



Association  
Maisons d'Accueil  
Marcel Boussac

## FAM / FAS « LE CHÂTEAU DE LA FORGE »

RAMBERVILLERS



## RAPPORT D'ACTIVITES 2022

## Sommaire

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.....	8
1.2.2. Données relatives aux classes d'âge.....	9
1.2.3. Typologie du handicap.....	10
1.2.4. Ancienneté.....	10
1.2.5. Mesures de protection.....	11
1.2.6. Problématiques de santé des personnes accueillies.....	11
1.2.7. Constats d'évolution.....	11
1.3. Données relatives à l'activité.....	12
1.3.1. L'absentéisme.....	12
1.3.2. Les journées réalisées.....	12
1.4. L'accueil des visiteurs.....	13
1.4.1. Les visites d'établissement ou contacts.....	13
2. LA CONDUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT.....	13
2.1. Construction et mise en œuvre des projets individualisés.....	13
2.1.1. Rappel méthodologique.....	13
2.1.2. Bilan de l'année.....	14
2.1.3. L'identification des besoins individuels.....	14
2.2. Les accompagnements au service des projets individualisés.....	14
2.2.1. L'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne.....	14
2.2.2. L'accompagnement à la vie affective.....	14
2.2.3. Les relations avec la famille et l'entourage.....	15
2.3. Les activités au service des projets individualisés.....	15
2.3.1. Les activités artistiques et culturelles.....	16
2.3.2. Les activités motrices.....	16
2.3.2. Les activités de maintien des acquis.....	17
2.4. L'ouverture à l'environnement en fonction des projets individualisés.....	17

2.4.1. Exercice de la citoyenneté et inclusion .....	17
2.4.2. Participation à la vie sociale (inscriptions individuelles à des clubs...).....	17
2.4.3. Les partenariats au service des projets individualisés .....	17
2.5. Le soin et le prendre soin .....	18
2.5.1. Les actions autour du bien être.....	18
2.5.2. La prévention et l'accès aux soins .....	18
2.5.3. Le circuit du médicament .....	18
2.6. L'accès aux soins spécialisés (les soins spécialisés) .....	18
2.6.1. L'accompagnement psychologique .....	18
3. PARTENARIAT ET RESEAU AU SERVICE DE L'ACCOMPAGNEMENT .....	19
3.1. Le partenariat technique .....	19
3.1.1. Les projets spécifiques .....	19
3.1.2. Les partenariats de santé .....	19
3.2. L'inscription dans le réseau .....	20
3.2.1. La MDPH .....	20
3.2.2. Le partenariat avec les professionnels de secteur .....	20
3.2.3. Les collectifs (ESAT, foyer de vie.) .....	20
4. L'EXPRESSION DES USAGERS .....	20
4.1. Le conseil de la vie sociale .....	20
4.2. Les enquêtes de satisfaction .....	21
4.3. Groupes de paroles ou d'expression .....	21
5. LA VIE DE L'ÉTABLISSEMENT.....	22
5.1. Les fêtes.....	22
5.2. Les Évènements.....	22
5.3. Les manifestations.....	23
6. LES RESSOURCES HUMAINES.....	23
6.1. L'organigramme .....	23
6.2. Absentéisme et turn over.....	24
6.3. L'encadrement.....	24
6.4. La gestion prévisionnelle des emplois et compétences .....	24
6.5. La politique de remplacement .....	25
6.6. L'accueil des stagiaires .....	25
6.7. La politique de formation.....	26
6.8. Les instances représentatives du personnel .....	26

7. LA DEMARCHE QUALITE .....	27
7.1. Gestion des risques .....	27
7.2. Groupes de travail ou projets spécifiques.....	27
7.3. Outil de pilotage .....	28
7.4. La révision des outils de la loi 2002-2.....	28
7.5. Les évaluations réalisées .....	28
8. LES INVESTISSEMENTS.....	28
9. ANNEXES.....	29

## 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 ébauché.

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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> 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.

### **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 résidents 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.

<b>SIRET</b>	452 139 561 000 40
<b>Région ARS</b>	Grand Est
<b>Présidente du Conseil d'Administration</b>	Colette MARCHAL
<b>Le siège social (voir organigramme joint)</b>	<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>D. Général : Emmanuel MULLER</p>
<b>Médecin Coordonnateur</b>	Dr Sylvie NATAF
<b>L'établissement et son personnel</b>	<p>Salariés en 2022 en ETP</p> <p><b><u>Service administratif</u></b>  1 Directeur d'établissement : Céline VILLIERE  1 Secrétaire</p> <p><b><u>Service hôtelier</u></b>  1 Responsable hôtelier  4 Agents de collectivité  1 Agent de collectivité lingerie  1 Ouvrier d'entretien</p> <p><b><u>Service de soin</u></b>  1 Médecin coordonnateur à 0.15 ETP  1 Coordinatrice médico-sociale  1.5 IDE  14.80 AMP / 4 AS</p> <p><b><u>Service animation</u></b>  1 Animatrice  1 Animateur sportif à 0.60 ETP</p> <p><b><u>Service restauration</u></b>  Prestataire extérieur : VITALREST</p>

<b>Raison sociale</b>	FAM – FAS « Le Château de la Forge »
<b>Adresse (aussi adresse de facturation)</b>	41, rue Charles Gratia – 88700 RAMBERVILLERS
<b>Coordonnées</b>	Tél : 03.29.65.02.50 Fax : 03.29.65.18.13
<b>Type d'établissement</b>	Etablissement Médico-Social : Foyer d'accueil spécialisé et médicalisé
<b>Nature juridique de la structure</b>	Secteur privé à but non lucratif Association Maisons d'Accueil Marcel Boussac
<b>Autorisation</b>	Arrêté N°2008/217/PDS, la capacité du Foyer d'Accueil Spécialisé pur Adultes Handicapés "Le Château de la Forge" à Rambervillers est portée à 50 places par extension non importante de 3 places. 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.
<b>CPOM</b>	50 places en hébergement permanent 5 places en accueil de jour
<b>Tarification</b>	Selon l'arrêté de tarification N° 2022/2/PDS : A compter du 1er janvier 2022, la tarification journalière applicable aux résidents hébergés au FAS FAM "Le Château de la Forge" à Rambervillers est fixé comme suit : Hébergement : 103.76 réservation : 83.28 vacances : 31.12 Accueil de jour : 51.88
<b>Aide sociale</b>	L'établissement est habilité à recevoir l'aide sociale depuis 2004
<b>Code FINESS Entité juridique AMAMB</b>	88 078 54 49
<b>Code FINESS FAM - FAS</b>	FAM : 88 000 57 98 FAS : 88 078 53 16
<b>Code APE</b>	8720A – Hébergement social pour handicapés mentaux et malades mentaux

# 1. LES PERSONNES ACCUEILLIES

## 1.1. Les entrées et les sorties

### 1.1.1. Les admissions

Pour cette année 2022, nous avons réalisé 2 admissions qui font suite aux sorties ci-dessous. Les deux personnes accueillies sont des femmes. Elles sont toutes deux originaires du Centre Hospitalier Spécialisé de Ravenel, qui est un partenaire privilégié.

Elles étaient en prise en soin de longue durée, en unités spécialisées et en appartements thérapeutiques de transition.

L'une des admissions fait 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.

### 1.1.2. Les sorties

L'année 2022 a vu le départ de deux résidents :

- Le premier a émis le souhait d'un rapprochement familial par l'intégration d'un établissement plus adapté à son âge et ses besoins. Il est parti en EHPAD en mars 2022
- Le second est décédé en octobre 2022, après une prise en soin conventionnée avec l'équipe mobile de soins palliatifs du Centre Hospitalier Intercommunal de Golbey. Il était présent au foyer depuis 1985.

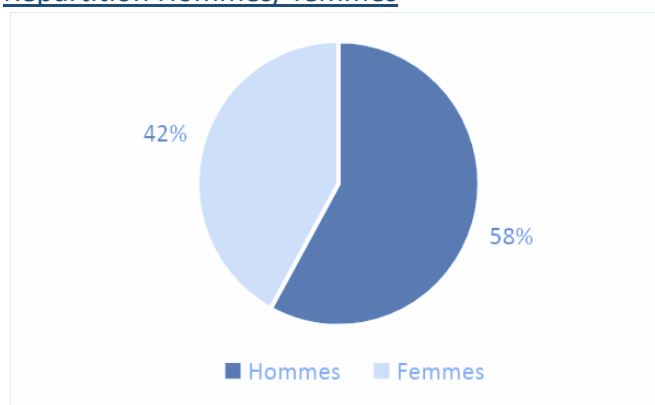
### 1.1.3. La liste d'attente

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

- 9 dossiers pour le FAM
- 14 dossiers pour le FAS

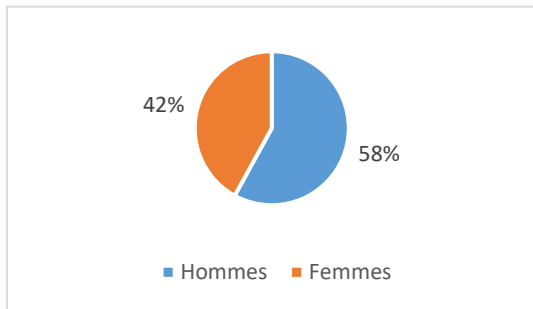
## 1.2. Le profil des personnes accueillies

### 1.2.1. Répartition Hommes/ femmes

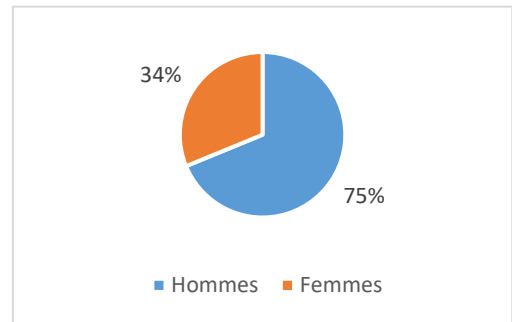




Pour l'hébergement :

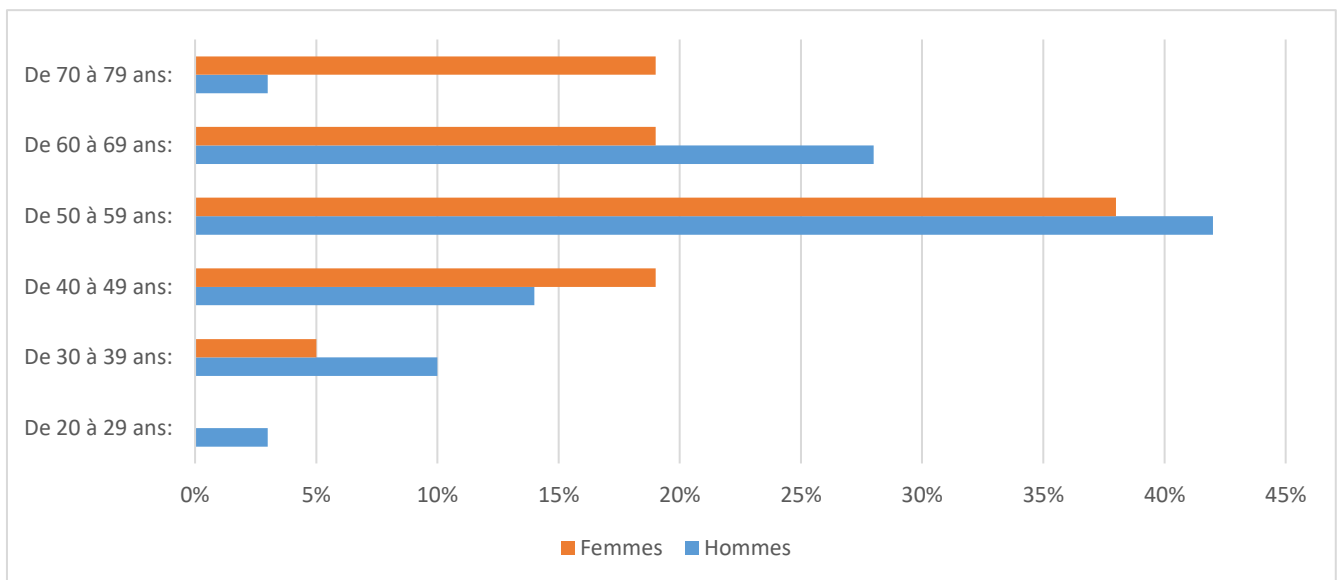


Pour l'accueil de jour :

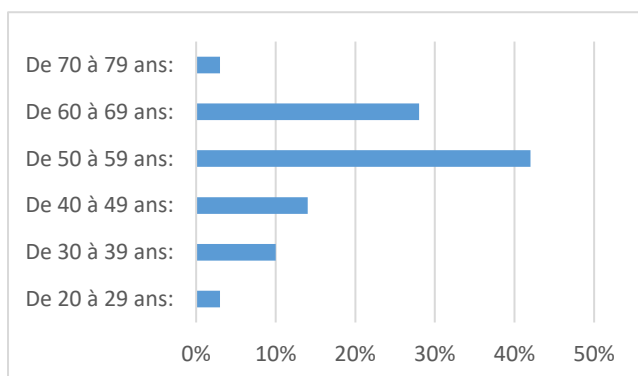


### 1.2.2. Données relatives aux classes d'âge

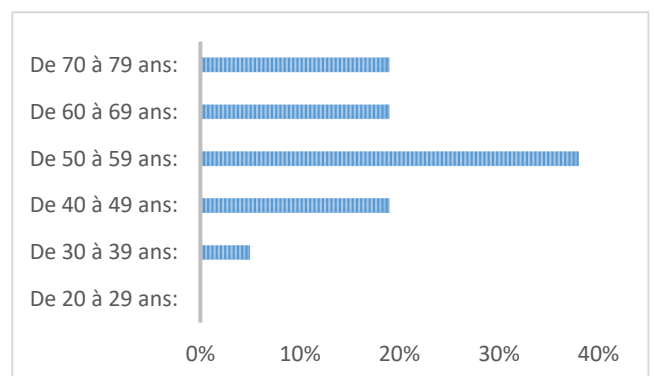
#### Tranches d'âge Hommes et Femmes



#### Tranches d'âge Hommes



#### Tranches d'âge Femmes



### 1.2.3. Typologie du handicap

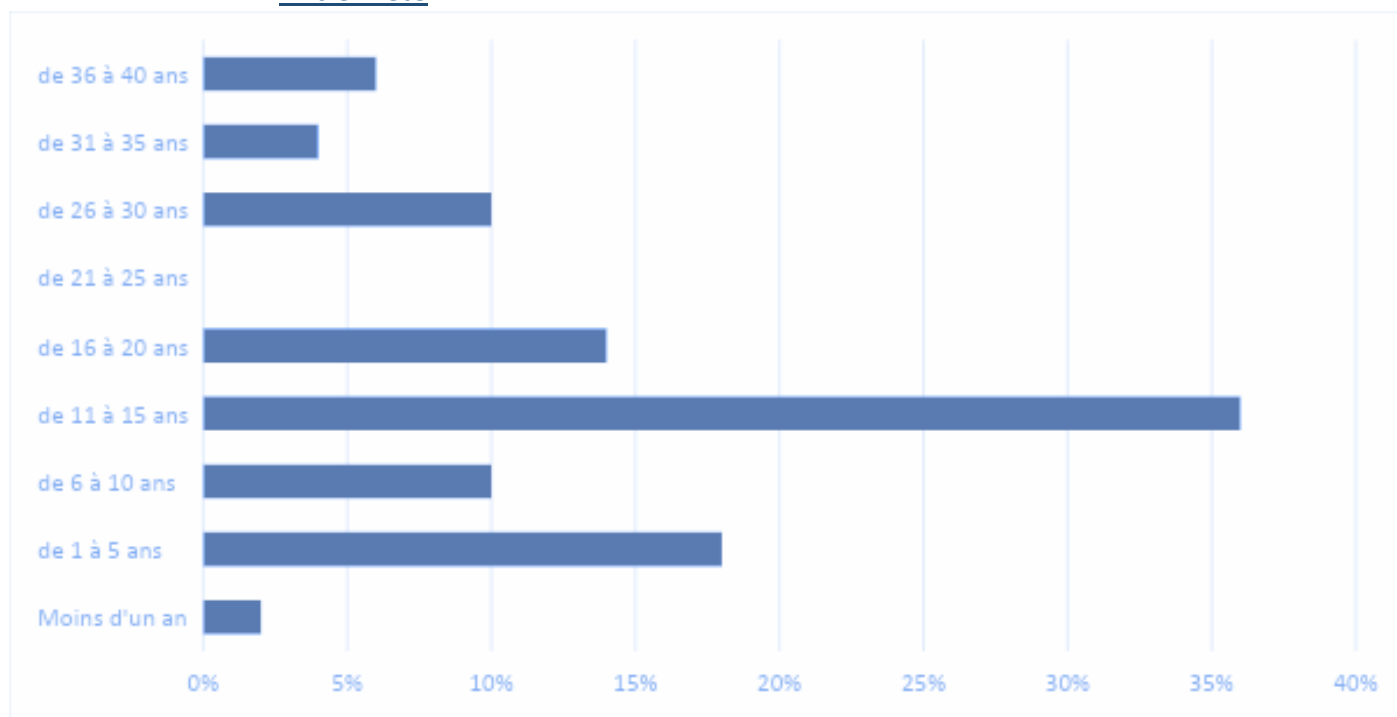
Le public accueilli au sein de notre établissement, en foyer d'accueil spécialisé, présente un handicap psychique et pour certains d'entre eux, un pluri handicap, par l'association d'atteintes motrices et/ou sensorielles de même degré, ce qui ne permet pas de déceler l'une plutôt que l'autre en déficience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

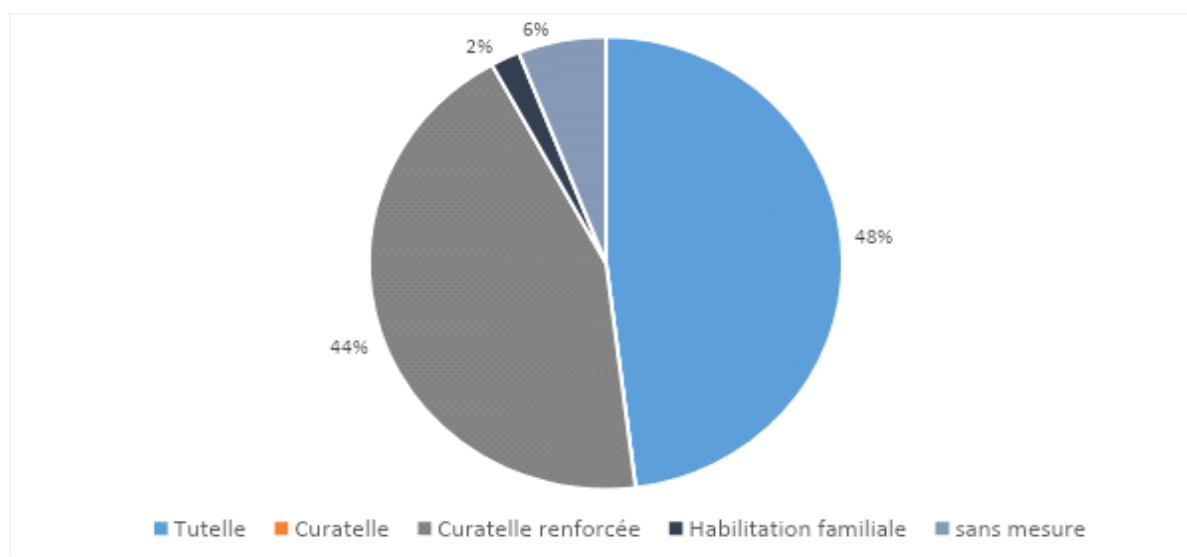
La notion de handicap psychique a été retenue dans la loi du 11 février 2005 dite loi sur le handicap. Il se distingue du handicap mental de la façon suivante :

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. Ancienneté



### 1.2.5. Mesures de protection



### 1.2.6. Problématiques de santé 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, un 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'évolution

La population de notre établissement a une moyenne d'âge de 58 ans, nous remarquons un vieillissement qui demande une adaptation constante dans l'organisation des soins, et notamment par l'aménagement des chambres avec du matériel (verticalisateur, rampe de soutien...) et dans l'organisation des animations proposées, qui doivent répondre aux plus jeunes comme aux plus anciens.

Egalement, les nouveaux partenariats ouverts avec les Instituts Médico-éducatifs, permettent d'ouvrir l'accueil de jour à une population plus jeune.

### 1.3. Données relatives à l'activité

#### 1.3.1. L'absentéisme

	2020	2021	2022
Nombre journées absences (vacances et réservations)		387	408
Nombres de journée d'hospitalisation		126	129

Les journées d'absence pour les vacances et réservations sont légèrement augmentées par la période de transition liée à la sortie en EHPAD. Le nombre de journée d'hospitalisation reste stable également.

#### 1.3.2. Les journées réalisées

Pour l'hébergement :

Tableau comparatif de l'activité de 2020 à 2022

	2020	2021	2022
Nombre de places	50	50	50
File active	54	53	52
Nombre de journées en hébergement	17969	17737	17713
Nombre de journées en accueil de jour		198	197

L'année 2022 est stabilisée avec un taux de remplissage de 97.05 %.

Pour l'accueil de jour

	2020	2021	2022
Nombre de places	5	5	5
File active	0	4	7
Nombre de journées en accueil de jour		198	197

L'accueil de jour reste stable pour cette année, la montée en charge est difficile malgré les demandes, nous sommes à 16.75 %, avec un objectif de 50 % non atteint pour cette deuxième année d'ouverture.

Peu de demandes ont abouti à un accueil pour diverses problématiques : profil incompatible, distance, transport ou encore motif financier... Nous avons débuté l'année avec une absence de présence en accueil de jour. Les prises en charge ont repris courant février, avec sept entrées pour l'année. Une seule prise en charge n'a pas été concluante et a dû être interrompue au bout d'une période de quinze jours.

Nous avons engagé un partenariat à la demande de l'IME de Châtel sur Moselle, avec ouverture de plusieurs périodes d'essai pour un jeune mineur avec objectif d'intégrer le foyer en accueil de jour à sa majorité. Ce partenariat est très positif.

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'établissement 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.

## 2. LA CONDUITE DE L'ACCOMPAGNEMENT

### 2.1. Construction et mise en œuvre des projets individualisés.

#### 2.1.1. Rappel méthodologique

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 votre personne. 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 tous les ans. Les accompagnants et les soignants ne doivent pas oublier les objectifs du projet de vie :

- Rassembler l'équipe autour du résident,
- 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'année

Les Projets de vie individualisés sont tous réalisés depuis deux ans, dans les premiers mois d'hébergement de la personne accueillie, évalués et mis à jour annuellement en collaboration avec la Coordinatrice médico-sociale et la validation du médecin coordinateur. 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 du résident.

### 2.1.3. L'identification des besoins individuels

Une évaluation annuelle se fait lors d'un rendez-vous formalisé avec la Coordinatrice médico-sociale, le référent et le résident et sur rendez-vous à la demande du résident 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 le résident, 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 individualisés

### 2.2.1. L'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne

L'accompagnement dans les actes essentiels du quotidien teint pour une part importante 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.

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.

### 2.2.2. L'accompagnement à 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.

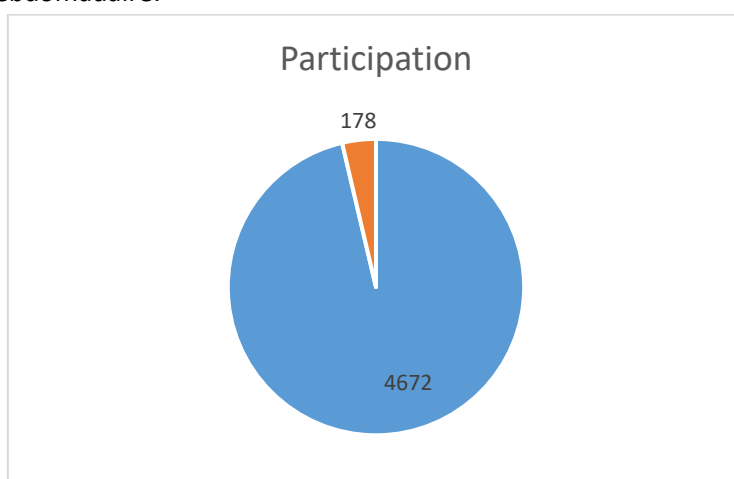
### 2.2.3. Les relations avec la famille et l'entourage

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 2022, nous avons organisé une première rencontre lors d'un « repas des familles » qui a rencontré un grand succès et sera reconduit annuellement.

### 2.3. Les activités au service des projets individualisés

Les activités sont proposés 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.



96 % des résidents inscrits aux animations proposées sont participatifs et satisfaits.

### 2.3.1. Les activités 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.

Le chant et la musique sont également proposés, au travers d'atelier 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.

De nombreuses sorties culturelles et visites ont été réalisées l'année 2022 et sont toujours très appréciées par la majorité. :

Que ce soit les visites de musées ou d'artisanat local (sortie à la saboterie ou atelier de création de savon), les sorties à la foire attractive de Nancy ou dans les foires et fêtes locales, la participation active du Château pour le téléthon.

La mise en place d'un loto a permis aux résidents de gagner de nombreuses places pour des spectacles et parc d'attractions et créer de belles découvertes comme une soirée cabaret, le parc du Puy du Fou, le carnaval de Remiremont ou encore des pièces de Théâtre sur Epinal.

### 2.3.2. Les activités motrices

Le moniteur sportif travaille en collaboration avec l'animatrice, la coordinatrice médico-sociale 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, des temps de gym douce sont partagés au fil de la journée.

Une convention a été engagée cette année avec la salle de musculation de Baccarat, qui nous réserve un créneau hebdomadaire de 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 de prendre soin avec les animaux sur place.

Plusieurs projets sont en cours d'élaboration pour l'année 2023 : une collaboration avec le club d'escrime de Bruyères, et avec l'association de pétanque de Rambervillers.



### 2.3.2. Les activités 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 connu 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. Egalement 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, c'est aussi l'occasion de découvrir les préférences gastronomiques ou régionales de chacun.

## 2.4. L'ouverture à l'environnement en fonction des projets individualisés

### 2.4.1. Exercice de la citoyenneté 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 à la vie sociale (inscriptions individuelles à des clubs...)

La participation à la vie sociale est peu développer 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 commune de Rambervillers et en dehors en utilisant les transports en commun.

Deux résidents bénéficient d'inscriptions individuelles : l'un au club de théâtre local et l'autre sur une auto-école avec le projet d'acquérir son permis de conduire.

### 2.4.3. Les partenariats au service des projets individualisés

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 la SPA de Brouvelieures pour répondre aux objectifs de plusieurs résidents.

Egalement 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.

## 2.5. Le soin et le prendre soin

### 2.5.1. Les actions autour du bien être

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-esthétisme et certains membres des équipes de l'accompagnement et du soin.

Le panel d'activités proposées s'est étoffé avec l'esthétique, la manucure, les soins du visage ou des pieds, la relaxation. 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 au SPA, une fois par mois.

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

Un projet "snoezelen" est en cours de réalisation, avec l'objectif d'acquérir un chariot mobile. La première étape de ce projet a été le partage en pair-aidance des connaissances de cette pratique entre les professionnels de Rambervillers et de Moyenvoutier intéressés à mener cette activité et la possibilité d'utiliser la salle mise à disposition sur le site du FAS de Moyenvoutier.

### 2.5.2. La prévention et l'accès 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 les conventionnements mis en place en réponse aux besoins des personnes accueillies.

### 2.5.3. Le circuit du médicament

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 aide-soignantes, appuyées par un cabinet d'infirmiers libéraux, réalise de la mise à disposition des traitements oraux et la dispensation des autres formes de traitements prescrits.

## 2.6. L'accès aux soins spécialisés (les soins spécialisés)

### 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 spécifiques

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

##### 3.1.2. Les partenariats de santé

- 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 au 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 podologue : il intervient pour des soins sur prescription ou sur demande, et travail en soutien de l'équipe de soin.

## 3.2. L'inscription dans le réseau

### 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 d'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
- 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"
- 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 de Belval, la résidence pour personnes âgées "les Lilas", le Fam "les neufs moulins" de Mirecourt...
- Un partenariat s'est ouvert cette année avec l'IME de Châtel sur Moselle, pour travailler sur l'accueil de jeune majeur, 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 organisés en accueil de jour.

## 4. L'EXPRESSION DES USAGERS

### 4.1. Le conseil de la vie sociale

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

Nous engageons la préparation des prochaines élections et la réactualisation du règlement intérieur selon le décret du 25 avril 2022 et dont les dispositions sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

L'équipe a accueilli cette année Mme Barthélémy, élue de la Mairie de Rambervillers, en charge 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.

## 4.2. Les enquêtes de satisfaction

Les enquêtes de satisfaction auprès des résidents et des familles, proches et représentants légaux sont en annexe de ce rapport (**annexe n°1**)

### **Enquête de satisfaction auprès des résidents :**

Il ressort de cette première enquête auprès des résidents, un bon niveau de satisfaction des résidents, avec une forte participation, qui est à nuancer du fait de l'accompagnement des référents pour répondre aux questionnaires qui a permis une forte sollicitation.

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

**Deux points d'amélioration :** pour le mobilier, vétuste, qui devrait être mis à neuf lors des prochains investissements et pour le bruit en salle de restauration, pour lequel une étude est en cours pour trouver rapidement des solutions.

**Deux points forts :** pour l'organisation des animations et l'investissement des référents qui est apprécié

### **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 première enquête auprès des familles, des proches et des représentants légaux sont satisfaisants.

Il en ressort quelques points d'amélioration, un **manque d'informations générales** auprès des familles et **une demande de communication** sur nos organisations.

Un **courrier d'informations** fera suite à ces questionnaires et la poursuite de l'édition du journal du foyer et **une ouverture sur les réseaux sociaux** 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 sur 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.

## 5. LA VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

### 5.1. Les fêtes

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 privilégié pour de repas festifs partagés par tous. (**annexe n°2**).

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 participé cette année à l'opération « **Cœurs heureux** », qui permet aux établissements sociaux de visiter gratuitement Europa-Park pour une journée. Nous avons mutualisé cette journée avec le Foyer Paul Vincent de Moyennoutier et ne manqueront pas de solliciter à nouveau le parc pour l'année prochaine.

### 5.2. Les Évènements

Les événements marquants de cette année 2022 sont :

- la **journée partagée pour le passage du tour de France** en juillet, qui a permis le rassemblement des foyers de Rambervillers et de Moyennoutier, en présence de la Direction Générale et de quelques membres du Conseil d'administration.



- Le **repas des familles** instauré pour la première fois au sein du "Château de la Forge", il a rassemblé presque une centaine de convive. Ce repas a permis à certaines familles de renouer le contact avec leur proche après la longue période d'isolement liée au COVID. La satisfaction a été unanime tant pour les résidents que pour les proches et cette manifestation devrait se renouveler annuellement.

- Les **séjours vacances** : une autre première proposé par l'établissement a été l'organisation en interne de deux séjours vacances.

Quatre jours au Puy du Fou avec un petit tour en bord de mer (une première pour certains de nos résidents) et deux jours à Paris, à la demande d'une résidente, qui a pu retrouver ses origines et ses souvenirs lors de ce périple.

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, 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 2022 :

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 pont ravitaillement. C'est un moment de partage avec l'association « les cyclos du secteur de Rambervillers ».

Le **téléthon** : une marche gourmande et un repas ont été proposés cette année pour une trentaine de participants, avec un arrêt à la Bergerie de Saint Gorgon pour déguster une soupe artisanale.

**Exposition artistique à la médiathèque** : une année de travail marque l'exposition de cette année autour de la thématique « aux couleurs de l'Afrique ». Un petit groupe de résidents à travailler pour présenter leurs œuvres au grand public à la médiathèque de Rambervillers.

## 6. LES RESSOURCES HUMAINES

### 6.1. L'organigramme

L'organigramme (**annexe n°3**) et ci-dessous la composition de l'équipe. Les effectifs sont au complet pour cette fin d'année avec le recrutement d'un poste infirmier à temps partiel et le complément du poste AES à temps partiel.

Composition de l'équipe	Au 31 décembre 2022	
	Effectif	ETP
Médecin coordinateur	1	0,15 ETP

Directeur	1	1,00 ETP
Coordinatrice Médico-sociale	1	1,00 ETP
Responsable Hôtelière	1	1,00 ETP
Secrétaire	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
<b>TOTAL Équipe</b>	<b>36</b>	<b>34.05 ETP</b>

## 6.2. Absentéisme et turn over

### Absentéisme

	AT	CM	IT	Mi Tps thérapeutique
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>790</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**A noter** : Peu d'absentéisme sur l'établissement, deux accidents du travail déclarés sur l'année sans arrêt de travail.

**Turn over** : sur l'année 2022, une démission pour rapprochement du domicile et un départ à la retraite. Les postes ont été pourvus rapidement par voie de recrutement.

**A noter** : Peu d'absentéisme et de turn over sur l'établissement, trois accidents du travail déclarés sur l'année sans arrêt de travail.

## 6.3. L'encadrement

L'encadrement est assuré sous-couvert de la Direction, par une coordinatrice médico-sociale 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 prévisionnelle des emplois et compétences



L'effectif salarial est actuellement au complet, l'établissement ne rencontre pas de difficultés dans la gestion des emplois et des compétences. Nous réceptionnons en nombre suffisamment de candidatures spontanées pour répondre à nos besoins.

L'ensemble des remplacements sont assurés par deux remplaçantes permanentes, 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. Cette première expérience qui s'est finalisé en novembre 2022 est très positive pour la salariée en apprentissage et pour les équipes d'accompagnement. Cette expérience a également permis à deux salariés d'accéder à la formation au tutorat.

### 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 sollicités de remplacement extérieur pour cette année.

**L'équipe d'hôtellerie** : Le travail est isolé ou en binôme, aussi les absences longues sont systématiquement remplacés par une personne extérieure 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 une personne, 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 avons également inauguré un partenariat avec la MFR de Gugnécourt pour l'accueil d'une apprentie en formation d'Accompagnant Educatif et Social.

Apprentissage AES	1 apprentie du 20 décembre 2021 au 20 novembre 2022
Stage auprès de l'équipe d'accompagnement	3 personnes en insertion avec une convention EMMAUS 3 personnes lycéennes, convention avec les lycées Emile Gallé de Thaon les Vosges et La

	Providence de Harol
Stage auprès de l'équipe soignante (aide-soignante)	1 personne avec une convention de l'IFAS de Saint Dié
Stage auprès des Agents de Collectivité	2 personnes
Stage auprès de l'ouvrier d'entretien	1 personne mineure avec la Mission Locale 2 personnes en reconversion professionnelle avec une convention AFPA

## 6.7. La politique de formation

L'ensemble des formations programmées ont été effectuées, le report sur cette année 2022 des formations sécuritaires telle que les habilitations électriques et la sécurité incendie ont permis une mise à jour des acquis, complété 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 2022		
Intitulé de la formation	Date	Nombre de professionnels bénéficiaires
Habilitation électrique	24 et 25 janvier 2022	3
Sécurité incendie	04 octobre 2022	14
AFGSU (Recyclage)	25 novembre 2022	2
La vie affective et sexuelle de l'adulte en situation de handicap	2 et 3 mars 2022	7
Handicap psychique et vieillissement	17 et 18 mai 2022	9
Formations hors OPCO		
Maître de stage (formation au tutorat AES) IRTS de Lorraine	Sur l'année (2 jours par mois)	2
Art thérapie et thérapie de médiation Université de Strasbourg	Mai 2022	1

Nous avons également proposés et favorisés l'accès à l'information par l'accès à des colloques et journées ou soirées d'informations proposées par nos partenaires. Pour exemple la participation aux **12<sup>ème</sup> rencontres mirecurtiennes de psychiatrie** sur le thème « formes du pouvoir » en juin 2022.

## 6.8. Les instances représentatives 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 élections des membres du CSE se sont déroulées sur la fin de l'année 2022 avec une représentation active au sein de l'établissement de Rambervillers. Les réunions sont planifiées mensuellement.

## 7. LA DEMARCHE 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.

**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 spécifiques

**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 a permis de mettre à jour l'ensemble des procédures liées à la sécurité dans la pratique des soins quotidiens.

Réflexion menée sur de nouvelles procédures en réponse à plusieurs problématiques notamment pour les entrées et sorties en hospitalisation avec des check-lists adaptées à chaque situation.

Point de situation annuelle réalisé également pour les partenariats liés aux soins avec la pharmacie, les médecins généralistes et les professionnels du paramédical.

Nous avons rénové 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.

### 7.3. Outil de pilotage

**CODIR** : une fois par semaine : 1 Directrice, 1 coordinatrice médico-sociale, 1 responsable hôtelière, 1 secrétaire

**CVS** : trois fois par an : Présidé par un résident élu et un résident adjoint, 2 professionnels élus, 2 représentants des familles élus 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** : 1/mois. En présence de l'animatrice, du moniteur sportif, de la coordinatrice médico-sociales et de la Directrice.

### 7.4. La révision des outils de la loi 2002-2

Une Evaluation des outils de la loi 2002-2 a été réalisée au premier semestre 2022 et a permis de mettre à jour plusieurs d'entre eux au sein du dossier administratif de la personne accueillie.

- 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 validation avant la signature des personnes accueillies.

-

### 7.5. Les évaluations réalisées

La première évaluation réalisée pour cette année 2022 a concerné **les procédures internes de sécurité, d'accompagnement et de soins**.

Un travail d'évaluation a été mené pour mettre à jour l'ensemble des procédures par l'intermédiaire de groupe de travail et la réécriture a été réalisée par la coordinatrice médico-sociale et la responsable hôtelière.

**Le projet d'établissement** : l'évaluation initialement prévu au second trimestre 2022 a été reporté sur 2023 afin de prioriser la mise à jour des documents nécessaire au quotidien des équipes en interne.

## 8. LES INVESTISSEMENTS

Les investissements dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens ont été partiellement réalisés pour l'année 2022 :

- l'avant dernière tranche de **rénovation des chambres**, avec les dix chambres du premier étage de l'extension a été réalisée entre avril et juillet 2022.

- **L'enrobé du parking** : le projet initialement prévu en octobre 2022 s'est vu reporté suite à la déclinaison de l'entreprise retenue. Les travaux devraient être réalisés sur le premier semestre de l'année 2023.

## 9. ANNEXES

1. Le compte rendu des enquêtes de satisfaction des résidents et des familles, des proches et des représentants légaux.
2. Le planning des repas à thème de l'année 2022
3. Organigramme de l'établissement de Rambervillers

