coordinateur pour son départ à la retraite, programmé pour le 1^{er} janvier 2025.

Composition de l'équipe	Au 31 décembre 2022	
	Effectif	ETP
Médecin coordinateur	1	0,15 ETP
Directeur	1	1,00 ETP
Coordnatrice Médico-sociale	1	1,00 ETP

Responsable Hôtelière	1	1,00 ETP
Assistante de Direction	1	1,00 ETP
Infirmière	2	1,50 ETP
Aide-soignante	4	4,00 ETP
AMP/AES	15	14.80 ETP
Animatrice	1	1,00 ETP
Moniteur d'éducation physique	1	0.60 ETP
Agent de Collectivité	5	5,00 ETP
Surveillant de nuit	2	2,00 ETP
Ouvrier d'entretien	1	1,00 ETP
TOTAL Équipe	36	34.05 ETP

6.2. ABSENTEISME ET TURN OVER

Absentéisme

	Arrêt Maladie	Congés Maternité	Accident du Travail	Mi Tps thérapeutique
TOTAL	651	0	6	4

Turn over : sur l'année 2024, nous retrouvons 4 départs dont 2 démissions dans le cadre de projets d'évolution professionnelle, un licenciement pour faute grave et une rupture conventionnelle. Les postes ont été pourvus rapidement par voie de recrutement.

A noter : Peu d'absentéisme sur l'établissement, on note cependant une légère augmentation, et une déclaration d'accident du travail pour cette année 2024. On doit ajouter 14 jours d'absences autorisées et 1 jour d'absence non autorisée.

6.3. L'ENCADREMENT

L'encadrement est assuré sous-couvert de la Direction, par un coordinateur médico-social pour les équipes de soins, d'encadrement et d'animation et une responsable hôtelière pour les agents de collectivité et les surveillants de nuit.

6.4. LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPETENCES

L'effectif salarial n'est actuellement pas au complet, nous sommes en recrutement pour le poste de médecin coordinateur, cependant l'établissement ne rencontre pas de difficultés dans la gestion des emplois et des compétences. Nous recevons un nombre suffisant de candidatures spontanées pour répondre à nos besoins.

L'ensemble des remplacements sont assurés par deux remplaçants permanents, qui connaissent l'établissement et sa population.

Une réflexion est menée sur la montée en compétences de plusieurs salariés non diplômés, dans le cadre de l'accès à la formation diplômante.

De même, un partenariat a été formalisé avec la MFR de Gugnécourt et l'ouverture de l'établissement à l'apprentissage. Une première expérience s'est finalisée en novembre 2022 et s'est révélée très positive pour la salariée en apprentissage et pour les équipes d'accompagnement. Cette expérience est renouvelée pour la troisième année consécutive et se pérennise annuellement avec beaucoup de succès.

6.5. LA POLITIQUE DE REMPLACEMENT

L'équipe de soins : une convention avec un cabinet infirmier libéral permet le remplacement permanent de l'équipe infirmière et donc d'assurer les soins et la dispensation des traitements au quotidien.

L'équipe d'accompagnement : Les remplacements sont assurés en interne, entre les équipes, pour les congés de jour ou de nuit. Nous n'avons pas sollicité de remplacement extérieur pour cette année.

L'équipe d'hôtellerie : Le travail est isolé ou en binôme, aussi les absences longues sont systématiquement remplacées par une personne extérieure qui assure l'ensemble des remplacements sur l'année. Une aide complémentaire peut-être sollicitée ponctuellement sur la période estivale, mais notre réseau local nous permet un remplacement rapide sans offre de recrutement.

Les surveillants de nuit : les absences sont systématiquement remplacées par un professionnel, qui assure l'ensemble des remplacements à l'année.

6.6. L'ACCUEIL DES STAGIAIRES

L'accueil des stagiaires est une force de notre établissement et une volonté commune de l'ensemble des équipes, dans tous les corps de métier. Aussi, nous accueillons de nombreux stagiaires issus de l'insertion, des lycées et des centres de formation de proximité.

Nous poursuivons notre partenariat avec la MFR de Gugnécourt pour l'accueil d'une apprentie en formation d'Accompagnant Éducatif et Social.

Apprentissage AES	1 apprentie du 12 novembre 2024 au 31 octobre 2025
Stage auprès de l'équipe d'accompagnement	2 personnes lycéennes, convention avec le lycée Emile Gallé de Thaon les Vosges 1 personne en convention avec l'ALAJI 1 personne en convention France Travail 1 personne en convention EVA Metz
Stage auprès de l'équipe soignante (aide-soignante)	3 personnes avec une convention de l'IFAS de Saint-Dié 1 personne en convention avec l'ALAJI
Stage auprès de l'équipe hôtelière (ADC)	1 personne en insertion professionnelle avec une convention C'2act 1 personne en convention avec Emmaüs

6.7. LA POLITIQUE DE FORMATION

L'ensemble des formations programmées ont été effectuées, le report sur cette année 2024 des formations sécuritaires telles que les habilitations électriques et la sécurité incendie ont permis une mise à jour des acquis, complétée par une formation en interne des connaissances du système de sécurité incendie et des points d'extraction. La mutualisation de plusieurs formations a permis de proposer un plus grand panel de formation afin de répondre aux demandes des salariés et aux obligations réglementaires.

Plan de formation OPCO 2024		
Intitulé de la formation	Date	Nombre de professionnels bénéficiaires
PSC1		0
Habilitation électrique		0
Sécurité incendie	15 octobre 2024	16
AFGSU (Recyclage)		0
“Les différentes pathologies psychiatriques”	Annulé en 2024	10
Prévention et gestion de la violence - méthode Grouille smollis	18 au 20 septembre 2024	3
Formations hors OPCO		
Analyse de Pratiques Professionnelles	10 séances pour 2024	26

Nous avons également proposé et favorisé l'accès à l'information par l'accès à des colloques et journées ou soirées d'informations proposées par nos partenaires.

6.8. LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Le **CSE** : Le comité social et économique est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Il a pour objectif d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail des salariés.

Les réunions sont planifiées mensuellement.

7. LA DÉMARCHE QUALITE

7.1. GESTION DES RISQUES

La loi du 2 août 2021 renforce la prévention en santé au travail, elle intègre la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) dans le Code du travail depuis le 31 mars 2022.

Nous adhérons pleinement à cette évolution qui place l'amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé au cœur de la démarche qualité. Il s'agit de faire évoluer positivement et collectivement la façon de travailler dans notre établissement. Avec le double objectif de favoriser le développement des personnes et la performance de nos organisations.

L'établissement de Santé et de Prévention au Travail (EPSAT Vosges) est un partenaire soutenant dans la démarche qualité. Il peut conseiller et soutenir par ses actions de prévention les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, pour toutes problématiques rencontrées.

Le DUERP : c'est un outil de prévention qui permet le recensement des points de difficultés rencontrées par les salariés et de réaliser ensuite des actions ou des mesures de prévention concrètes. Il a été mis à jour cette année, suite à la formation auprès des services de santé au travail, pour une formalisation de Document unique et sa transmission ultérieure aux instances requises.

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) qui se réunit une fois par an dans le cadre du CSE permet l'évaluation des points recensés dans le DUERP et l'analyse du plan d'action de l'année en cours.

7.2. GROUPES DE TRAVAIL OU PROJETS SPECIFIQUES

Comité de Pilotage en soins : ce groupe de travail fait suite à l'évaluation de nos procédures et outils administratifs pour l'équipe de soins. Il permet de mettre à jour l'ensemble des procédures liées à la sécurité dans la pratique des soins quotidiens.

Une réflexion est en cours pour la mise à jour du circuit du médicament et la mise en place de nouvelle procédure en lien, notamment sur la gestion des produits stupéfiants.

La signature et la mise en conformité des conventions ont été réalisées pour les partenariats liés aux soins avec la pharmacie et les professionnels du paramédical.

Nous poursuivons la rénovation de l'outil administratif avec la mise à neuf de l'ensemble des dossiers de soins des résidents en version papier et l'optimisation de l'outil informatique avec le logiciel NETVIE.

Comité de pilotage Projet d'établissement : ce groupe travail à l'évaluation du projet antérieur et l'écriture du prochain projet 2025-2030, et se réunit annuellement pour valider le suivi et l'actualisation des pistes d'action projetées dans le projet d'établissement.

7.3. OUTIL DE PILOTAGE

CODIR : une fois par semaine : 1 Directrice, 1 coordinateur médico-social, 1 responsable hôtelière, 1 assistante de Direction

CVS : trois fois par an : Présidé par un résident élu et un résident adjoint, 2 professionnels élus, 2 représentants des familles élues et 1 Directrice, un représentant de la mairie de la commune.

Commission Repas : 1/mois : Deux résidents, un responsable des cuisines, une responsable hôtelière, la Directrice

Commission d'animation : Une fois par semaine auprès des personnes accueillies. Et une fois tous les deux mois, en présence de l'animatrice, du moniteur sportif, de la coordinatrice médico-sociales et de la directrice.

7.4. LA REVISION DES OUTILS DE LA LOI 2002-2

Une évaluation des outils de la loi 2002-2 a été réalisée au deuxième semestre 2023 et se poursuit sur l'année 2024 suite à l'évaluation externe du FAM en février 2024.

- La Charte des droits et libertés de la personne accueillies et la liste des personnes qualifiées sont actualisées annuellement et intégrées au dossier.

- Le livret d'accueil, le contrat de séjour et le règlement de fonctionnement ont été révisés et sont actuellement en attente de finalisation avant la signature des personnes accueillies.

Ces outils se complètent d'un registre R.G.P.D. (Règlement Général sur la Protection des Données), travaillé au sein de l'association par deux professionnelles référentes et mis en place fin 2024 au sein des établissements.

7.5. LES EVALUATIONS REALISEES

La première évaluation externe concernant le FAM a été réalisée en février 2024, le bilan final est satisfaisant notamment sur l'accompagnement, le travail des équipes auprès de la population accueillie. Un travail est à construire pour améliorer la traçabilité et poursuivre la mise à jour de nos procédures.

Le projet d'établissement : l'évaluation initialement prévu au second trimestre 2023 a été reporté sur 2024 afin de prioriser la mise à jour des documents nécessaire au quotidien des équipes en interne, il devrait donc se finaliser sur ce premier semestre 2025.

8. LES INVESTISSEMENTS

Les investissements réalisés pour l'année 2024 sont hors contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (l'année 2024 étant une année blanche) :

- la restauration du sol et des murs de notre salle commune de repas et d'activité a été reporté suite à la découverte de nombreuses fuites d'eau au niveau de la toiture végétalisée. Le retard pris dans les travaux de réfections a nécessité le report de cette restauration.
- La découverte fortuite d'une importante voie d'eau sur le réseau d'eau chaude en vide sanitaire a nécessité des travaux d'urgence en décembre 2024.

- En **perspective pour l'année 2025**, la prévision de travaux de réfection des réseaux d'eau chaude et nous envisageons de reconduire la réfection de la salle de restauration (murs et sol).

