
Projet d'Etablissement FAM Centre Lucien Oziol

2026–2030

Version 1
...

Le présent projet d'établissement a été rédigé avec le concours des proches des personnes accueillies et des membres du personnel suivants :

- Eric MERVEILLE, Directeur de l'établissement
- François GREBOVAL, Directeur adjoint
- Jessica LEVEQUE, Cadre de santé
- Gwendoline VESSEREAU, Chef de service du FAM
- Christophe Farrudjia, Chef de service de la MAS
- Claire GARNIER, Secrétaire de direction
- Madame FORIER et Monsieur FOURMON, membres du CVS, parents de résidents hébergés au sein du FAM et de la MAS.
- Virginie PAYAN, Responsable Qualité associatif
- L'équipe éducative et soignante du FAM

Mises à jour :

Année	Contenu de la mise à jour

Consultation et validation des instances

Date	Instance
	Comité de pilotage : Réunions : 10 juin 2025- 23 septembre 2025
	Conseil de la vie sociale : Information : 1 ^{er} juillet 2025- 2 Octobre 2025 – Validation : 13 décembre 2025

Sommaire

L'ETABLISSEMENT	5
Historique de l'établissement	10
Les missions de l'établissement.....	11
L'établissement dans son environnement.....	12
Les objectifs du projet d'établissement	14
L'ORGANISATION DU FAM	15
Accompagnement personnalisé	23
PROJET SOCIAL RH.....	25
La politique RH UNIVI	25
La politique de recrutement UNIVI	26
La politique formation : un axe clé de la politique RH du Groupe.....	27
La Politique Sociale du groupe UNIVI.....	27
La Politique Managériale : La charge managériale UNIVI	27
Embauches et modalités d'intégration	29
Place des stagiaires.....	31
La formation	32
L'accompagnement psychologique	32
Les modalités d'expression du personnel	33
Les risques professionnels (DUERP)	33
PROJET DE VIE SOCIALE.....	34
Projet accueil-admission	34
Vie sociale	36
L'ouverture de l'établissement sur son environnement	39
Le conseil de vie sociale et les commissions	40
La sécurité.....	41
PROJET HOTELIER	42
PROJET DE SOINS.....	42
PROJET QUALITE, GESTION DES RISQUES, RSE-DD.....	47
Les objectifs de la politique qualité, gestion des risques	47
L'organisation mise en place pour déployer la politique qualité gestion des risques.....	47
Le plan de gestion de crise	48
Focus sur le service juridique UNIVI adossé à la direction qualité/gestion des risques.....	49
La Politique RSE-DD	49

Le Clos du Nid de l'Oise 	PROJET ETABLISSEMENT FAM 2026-2030	SUH-PIL-ENR-001 Date : 13/12/2025 Version : 1 Page 4 sur 56
--	---	--

PROJET PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE ET PREVENTION DE LA MALTRAITANCE 50

Notre Politique promotion de la bientraitance, prévention de la maltraitance, et démarche éthique 50

NOS ORIENTATIONS STRATEGIQUES..... 53

SYNTHESE DES OBJECTIFS ET ACTIONSERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

L'établissement

Définition

« Le projet d'établissement ou de service a pour finalités principales de clarifier le positionnement institutionnel de la structure, d'indiquer les évolutions en termes de public et de missions, de donner des repères aux professionnels et de conduire l'évolution des pratiques et de la structure dans son ensemble¹ »

Contexte réglementaire

« Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation². »

L'activité de l'établissement est régie par le code de l'action sociale et des familles tel qu'indiqué dans les articles L312-6 et D312-155-0.

Le projet d'établissement prend en compte le décret n°2024-166 du 29 février 2024.

Le 30 mars 2007, à New York, la France fut signataire de la convention internationale du handicap. L'étape suivante fut la LOI n° 2009-1791 du 31 décembre 2009, parue au journal officiel n° 0002 du 3 janvier 2010, autorisant la ratification de la convention relative aux droits des personnes handicapées. Le 30 juin 1975, la France adopte deux lois le même jour, l'une dite « d'orientation en faveur des personnes handicapées », l'autre « relative aux institutions sociales et médico-sociales ». Au début des années 2000, la France modifie ce cadre juridique en deux étapes. En 2002, elle révisé la loi sur les institutions et, le 11 février 2005, elle adopte la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

En 2007 l'article 13 du traité de Lisbonne ratifié par les états membres de l'Union européenne précise que ces derniers sont tenus de « prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

La loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance a été promulguée le 26 juillet 2019. L'instruction est obligatoire de 3 à 16 ans et la formation est obligatoire pour tout jeune jusqu'à ses 18 ans. Cette obligation de formation peut être respectée sous différentes formes (scolarité, apprentissage, stage de formation, service civique, etc.).

Finalités et enjeux du projet d'établissement

Le projet d'établissement pose nos objectifs pour les 5 ans à venir.

Nous souhaitons en faire :

- Un outil de références pour nos évaluations HAS

¹ Recommandation HAS : Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service – Janvier 2012

² Code de l'action sociale et des familles, article L 311-8

- Un outil de management pour le directeur et les référents de service pour garder le cap sur les 5 ans à venir
- Un outil de négociation pour notre Contrat Pluri annuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)
- Un outil de promotion de l'établissement ; une synthèse sera remise aux nouveaux résidents entrants et aux nouveaux salariés
- Un outil fédérateur de toutes les parties contributrices.

Présentation d'UNIVI

UNIVI est un groupe associatif paritaire dont la volonté est de mettre sa performance au service de l'utilité sociale. Œuvrant dans les secteurs **du sanitaire et du médico-social (publics seniors et handicapés)**, UNIVI est un acteur majeur du parc AGIRC-ARRCO, qui accompagne les personnes partout en France.

Avec un réseau de 89 établissements en France et 4000 collaborateurs, UNIVI accueille, héberge et soigne des personnes fragilisées par l'âge, la maladie ou le handicap au sein de ses hôpitaux gériatriques, résidences autonomie, résidences services, EHPAD et foyers d'hébergement et de services pour personnes handicapées. Le groupe offre également des services de soins à domicile.

Guidé par des valeurs fortes d'esprit d'équipe, de bienveillance et d'innovation, **UNIVI s'engage au quotidien pour proposer à ses différents publics des services mêlant excellence et humanité.**

Acteur responsable, UNIVI s'inscrit dans une démarche de croissance durable intégrant un volet environnemental et une politique sociale. Le groupe garantit un niveau de confort et de qualité élevé et une maîtrise des prix, jouant ainsi son rôle dans l'amélioration de l'accompagnement des aînés et l'inclusion des personnes les plus fragiles.

UNIVI aujourd'hui (01/01/2024) c'est 89 établissements en France

- 65 résidences pour personnes âgées : 42 EHPAD, 23 Résidences autonomie et Résidences services
- 19 établissements et services pour personnes handicapées : enfance et adolescence, adultes, polyhandicap, ESAT
- 5 établissements sanitaires

UNIVI aujourd'hui (18/12/2023) c'est plus de 6500 lits et places

- Plus de 4885 personnes âgées accueillies
- 900 personnes en situation de handicap accompagnées
- Plus de 750 lits d'hospitalisation

La Stratégie de Groupe UNIVI pour 2024-2027

Axe 1 : Garantir une offre de services variée, qualitative, et innovante.

Objectif 1 : Patients et résidents au cœur de nos projets.

Objectif 2 : Qualité de soins et cadre de vie : volonté affichée et réalité vérifiable.

Objectif 3 : Innover pour le bien-être des patients et résidents.

Objectif 4 : Développer UNIVI sur la base d'opportunités contributives et complémentaires à l'offre de service.

Axe 2 : Assurer la présence des professionnels, leur formation et leur satisfaction.

Objectif 1 : Des salariés en nombre suffisant pour soigner et accompagner patients et résidents

Objectif 2 : Mieux former pour mieux accompagner et travailler dans la durée chez UNIVI.

Objectif 3 : Des dynamiques sociales favorables à la satisfaction des salariés et connues de tous.

Axe 3 : Maîtriser nos fondamentaux économiques en harmonie avec nos valeurs associatives.

Objectif 1 : Améliorer notre performance économique globale.

Objectif 2 : Développer une culture économique partagée par tous.

Objectif 3 : Poursuivre la recherche d'efficacité générale et l'accessibilité économique de nos établissements.

Axe 4 : Affirmer la place d'UNIVI comme un acteur éthique, responsable, et pilote rigoureux de ses risques.

Objectif 1 : Poursuivre nos politiques RSE-Développement Durable.

Objectif 2 : Placer l'éthique au cœur de nos pratiques de façon plus formalisée.

Objectif 3 : Assurer un pilotage de nos risques efficace, à la hauteur de notre responsabilité sociale, et conforme aux attentes de nos autorités de tutelles.

Présentation du Clos du Nid de l'Oise UNIVI HANDICAP.

Histoire de l'association

Créé en 1967 par l'Abbé Oziol dans la continuité de son engagement au service des personnes fragilisées par le handicap, Le Clos du Nid de l'Oise est depuis plus de 50 ans au service des personnes fragilisées par le handicap. Notre association n'a eu de cesse de développer son offre et sa capacité d'accueil pour accompagner les enfants, adolescents et adultes en situation de handicap mental vers une plus grande autonomie.

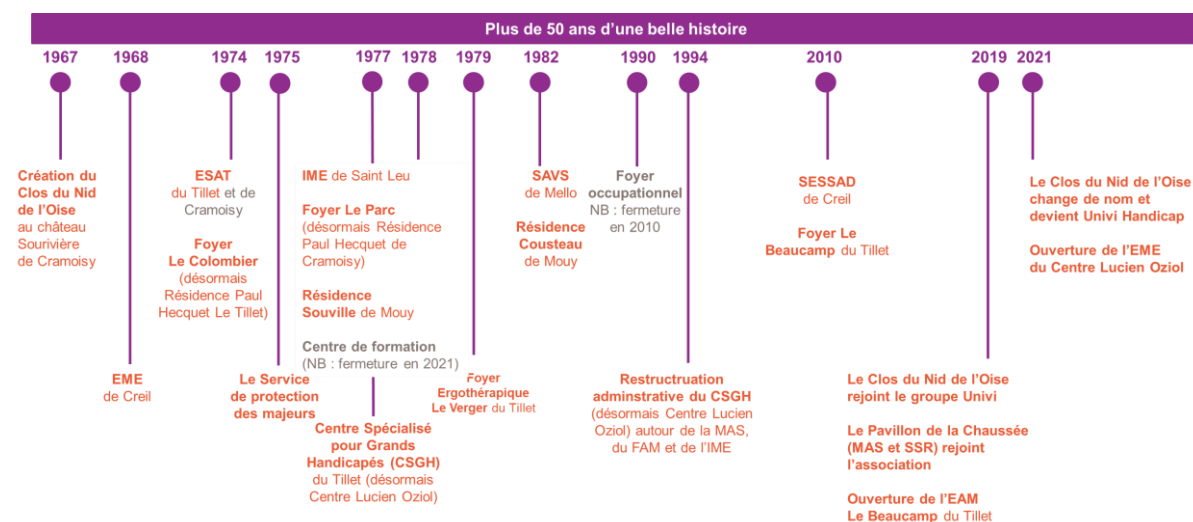
L'année 2021 a marqué un nouveau tournant dans l'histoire de l'Association

Forte de son passé et résolument orientée vers l'avenir, **notre association constitue désormais l'un des 3 pôles métier du groupe UNIVI** aux côtés du pôle seniors (qui accompagne les personnes fragilisées par l'âge) et du pôle santé (qui accompagne les personnes fragilisées par la maladie). Le 1^{er} janvier 2021, notre association a ainsi adopté la marque et l'identité visuelle du groupe, en gardant néanmoins sa raison sociale.

De 2021 à nos jours

La diversification des accompagnements et l'adaptabilité aux évolutions des besoins constituent les axes majeurs du développement de UNIVI Handicap – Clos du Nid de l'Oise. Ainsi, la structuration de l'organisation en pôles permet une meilleure coordination et une optimisation des ressources. Dans cette dynamique, l'accompagnement continue d'évoluer afin de répondre aux exigences des politiques publiques et aux besoins spécifiques des territoires, notamment en matière de troubles du spectre de l'autisme (TSA) et de personnes en situation de handicap vieillissantes (PHV). La fluidité des parcours est également renforcée grâce à des dispositifs tels que l'hospitalisation de jour (HDJ) favorise le

maintien à domicile et les partenariats pour un accompagnement tout au long du parcours de vie. Enfin, l'adaptation des infrastructures vise à garantir la conformité des établissements et à améliorer l'accessibilité et le confort des usagers.



Missions de l'association.

Notre raison d'être : accompagner chaque personne fragilisée par le handicap ou par l'âge pour qu'elle révèle son potentiel et s'épanouisse

Depuis ses origines, UNIVI Handicap accompagne plus particulièrement les personnes en situation de handicap présentant une déficience intellectuelle, des personnes en situation de polyhandicap et des personnes présentant des troubles du spectre autistique. En lien avec des tendances de société de fond, le public accompagné par UNIVI Handicap a, pour partie, évolué. Ainsi, UNIVI Handicap accompagne aujourd'hui :

- Des personnes en situation de handicap mental / déficience intellectuelle, avec un handicap pouvant avoir une origine génétique (ex. trisomie 21) ou sociale (ex. handicap issu de carences éducatives)
- Des personnes polyhandicapées de naissance et dépendantes à des degrés divers
- Des personnes en situation de polyhandicap lié à des lésions cérébrales (scléroses en plaques, AVC, autres maladies dégénératives)
- Des personnes en situation de handicap psychique ou porteurs de pathologies psychiatriques
- Des personnes présentant des troubles sévères du comportement (troubles du spectre de l'autisme, épilepsie...)
- Des personnes présentant des maladies aiguës et chroniques
- Des personnes nécessitant des besoins de réadaptation

En tenant compte de l'âge, du niveau d'autonomie et de leurs besoins spécifiques, nous pouvons définir trois natures de publics accompagnés :

- Enfants et adolescents
- Adultes menant une vie active
- Adultes nécessitant un accompagnement du quotidien voire une prise en soin

	PROJET ETABLISSEMENT FAM 2026-2030	SUH-PIL-ENR-001 Date : 13/12/2025 Version : 1 Page 9 sur 56
--	---	--

L'association gère aujourd'hui **19 établissements et services, 1 siège et 18 établissements médico-sociaux et sanitaires** regroupés en 3 pôles

Pôle enfance

- 2 Instituts Médico Educatifs (IME)
- 2 Externats Médico Educatifs (EME)
- 1 Service d'Education Spécialisé et de Soins à Domicile (SESSAD)

Pôle vie autonome

- 1 Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail (ESAT)
- 4 résidences d'hébergement
- 2 foyers de vie
- 1 EAM (Etablissements d'Accueil Médicalisé)
- 1 Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)

Pôle Accompagnement et Soins

- 2 Maisons d'Accueil Spécialisé (MAS)
- 1 Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM)
- 1 Service de Soins Médicaux et de Réadaptation (SMR) (hospitalisation complète et HDJ)

UNIVI Handicap c'est aujourd'hui :

- 900 personnes accompagnées
- 724 Collaborateurs
- 290 travailleurs en situation de handicap
- 19 établissements et services dont 1 siège.

Présentation du Pôle Accompagnement et Soins.

Les établissements du Pôle.

Le Pôle Accompagnement et Soins comprend deux établissements :

- Le Centre Lucien Oziol (secteur adultes) composé d'une MAS de 24 lits et d'un FAM de 48 lits
- Le Pavillon de la Chaussée situé à Gouvieux composé d'une MAS de 42 lits et d'un service de Soins Médicaux et de Réadaptation (SMR) polyvalent et gériatrique de 40 lits et de 6 places d'hôpital de jour, ce dernier est un établissement sanitaire

Au total :

- 66 lits de MAS
- 48 lits de FAM
- 40 lits de SMR
- 6 places d'hôpital de jour

Mission principale du Pôle : Accompagner les parcours des résidents/ patients et favoriser l'accès aux soins des personnes en situation de handicap.

La construction du Projet d'établissement

Ce projet d'établissement a été construit de manière participative en tenant compte des besoins du territoire et de la stratégie associative et du groupe UNIVI afin d'apporter de la cohérence dans l'ensemble de nos actions.

Ainsi un comité de pilotage a été créé pour l'élaboration de ce nouveau projet. Il comprend des membres du Comité de direction. Nous y avons associé deux parents après appel à candidature au sein du CVS.

Le projet d'établissement s'est construit autour de différents ateliers de ce comité organisés durant l'année 2025. Les professionnels ont été associés à travers des réunions d'information et de présentation par la Direction et la Chef de service.

Le fruit de la réflexion et de leurs remarques a enrichi les travaux du comité de pilotage et a été intégré à la version finale. Une première présentation a été faite lors d'une réunion CVS. La version finale a été validée par le Comité de direction et par le CVS.

De même ce projet d'établissement s'appuie sur :

Le Projet Régional de Santé des Hauts-de-France 2018-2028 à travers :

- Le Cadre d'Orientation Stratégique du PRS des Hauts-de-France 2018-2028.
- Le Schéma Régional de Santé 2023-2028 des Hauts de France.
- Le projet stratégique GAMA 2024-2027 du groupe UNIVI
- Le projet associatif 2025-2029 intégrant la stratégie des Pôles.

Historique de l'établissement

Le centre Lucien Oziol a été créé en 1977. A l'origine, Il accueillait et accompagnait des personnes polyhandicapées grabataires de l'enfance à leur décès. Depuis la première ouverture en mai 1977, l'institution en général et ce secteur en particulier ont subi de nombreuses modifications de fonctionnement.

En effet, si dans les premiers temps, l'objectif était de "remplir" cet établissement avec 96 personnes, enfants ou adultes polyhandicapés pour leur apporter l'accompagnement et les soins nécessaires, il est apparu qu'un projet médicoéducatif devenait nécessaire. De 1977 à 1991, les bases d'une rationalisation des activités ont été posées par les diverses équipes en lien avec l'évolution des textes. Ainsi le décret n°78-1211 du 26 décembre 1978 est venu préciser le cadre et les conditions d'accueil des maisons d'accueil spécialisé (MAS).

En parallèle sont créés, au cours des années 1980, des foyers proposant un accueil médicalisé. Connus au début sous le nom de foyers à double tarification (FDT), ils sont testés dans le cadre d'un programme expérimental entre 1986 et 2002 qui vise la création de nouvelles structures

distinctes des MAS, et proches des foyers de vie et foyers occupationnels existants dont ils se distinguent par la dimension médicalisée de l'accueil.

En 2002, la loi rénovant l'action sociale et médico-sociale donne une reconnaissance officielle aux foyers d'accueil médicalisé (FAM). Ils constituent désormais une nouvelle forme d'accueil qui se développe rapidement sur le territoire, à côté des MAS.

Une demande des autorités, pour gérer financièrement l'établissement en concordance avec les lois de décentralisation a abouti en 1994 à créer :

- Une M.A.S. de 24 places,
- Un FDT, dénommé FAM en 2002, de 48 lits.

A partir de ces bases, une véritable action médicoéducative a pu se mettre en place et se structurer.

En 2023, le projet associatif a consacré la création de 3 Pôles : Accompagnement et Soin, Enfance, Vie Autonome.

Les missions de l'établissement

Ses autorisations

Le nombre de places autorisées est de :

- 24 places pour la MAS.
- 48 places pour le FAM.
-

Les MAS et les FAM sont des structures d'hébergement et de soins accueillant des adultes dont le handicap, ou les handicaps, les rendent inaptes à réaliser seuls les actes de la vie quotidienne et qui nécessitent une surveillance médicale et des soins constants.

Missions du FAM :

Notre FAM, sous la double tutelle de l'ARS et du Conseil Départemental, accueille des résidents dont les profils de déficience sont plus diversifiés et se répartissent entre déficience intellectuelle, troubles autistiques, déficience motrice et, dans une moindre mesure, polyhandicap.

Notre FAM accueille deux types de résidents :

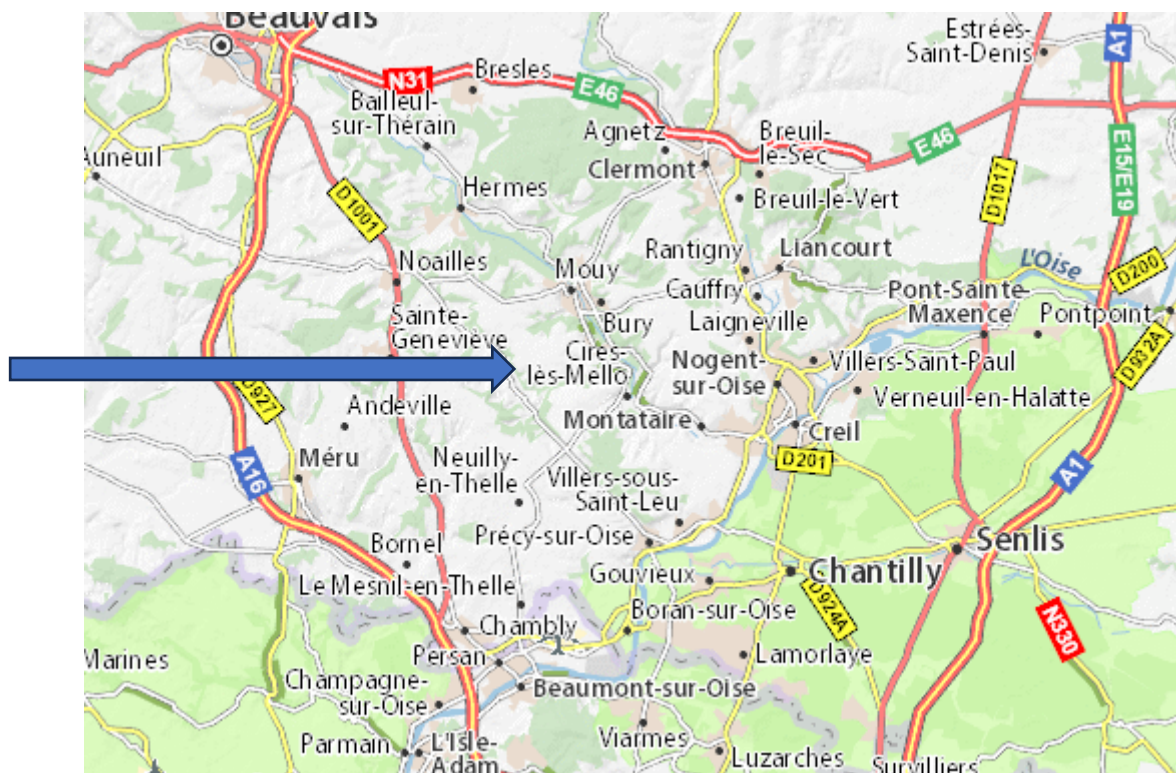
- Des adultes relativement jeunes qui, malgré une relative autonomie, nécessitent des prises en charge spécifiques en soins et en accompagnement éducatif.
- Des adultes vieillissants très dépendants pour tous les actes de la vie quotidienne.

L'établissement dans son environnement

Situation géographique

La MAS et le FAM sont situés au sein du Centre Lucien Oziol, au hameau du Tillet, commune de Cires-les-Mello située dans l'arrondissement de Montataire. Situé à deux kilomètres de la gare de Cires-les-Mello desservie par des trains qui effectuent des trajets entre les gares de Creil et de Beauvais.

Le Centre Lucien Oziol bénéficie d'un environnement rural. Il est également proche de la forêt, présentant ainsi des possibilités de promenades et de découvertes.



Contextes et enjeux du territoire

Les besoins de notre territoire de santé ont été exposés par l'ARS et la Maison de l'Autonomie (MDA) lors de nos rencontres. Ces besoins sont assez clairement définis et sont liés aux caractéristiques démographiques et à l'incidence des troubles autistiques.

Ainsi nous devons proposer prioritairement des solutions répondant au développement de :

- L'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes,
- L'accompagnement des résidents porteurs de troubles autistiques.

Afin de répondre aux besoins de notre territoire de santé mais également de proposer des accompagnements novateurs à moyen terme, notre projet s'appuie également sur le Projet Régional de Santé des Hauts-de-France 2018-2028 à travers :

- Le Cadre d'Orientation Stratégique du PRS des Hauts-de-France 2018-2028.
- Le Schéma Régional de Santé 2023-2028 des Hauts de France.

Le Cadre d'Orientation Stratégique du PRS des Hauts-de-France 2018-2028.

Orientation stratégique n°2 : Mobiliser les acteurs de la santé pour apporter des réponses aux ruptures dans les parcours de santé.

« Des parcours prioritaires ont été identifiés, en cohérence avec la stratégie nationale, les indicateurs de santé de la région et les bilans des PRS 1.....

- *Développer les parcours de vie sans rupture pour les personnes en situation de handicap... ».*

Les attentes à 10 ans :

« Pour mieux orienter, coordonner et assurer la continuité des soins et de l'accompagnement :

- *Une solution pour chaque personne en situation de handicap."*

Le Schéma Régional de Santé 2023-2028 des Hauts de France.

Orientation stratégique n°3 : Favoriser la santé tout au long de la vie.

Objectif général n°14 : Promouvoir des parcours de vie sans rupture et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

« Au titre des problématiques prioritaires nécessitant une attention spécifique figurent notamment le besoin d'offres d'accompagnements alternatifs situés entre « le tout établissement » et le « tout domicile » à l'aune des aspirations exprimées par les adultes ».

Objectif n°1 : Déployer des réponses en corrélation avec les besoins identifiés.

- *Disposer d'une connaissance objectivée du recours à l'offre, des besoins d'accompagnement et de solutions selon le type de déficiences au sein des territoires afin de planifier et de programmer des solutions nouvelles d'accompagnement ainsi que d'adaptation de l'offre de l'accompagnement existante.*

Objectif n°3 : Soutenir et accompagner les aidants de personnes en situation de handicap et promouvoir « la pair-aidance »

- *Analyser le niveau de satisfaction aux besoins des accueils de jour et des hébergements temporaires existants et engager une recomposition de l'offre existante dans un souci d'égal accès et diversification de l'offre de répit*

Objectif n°4 : Améliorer l'accès au repérage et au dépistage dans un objectif d'accompagnement précoce et permettre l'inscription de tous les enfants en situation de handicap dans un parcours de scolarisation et de vie sans rupture.

« Résultats attendus à 5 ans :

..... Faire de la réduction du nombre d'adultes maintenus en établissement pour enfant faute de place adéquate en établissement pour adulte (dits « amendements Creton ») une priorité »

Objectif n°5 : Adapter et/ou développer l'offre d'accompagnement en établissements aux besoins des adultes en situation de handicap et soutenir le choix de ceux qui souhaitent vivre en milieu ordinaire.

- *Poursuivre le développement et l'adaptation de l'offre d'accompagnement pour adultes dans la perspective de pouvoir disposer au sein de chaque département d'une palette de réponses et de solutions diversifiées et graduées entre le « tout domicile » et le « tout établissement ».*
- *Adapter l'offre d'accompagnement en établissement aux spécificités des besoins en fonction des différents types de handicaps (polyhandicap, TSA ...)*
- *Généraliser le repérage des adultes avec TSA ... ».*

Les objectifs du projet d'établissement

Les objectifs de ce projet sont de :

- Proposer un accompagnement global, qui prend en compte tous les aspects de la vie des résidents que nous accueillons quel que soit la nature du ou des handicaps : médical, psychologique, social et éducatif.
- Assurer l'accompagnement des personnes dans le respect et la mise en œuvre de leur projet personnalisé dans une perspective et logique de parcours du résident.
- Poursuivre l'adaptabilité des modes d'accompagnement nécessaire, selon l'évolution des situations et des besoins des usagers, en fonction des autorisations et agréments actuels et à venir.

L'organisation du FAM

La population

Résidents du FAM

Au sein du FAM la répartition des résidents est de 18 Femmes et 30 Hommes avec un âge moyen de 42ans.

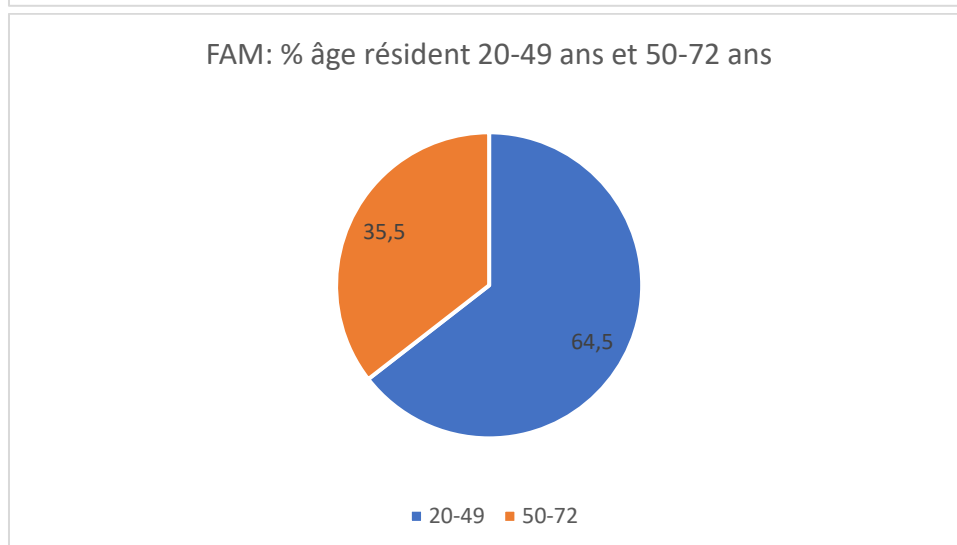
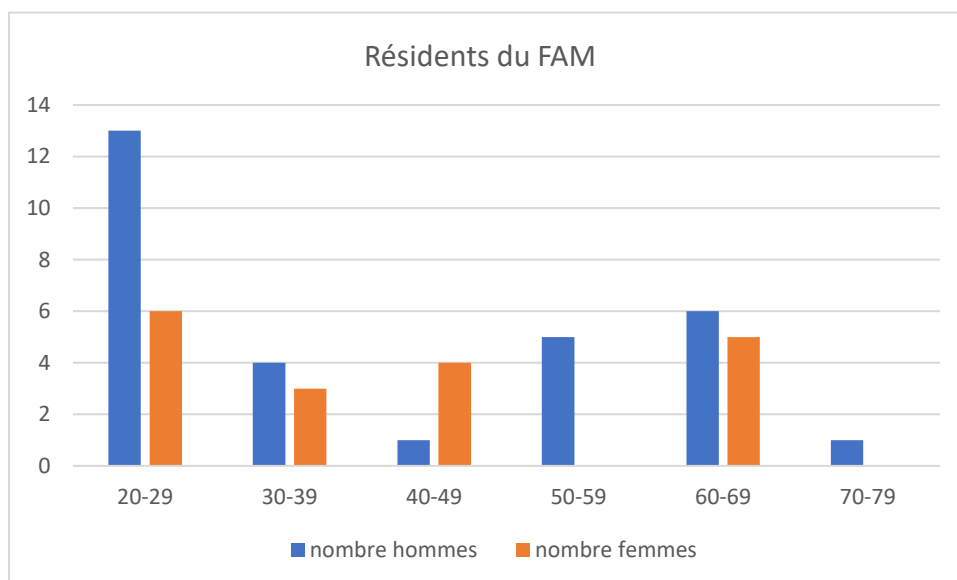
20 – 29 ans : 6 femmes et 13 hommes

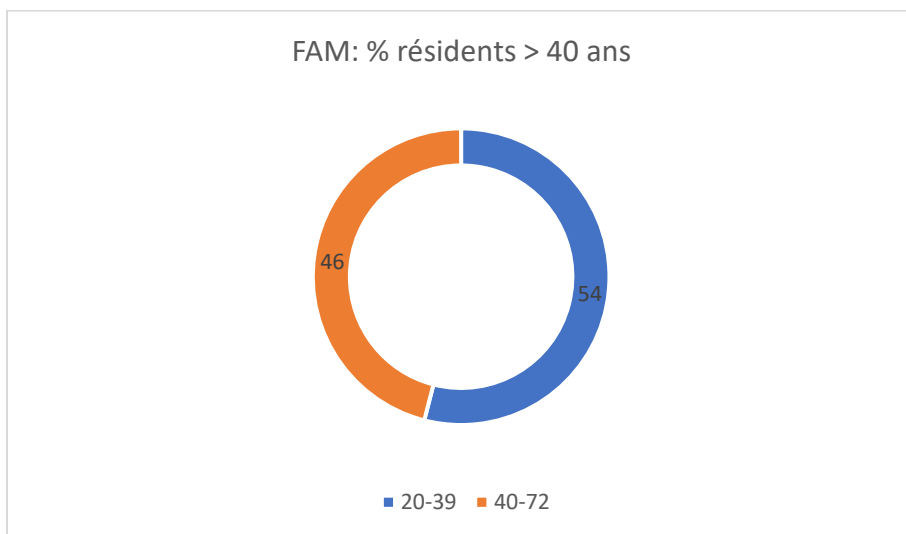
30 – 39 ans : 3 femmes et 4 hommes

40 - 49 ans : 4 femmes et 1 homme

50- 59 ans : 5 hommes

60 – 70 ans : 5 femmes et 7 hommes dont 1 homme de 72 ans





Protection juridique :

- 23 résidents sont sous tutelle de la famille.
- 25 résidents sont sous tutelle organisme soit 12 résidents à l'UDAF, 4 résidents à l'APJMO, 6 résidents à l'APSJO et 3 résidents de tutelle extérieur (libérale).

Provenance :

- 31 résidents viennent de l'Oise.
- 3 résidents viennent de Seine Saint Denis.
- 4 résidents viennent du Val d'Oise.
- 1 résidente de l'Aisne.
- 1 résidente de l'Eure.
- 2 résidents de la Seine Et Marne.
- 1 résidente de la Somme.
- 3 résidents des Hauts De Seine.
- 2 résidents du Val De Marne.

La relation avec les familles

La volonté de l'établissement est de travailler dans un climat de confiance et en partenariat avec les familles.

Les relations avec les familles sont ainsi favorisées et se font de plusieurs façons :

- Au quotidien à travers les sorties de week-end ou les vacances des résidents, moments de rencontres entre les familles et les professionnels,
- Lors des réunions ayant pour objet le projet des résidents. Conformément à la loi de janvier 2002, un projet personnalisé est réfléchi en association avec les familles dans un délai de trois mois suivant l'admission de la personne accueillie. De même à l'issue de chaque projet personnalisé (une fois par an), la famille ou le tuteur de la personne accueillie est invité à une rencontre afin de faire un point précis sur l'accompagnement de celle-ci.
- Lors des réunions des CVS et de la diffusion des comptes-rendus

- Lors des réunions d'expression organisées plusieurs fois par an durant lesquelles les familles sont invitées à faire part de leurs questions et peuvent échanger entre elles
- A travers les enquêtes de satisfaction annuelles
- En cas d'hospitalisation ou de transfert aux urgences les familles sont informées par le Chef de service paramédical.
- Les contacts sont fréquents tout au long de l'année : cahier de correspondance pour ceux qui sortent, compte-rendu de séjours extérieurs ou d'activités, rendez-vous ponctuels avec les responsables de l'institution.
- Lors des manifestations festives organisées tout au long de l'année.

Par ailleurs un chalet a été construit dans le parc de l'établissement avec l'aide du C.N.A.P. (Le Clos du Nid Association de Parents). Il est composé d'une pièce à vivre avec coin cuisine, matériel de repos et d'un équipement sanitaire. Le chalet peut être réservé auprès du secrétariat. Il constitue un lieu idéal pour partager un déjeuner en famille. Les repas peuvent être commandés auprès de la cuisine de l'établissement.

Les moyens

Locaux

La MAS comprend 12 chambres à deux lits. Les familles ont la possibilité d'aménager la chambre de leur proche avec du mobilier de leur choix sous réserve des besoins du résident et des aspects sécuritaires.

La MAS s'organise autour de 3 secteurs et d'un grand carré central équipé d'un vidéoprojecteur et d'une télévision communs pour tous les résidents
Elle dispose de 4 salles de bains équipées de lavabos et de lits douche ainsi que de toilettes

Le FAM est divisé en deux unités de 24 lits : le FAM Matisse et le FAM Picasso.

FAM Matisse :

Il comprend :

6 chambres à 2 lits et 12 chambres à 1 lit. Les familles ont la possibilité d'aménager la chambre de leur proche avec du mobilier de leur choix sous réserve des besoins du résident et des aspects sécuritaires et d'hygiène.

Les chambres individuelles disposent de WC et d'une salle de bains comprenant un lavabo et une douche

Les chambres doubles ne possèdent pas de sanitaires et sont desservies par 4 salles de bains communes (dont 3 sont équipées de rails au plafond) comprenant, tapis douche ou baignoires, lavabo et WC.

Le service s'organise autour de 3 groupes de 8 résidents dénommés Flore et Sens, Gourmandise et Pop.

Un grand carré central équipé d'un vidéoprojecteur et d'une télévision communs à tous les résidents permet la réalisation d'activités.

FAM Picasso :

Il comprend :

6 chambres à 2 lits et 12 chambres à 1 lit. Les familles ont la possibilité d'aménager la chambre de leur proche avec du mobilier de leur choix sous réserve des besoins du résident et des aspects sécuritaires et d'hygiène.

Les chambres individuelles disposent de WC et d'une salle de bains comprenant un lavabo et une douche.

Les chambres doubles ne possèdent pas de sanitaires et sont desservies par 4 salles de bains communes comprenant, tapis douche ou baignoire, lavabo et WC.

Le service s'organise autour de 3 groupes de 8 résidents dénommés Horizon, Arc en ciel et Azur.

Un grand carré central équipé d'un vidéoprojecteur et d'une télévision communs à tous les résidents permet la réalisation d'activités.

Les résidents des 2 unités ont la possibilité d'avoir accès à internet via la Wi-Fi.

A ces lieux de vie proprement dit, s'ajoutent à l'intérieur de l'unité des locaux de logistique spécifiques, à savoir :

- Une lingerie pour le stockage du linge de maison,
- Un office pour la préparation finale des repas,
- Une petite infirmerie où sont stockés les médicaments et où sont effectués certains petits soins,
- Un bureau éducatif pour les professionnels.

Réparties dans l'établissement, plusieurs salles d'activités sont utilisées par l'ensemble des résidents. Il s'agit de la salle vidéo, du « Bistrot Lulu » lieu de convivialité récemment rénové, de la salle d'activités culinaires, la salle esthétique.

A l'extérieur de l'établissement, nous utilisons le gymnase situé sur le site du Tillet et dépendant de la mairie de Cires les Mello.

Les locaux de rééducation et paramédicaux sont communs à l'ensemble de l'institution. Il s'agit de l'infirmerie centrale, où sont rangés les médicaments et où se pratiquent la plupart des soins ordinaires quotidiens, de la salle de soins « Espace blue » ainsi que la salle de psychomotricité, de musicothérapie, des locaux de kinésithérapie, de la balnéothérapie, et de l'espace SNOEZELEN.

Des locaux sont à la disposition de l'ensemble des services du Centre Lucien OZIOL. Il s'agit de la cuisine centrale où sont préparés l'ensemble des repas, la laverie, la lingerie, les locaux du service entretien, les garages, les divers bureaux des services administratifs et financiers, ainsi que ceux des professionnels médicaux et paramédicaux.

Organisation

Le FAM du centre Lucien OZIOL est un lieu d'accueil pour adultes, ouvert toute l'année en internat. L'organisation d'une journée type est la suivante :

Les résidents sont accompagnés de jour comme de nuit selon un rythme prédéfini. Les rythmes journaliers de vie plus individualisés correspondent à des besoins permanents ou conjoncturels.

Nous distinguons quelques grandes lignes dans la journée :

- Le lever entre 7h30 et 9h,
- Le petit déjeuner servi entre 9h et 9h30,
- Les toilettes s'effectuent entre 8h et 11h,
- Un temps d'activité et/ou un accompagnement éducatif est proposé de 11h à 12h,
- Le déjeuner est pris de 12h30 à 13h30,
- Les activités, sorties, accompagnement éducatif ont lieu de 14h à 18h,
- Le diner est pris entre 18h30 et 19h45,
- Le coucher s'effectue à partir de 20h et s'échelonne jusqu'à 23h. Des soirées thématiques ou veillées sont organisées et permettent à certains de bénéficier d'un temps personnalisé.

Il est à noter que tous les repas sont encadrés par le personnel.

Le planning des activités est établi sur un roulement de 3 semaines.

Les professionnels

Actuellement, le personnel en poste au FAM est composé de :

- 29 AMP/AES,
- 7 aides-soignants de jour et 2 de nuit,
- 1 moniteur éducateur,
- 4 éducateurs spécialisés,
- 10 surveillants de nuit,
- 1 chef de service éducatif.

Ainsi que des professionnels mutualisés avec la MAS (et l'IME pour l'IDE de nuit) :

- 1 cadre de santé,
- 1 psychologue,
- 1 ergothérapeute,
- 1 kinésithérapeute,
- 1 IDE de jour et 1 IDE de nuit,
- 2 médecins assurant 2 vacations hebdomadaires.

Les services administratifs et logistiques (cuisine, entretien, lingerie, aide ménagères, femmes de ménage) sont mutualisés pour l'ensemble de l'établissement et sont sous la responsabilité de la Direction du FAM et de la MAS.

- ***L'équipe de Direction***

L'équipe de Direction est composée de :

- Un Directeur, responsable de Pôle, et également Directeur du Pavillon de la Chaussée,
- Un Directeur adjoint.

Les missions et délégations respectives sont définies et formalisées. L'organigramme visualise les relations hiérarchiques et fonctionnelles. La direction a en charge la responsabilité du FAM mais également de la MAS.

- ***L'équipe administrative***

Placée sous l'autorité du Directeur, mutualisée avec l'IME/EME et commune au FAM et à la MAS, l'équipe administrative est composée de :

- Secrétaire de direction,
- Responsable administrative et comptable,
- Assistante RH et comptable,
- Secrétaire médico-sociale,
- Assistante technique et d'économat.

- ***L'équipe éducative***

L'équipe éducative est pluridisciplinaire et est composée par :

- Des AMP/AES : Les accompagnants éducatif et social (AES) interviennent auprès des résidents dans le cadre de l'aide aux activités de la vie quotidienne (hygiène, alimentation...) et visent à favoriser leur autonomie. L'AES aide également à la prise des traitements. Ils peuvent proposer différentes activités éducatives, ludiques et occupationnelles aux résidents, afin de développer ou maintenir leurs capacités cognitives, sensorielles et motrices. Ils favorisent la communication entre la personne et son environnement, en aidant à l'expression des besoins et des envies, à la résolution des problèmes.
- Des Educateurs spécialisés : L'éducateur spécialisé a un rôle de coordination de l'équipe éducative et soignante. Il est garant de l'écriture et de la mise en œuvre du projet individuel des résidents. Il propose des activités éducatives et intervient dans l'accompagnement du résident au quotidien. Il est le principal interlocuteur des familles par son rôle de référent et propose des rencontres régulières afin d'évaluer le projet individuel avec les proches.
- Des Moniteurs éducateurs : Le moniteur éducateur coordonne les activités éducatives proposées au sein du service. Il anime des médiations et effectue avec les AES/AMP et AS les bilans et évaluations des activités proposées en lien avec le projet personnalisé.
- Le chef de service éducatif : Le chef de service éducatif est garant du respect et du suivi du projet d'établissement. Il a pour mission principale l'encadrement des équipes et la coordination des actions socio-éducatives directement engagées auprès des résidents. Il travaille avec l'équipe et les familles pour l'élaboration et l'évaluation du projet individuel.

- ***L'équipe médicale et paramédicale***

L'équipe médicale est composée de deux médecins généralistes à temps partiel qui assurent le suivi médical des résidents au quotidien et l'interface avec les spécialistes ou les structures hospitalières. L'équipe paramédicale est composée :

- D'un chef de service,
- D'infirmière de jour et de nuit,
- D'aides-soignants de jour et de nuit,
- D'une kinésithérapeute,
- D'une ergothérapeute,
- D'un psychologue.

Les rôles et missions des membres de l'équipe paramédicale sont détaillés dans le chapitre dédié au projet de soins.

- Les surveillants de nuit

Ils accompagnent les résidents pour la période d'endormissement. Des animations sont proposées en soirée : télévision, jeux. La qualité de l'accompagnement au coucher a une répercussion quant à la qualité du repos que doivent avoir nos résidents. Durant la période nocturne, ils s'assurent de la qualité du sommeil des résidents et du bon déroulement de la nuit, ils doivent informer l'infirmière de nuit des éventuels problèmes.

- L'équipe des services généraux

Les services généraux assurent la restauration, la maintenance et l'entretien des locaux. Il se compose :

- Du service technique
- De la cuisine
- De la lingerie
- Des femmes de ménage et aides-ménagères

Le Service technique

Le service technique, composé de 3 agents techniques, assure la maintenance et petits travaux de l'établissement. Il gère l'ensemble du centre Lucien Oziol. L'agent technique assure la maintenance préventive et curative des installations techniques des chambres et espaces collectifs. Il réalise aussi des travaux dans les parties communes, leur entretien et rénovation. Il est amené à réaliser les sorties des poubelles et encombrants. Il assure l'approvisionnement en produits de toilette et d'entretien des services.

La cuisine

Les repas sont élaborés dans la cuisine centrale du Centre Lucien Oziol par 3 cuisiniers et 3 commis de cuisine, salariés de l'établissement. Les repas sont livrés dans les différents services en liaison chaude où ils sont distribués par le personnel des unités. La cuisine s'adapte aux différentes textures et régimes alimentaires des résidents. Les repas sont pris dans les salles à manger des groupes.

Lingerie et ménage

L'entretien du linge est effectué au Centre Lucien Ozio à l'exception des draps qui sont lavés à l'ESAT. L'équipement se compose de deux machines à laver et de deux sèche-linges. Les lingères, au nombre de 3, effectuent également des travaux de couture. Les aide-ménagères et femmes de ménage, au nombre de 10, assurent la propreté et l'hygiène de l'ensemble des locaux de l'établissement, les premières intervenant au sein des services et les secondes au niveau des parties communes.

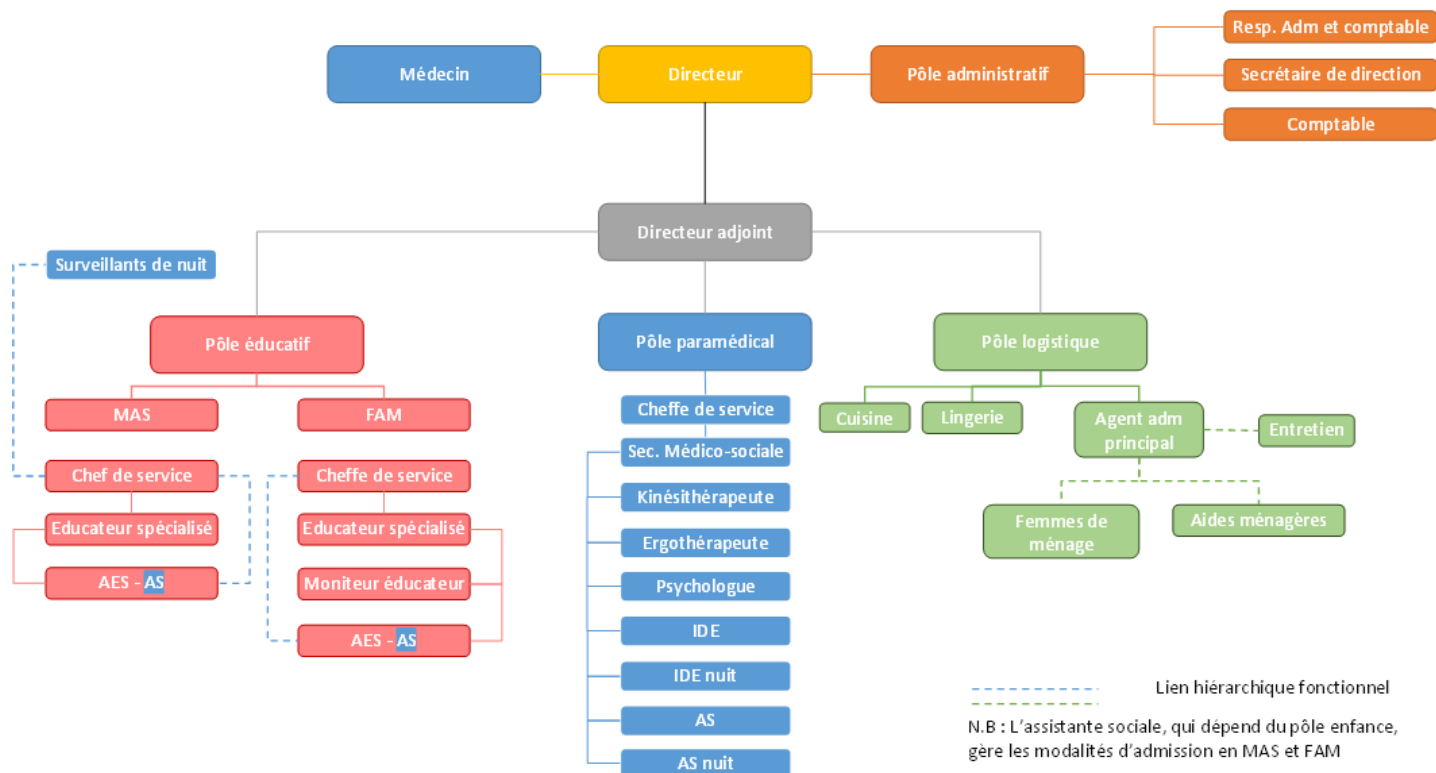
- Le service social

L'Assistante sociale participe à la procédure d'admission (accueil et contact avec les familles, la M.D.A, les partenaires sociaux et éducatifs). Elle apporte une aide aux familles qui peuvent l'interpeller directement au sujet de leurs droits et de l'orientation.

- Astreinte de nuit

Afin d'assurer la continuité des plannings et pallier les différents problèmes une astreinte administrative est opérationnelle tous les jours de 17h00 à 9h00 selon un roulement par un cadre du Centre Lucien Ozio. Elle est commune à l'ensemble du Centre Lucien Ozio, secteurs adultes et enfants.

Organigramme de l'établissement



Accompagnement personnalisé

Les fondamentaux de l'accompagnement

Dans le respect de la notion de sujet et de respect de l'individualité de chacune des personnes accueillies, un projet personnalisé est rédigé avec l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire et réévalué chaque année.

Pour ce faire, nous axons notre accompagnement sur des valeurs telles que l'épanouissement et le bien-être, l'ouverture vers le monde extérieur, le respect de la vie privée et de l'intimité, l'éveil, le respect de la dignité, la bienveillance facteur de bientraitance.

Chaque individu étant unique, nous individualisons notre accompagnement. Chaque adulte accueilli sur le FAM bénéficie d'un projet individualisé qui permet d'uniformiser les actions menées auprès de lui quel que soit le professionnel qui intervient, dans un souci de cohérence et de pertinence dans le suivi global de la personne au quotidien.

La rédaction du projet personnalisé d'accompagnement (PPA) s'effectue en trois temps :

- Une réunion de pré-projet réunissant l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire est organisée en amont. Les attentes des familles doivent être recueillies au préalable par l'équipe éducative.
- Une réunion de projet s'organise avec l'équipe référente (AS, AMP/AES, ES/ME, Paramédicaux, Psychologue, chef de service),
- Une date de restitution du projet est proposée aux familles dans un délai de deux mois à compter de la date de réunion afin de permettre leur collaboration et leur adhésion au projet de leur proche.

A titre exceptionnel, la restitution du projet peut également s'effectuer dans le cadre d'une visite famille lorsque ces dernières n'ont plus la possibilité de se déplacer.

Par ailleurs en cas de changement important dans l'accompagnement du résident dans son quotidien, un avenant pourra être annexé au projet, stipulant les modifications apportées. Le projet individualisé est évalué chaque année en lien avec les proches.

Les objectifs de l'accompagnement.

Les objectifs de cet accompagnement sont :

- Développer et maintenir autant que possible les moyens de communication par une véritable action éducative, par divers outils de rééducation et activités adaptées,
- Assurer la sécurité, le bien-être et le confort de vie,
- Favoriser l'éveil des sens,
- Optimiser les capacités de chaque personne, stimuler et développer les potentialités de tous, y compris pour les personnes les plus dépendantes,
- Favoriser l'épanouissement,
- Accompagner les actes de la vie quotidienne,

- Garantir les soins médicaux et paramédicaux en portant une attention permanente à toute expression de souffrance physique ou psychique, assurer tous les actes de prévention indispensables.
- Compenser les difficultés liées au handicap afin de développer l'indépendance,
- Favoriser l'expression des choix, du consentement afin de développer l'autonomie,
- Proposer des activités afin de donner du sens aux journées,
- Favoriser la relation aux autres et la participation à une vie sociale et citoyenne,
- Accompagner la vie affective et spirituelle (en cas de demande du résident)
- Soutenir le maintien du lien avec la famille et les proches,
- Favoriser leur participation à une vie sociale, culturelle et sportive adaptée,
- Assurer des relations avec les familles en proposant des conditions de sorties et de visites adaptées à leurs disponibilités et au fonctionnement de l'institution.

Afin de répondre au mieux à ces objectifs, les résidents du FAM sont répartis dans deux unités distinctes :

Le FAM PICASSO, qui accueille 24 résidents répartis sur trois groupes de vie, propose un projet commun d'unité visant au maintien de l'autonomie et s'inscrivant dans une certaine dynamique de vie où chacun participe, en fonction de ses capacités, à la gestion d'un quotidien réfléchi de façon à ce que chacun y trouve sa place en tant qu'individu au sein d'un collectif. La cohabitation entre les trois groupes répond tout à fait à la dynamique globale souhaitée sur l'unité.

Le FAM MATISSE, qui accueille également 24 résidents répartis sur trois groupes de vie, axe davantage l'accompagnement éducatif au quotidien sur le maintien du bien-être et le cocooning. Les personnes accueillies sur le FAM MATISSE relèvent plus d'une dépendance dans tous les actes de la vie quotidienne et bénéficient dans ce cadre d'un accompagnement basé sur le respect du rythme de vie. Par ailleurs, l'un des trois groupes s'est spécialisé dans l'accueil des personnes vieillissantes et offre un cadre sécurisant, apaisant et rassurant sur lequel les activités seront plutôt tournées vers la relaxation, les soins corporels, l'écoute de musiques et visionnages de films d'époque, la lecture de contes calmes...

La philosophie de l'accompagnement s'inscrit dans le maintien et le respect de la personne dans sa dignité tout au long de son parcours de vie et l'adaptation, dans ce sens, du travail éducatif et médical au quotidien.

A chaque âge ses besoins et ses envies...

En parallèle nous accueillons des personnes autistes ou présentant des traits autistiques réparties sur les différents groupes en fonction des capacités et des besoins individuels. Les nouvelles admissions s'effectueront en fonction du profil des candidats sur l'un des 6 groupes que propose le FAM, dont le projet répondra au mieux aux besoins de la personne accueillie.

Le projet d'établissement actuel tend à évoluer vers l'accueil de personnes plus autonomes dans les actes de la vie quotidienne et adapte son accompagnement éducatif dans ce sens. Les activités proposées sont davantage tournées vers la socialisation, les activités sportives et loisirs actifs, la participation à des activités en lingerie.

L'équipe référente.

Au centre Lucien OZIOL, nous parlons d'équipe référente. Cette dernière est composée d'un éducateur spécialisé ou moniteur-éducateur, d'un aide médico psychologique et un aide-soignant, chacun étant référent de la personne en fonction de sa compétence professionnelle. Le travail en équipe est alors primordial pour une bonne coordination du projet d'accompagnement de la personne accueillie. L'équipe référente est un élément central dans l'accompagnement global du résident : ce sont des interlocuteurs privilégiés en termes d'information, de connaissance de l'histoire et du suivi pluridisciplinaire (pré-admission et évolution depuis l'arrivée). Au sein de cette équipe un professionnel identifié assure l'interface avec les familles.

L'équipe référente est, sous l'autorité d'un chef de service, chargée d'assurer un suivi dans la mise en place des projets personnalisés des résidents et garant de sa bonne application au quotidien.

Les missions de l'équipe référente sont multiples. Elles se décomposent en quatre axes de travail :

- L'accompagnement dans la vie quotidienne et dans les soins
- La rédaction des écrits relatifs aux résidents
- Les relations avec l'extérieur, partenaires et prestataires
- Les relations avec les familles.

Projet social RH

La politique RH UNIVI

La direction des Ressources Humaines poursuit 4 objectifs clés au service de la performance du groupe UNIVI :

- Accompagner les établissements et les directions métiers, sur le plan humain et social, dans leur réflexion stratégique et la mise en œuvre de leurs projets d'évolution et de transformation,
- Fournir au quotidien à l'ensemble des établissements un service RH de proximité optimisé en termes de qualité, de délais et de coût,
- Créer les conditions d'un dialogue social constructif, humainement et économiquement responsable,
- Mettre en œuvre les moyens favorisant le bien-être au travail et le développement professionnel de chaque salarié.

A ce titre, la Direction des Ressources Humaines assure les missions suivantes :

- Définir et déployer une stratégie et des politiques Ressources Humaines permettant d'accompagner activement et humainement la construction et le développement d'UNIVI tous pôles confondus,
- Favoriser l'émergence d'un socle social commun, notamment concernant la qualité de vie au travail, aux entités d'UNIVI,

- Assurer la présence des professionnels, leur formation et leur satisfaction :
 - o En développant les compétences clés pour favoriser l'accompagnement de nos résidents et réduire les risques professionnels de nos collaborateurs,
 - o En attirant et fidélisant les talents, notamment en favorisant la mobilité interne dans tout le groupe,
- Développer un management contribuant à renforcer la responsabilité et l'initiative,
- Favoriser le partage par l'émergence d'une culture commune et le développement de communautés,
- Contribuer à faire progresser la responsabilité sociale d'entreprise,
- Avec le soutien de la Communication interne, déployer l'information à destination des collaborateurs et accompagner le changement.

La politique de recrutement UNIVI

La politique de recrutement UNIVI vise à attirer et fidéliser les talents afin d'assurer un accompagnement de qualité pour nos personnes accompagnées. Elle repose sur le recrutement de nouveaux collaborateurs avec une expertise certaine, le développement des compétences de nos collaborateurs afin de favoriser prioritairement le recrutement interne, ou encore en capitalisant sur l'apprentissage et la professionnalisation.

Dans ce cadre, le groupe UNIVI poursuit une dynamique de développement de l'alternance et de l'accueil de stagiaires. Cet axe important de notre politique recrutement renforce la position du Groupe UNIVI en tant que structure apprenante. Il permet de constituer des viviers pour nos établissements afin de pallier la pénurie de ressources humaines et faire face au turn-over important dans notre environnement. Il est important de rappeler que l'alternant acquiert progressivement de l'autonomie en fonction de l'accompagnement et des enseignements qu'il reçoit. Il appartient donc à chaque tuteur d'évaluer le degré d'autonomie des alternants qu'il encadre.

La mobilité interne : une opportunité

La mobilité interne favorise les synergies et la coopération entre les équipes d'un même établissement ou entre établissements, tout en développant le partage et la conservation de savoirs.

Alors que le marché du travail de notre secteur d'activité est particulièrement tendu, la mobilité interne constitue assurément un moyen efficace pour attirer et fidéliser les collaborateurs car elle permet de :

- Développer l'employabilité qui est un élément sensible pour nos salariés souvent en recherche de formations complémentaires,
- Motiver nos salariés en reconnaissant leur valeur, leurs compétences et leurs capacités d'apprentissage,
- Proposer de nouveaux challenges professionnels sécurisés,
- Concilier les aspirations professionnelles et familiales avec les besoins du Groupe,
- Réduire le turn-over en fidélisant nos collaborateurs,
- Développer et améliorer notre marque employeur car les candidats externes préfèrent intégrer un groupe leur permettant d'évoluer professionnellement.

La politique formation : un axe clé de la politique RH du Groupe

La formation professionnelle est un outil essentiel accessible à tous, qui permet de se former tout au long de sa carrière professionnelle, assurant ainsi la sécurité et le développement des compétences nécessaires pour maintenir son emploi, accéder à certains types de métiers, voire envisager une reconversion professionnelle.

Au sein d'UNIVI, la formation occupe une place centrale dans les orientations stratégiques du Groupe, non seulement pour répondre aux exigences légales, mais aussi pour renforcer et développer les compétences des collaborateurs. Ces compétences sont essentielles pour maintenir et améliorer la qualité des services offerts aux personnes accueillies dans les établissements. C'est également pour répondre à ces enjeux qu'UNIVI accompagne ses collaboratrices et ses collaborateurs dans des dispositifs de formations certifiantes et diplômantes.

Parce que la formation de ses collaborateurs est une priorité, le Groupe UNIVI a, dès sa création, ouvert son organisme de formation interne « UNIVI Formation ». L'organisme de formation interne propose aujourd'hui une offre de formation sur mesure spécifiquement conçue pour répondre aux besoins des collaborateurs du Groupe, en lien avec les enjeux stratégiques. Et parce que rien n'est figée, l'offre de formation s'enrichit chaque année pour mieux répondre aux besoins.

La Politique Sociale du groupe UNIVI

Dans le cadre de sa politique sociale, UNIVI a mis en place, grâce aux accords d'entreprise et aux négociations annuelles, un ensemble de mesures destinées à valoriser le statut social de ses collaborateurs. On peut notamment citer :

- Un contrat de prévoyance pour sécuriser le collaborateur et ses proches
- Des repas en établissement à un tarif attractif

La Politique Managériale : La charge managériale UNIVI

Nos métiers sont exigeants et impliquent des responsabilités fortes au service des plus vulnérables. L'accueil, l'accompagnement et le soin des personnes fragilisées par l'âge, la maladie ou le handicap sont des missions d'intérêt sociétal qui nécessitent des compétences et des qualités humaines au sein d'un collectif. Un collectif où chaque professionnel a un rôle à jouer, des tâches à réaliser, des collègues à soutenir dans le quotidien professionnel.

Conscients des difficultés inhérentes à nos secteurs d'activités du médico-social et du sanitaire ; et de la nécessité d'accompagner le management, nous avons souhaité construire et déployer une charte managériale UNIVI.

Cet outil a pour ambition de mieux expliquer le rôle de nos managers, de faire progresser les relations de confiance réciproques entre les managers et leurs équipes, et d'améliorer ainsi la qualité de vie au travail du collectif. La meilleure connaissance du travail de chacun, le respect de l'autre et l'entraide qui en découleront nous permettront, in fine, d'améliorer encore la qualité de nos prestations au service de nos publics.

Cette charte managériale UNIVI est le fruit d'une démarche de concertation entre professionnels de nos trois grandes activités : UNIVI Handicap, UNIVI Santé, UNIVI Seniors.

Notre charte met en exergue trois valeurs de notre association, la bienveillance, l'esprit d'équipe et l'engagement, et repose sur douze comportements considérés comme essentiels. Elle doit, dès à présent, devenir le document de référence pour nos managers. Opérationnelle et pragmatique, notre charte a vocation à guider l'action de chaque manager et fixe les règles du jeu relatives aux modalités d'animation, de prise de décisions et de concertation des collaborateurs, de fonctionnement de l'entreprise et de l'organisation du travail, de reconnaissance des mérites et de l'évaluation des compétences.

Là encore, le groupe UNIVI s'appuie sur la formation via différents modules et tout particulièrement sur un parcours de formation de 11 jours destiné à accompagner le développement des compétences de tous les managers du Groupe.

La Qualité de vie et les conditions de travail

Afin de répondre aux exigences de la Haute Autorité de Santé, le groupe UNIVI a intégré la prévention des risques professionnels dans sa stratégie globale, notamment à travers la signature d'un accord QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) et un engagement fort dans l'amélioration des conditions de travail.

Dans ce cadre, UNIVI Handicap déploie en 2025 un plan de lutte contre les troubles musculosquelettiques professionnels (TMS Pro). Ce dispositif, actuellement expérimenté dans un premier établissement, sera progressivement généralisé à l'ensemble du réseau. Les engagements d'UNIVI Handicap s'articulent autour de deux axes majeurs :

1. Instaurer une culture de prévention

- Analyse systématique de chaque accident du travail (AT) pour en identifier les causes et mettre en place des actions correctives adaptées.
- Renforcement de la formation professionnelle afin de sensibiliser et outiller les équipes face aux risques.

2. Améliorer les conditions de travail

- Mise à disposition d'un matériel fonctionnel, adapté et en quantité suffisante.
- Déploiement concret des engagements QVCT.
- Prévention active des risques d'épuisement professionnel, en cohérence avec les politiques sociales du groupe.

CHARTRE MANAGÉRIALE UNIVI



BIENVEILLANCE

RECONNAÎTRE

J'envoie des signaux positifs, je souligne les efforts et j'encourage.

ÉCOUTER ET DIALOGUER

Je crée les conditions d'un échange régulier avec mes collaborateurs.

ÊTRE EXEMPLAIRE

Je m'applique à moi-même ce que je demande à mon équipe.

RESPECTER

Je manifeste de la considération, veille à la courtoisie et au respect de la vie privée de chacun.



ESPRIT D'ÉQUIPE

COMMUNIQUER

Je partage avec mon équipe les informations que je reçois.

DONNER DU SENS

J'explique les décisions et le cas échéant j'associe à la réflexion.

ÊTRE ÉQUITABLE

J'applique les mêmes règles sans discrimination à l'ensemble de mon équipe.

FÉDÉRER

Je mobilise (ou j'associe) mon équipe autour d'un même projet et favorise l'entraide.



ENGAGEMENT

ACCOMPAGNER

Je soutiens mon équipe dans l'exercice de ses fonctions.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

J'incite mes collaborateurs à s'informer et à se former régulièrement.

SUSCITER L'INNOVATION

Je favorise la réflexion collective, les idées novatrices et suis à l'écoute des propositions de mes collaborateurs.

AMÉLIORER

Je me mets en question, j'impulse une démarche d'évaluation et d'évolution des pratiques professionnelles.

Objectif :

- ⇒ **Action 1 : Poursuivre les actions visant à améliorer la QVT (manifestations festives, activités diverses...)**
- ⇒ **Action 2 : Poursuivre les analyses d'AT et leur prévention**
- ⇒ **Action 3 : Investir dans des équipements favorisant l'ergonomie et la prévention des TMS**

Embauches et modalités d'intégration

Recrutement

Le recrutement fait l'objet d'une procédure spécifique pour le personnel cadre et le personnel non-cadre. Le recrutement en CDI fait l'objet d'une demande préalable auprès de la Direction générale en précisant le poste recruté, les motifs et le code budgétaire auquel est associé un salaire brut annuel. Puis le recrutement est organisé en interne et le processus de recrutement est variable selon :

- La profession
- La nature du contrat CDI, CDD, Contrat Pro

Le recrutement d'un cadre est réalisé par le Directeur et le Directeur adjoint. Le ou la candidat (e) pressenti (e) fait également l'objet d'un entretien au niveau de la Direction générale avant validation. Le recrutement d'un professionnel non-cadre en CDI ou CDD est organisé de la manière suivante :

- Personnel soignant et médico-technique : Aide-soignante, Infirmière, Ergothérapeute, Kinésithérapeute : entretien avec le chef du service médical et le Directeur
- Personnel éducatif : AES/AMP, Educateur spécialisé, Moniteur éducateur : entretien avec le chef de service
- Personnel administratif : entretien avec le Directeur adjoint et le Directeur
- Personnel hôtelier et lingerie : Aides-ménagères, femmes de ménage, lingères : entretien avec Directeur adjoint
- Personnel technique : hommes d'entretien : entretien avec Directeur adjoint
- Médecin : entretien avec le Directeur.
- Surveillants de nuit : entretien avec le chef de service de la MAS, responsable de l'équipe de nuit.

Cas particulier de l'intérim ou des vacances :

Les postes concernés sont : aide-soignant, infirmier, surveillant de nuit, AES/AMP. Utilisation d'une plateforme de recrutement ou appel à une agence d'intérim par le Directeur adjoint, la secrétaire de Direction et les chefs de service.

Les éléments nécessaires à l'élaboration du contrat sont recueillis par la secrétaire de direction puis le contrat est signé par le Directeur ou le Directeur adjoint selon qu'il s'agisse d'un CDI ou d'un CDD.

Modalités d'intégration

- Un livret d'accueil du salarié est remis lors de son arrivée.
- Une présentation de la structure et de l'organisation de celle-ci est faite par le chef de service lors d'une première rencontre.
- Un tuteur est nommé et est chargé de la bonne intégration du nouveau professionnel.
- Le jour de la prise de fonction, les professionnels sont accueillis par un membre de l'équipe. Les blouses et pantalons nécessaires à l'exercice de leur fonction est fourni par le centre.
- Pour le recrutement d'une infirmière ou aide-soignante une période d'intégration sous forme de période doublée est organisée afin que le nouveau professionnel puisse prendre connaissance de l'ensemble des services avant d'être affecté sur son poste.
- L'intégration des nouveaux professionnels est suivie par le responsable hiérarchique au cours d'entretiens lors de la période d'essai. En cas de problème ou de fin de période d'essai un entretien est organisé entre le Directeur ou le Directeur adjoint, le chef de service et le salarié.

Objectif :

- ⇒ **Action 1 :** Formaliser l'entretien de mi période d'essai et de fin de période d'essai
- ⇒ **Action 2 :** Remettre à tous les nouveaux professionnels le livret d'accueil de l'établissement
- ⇒ **Action 3 :** Poursuivre la formation de l'équipe éducative à l'autisme

Place des stagiaires

Le FAM accueille des stagiaires issus de différents parcours de formation dans les champs éducatif, médico-social et sanitaire.

L'encadrement s'organise selon la filière professionnelle, afin de garantir un accompagnement pédagogique adapté et une mise en pratique en cohérence avec les compétences attendues dans chaque formation.

1. Educateurs spécialisés (ES)

- Encadrés par : un éducateur spécialisé expérimenté (tuteur de stage), sous la supervision du chef de service éducatif.
- Modalités : suivi régulier, participation aux réunions éducatives, analyse de pratiques, observation puis mise en responsabilité progressive.

2. Moniteurs éducateurs (ME)

- Encadrés par : un moniteur éducateur référent, avec un accompagnement pédagogique renforcé par un éducateur spécialisé.
- Modalités : apprentissage des techniques d'accompagnement au quotidien, observation, co-intervention, puis prise en autonomie partielle.

3. AES/AMP (Accompagnant éducatif et social / Aide médico-psychologique)

- Encadrés par : un AES/AMP confirmé, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.
- Modalités : observation, participation aux actes de la vie quotidienne et aux activités éducatives, transmission écrite et orale, appropriation du rôle relationnel et d'accompagnement.

4. CAFERUIS (Cadres – formation en management)

- Encadrés par : le directeur, directeur adjoint ou le chef de service (cadres hiérarchiques).
- Modalités : immersion dans le management d'équipe, participation aux réunions de pilotage, élaboration d'outils de suivi et gestion de projet.

5. Infirmiers

Encadrés par : l'infirmier coordinateur (IDE référent) et, le cas échéant, par le cadre infirmier.

Modalités : observation et participation aux soins, gestion du dossier médical, suivi thérapeutique, coordination avec les équipes éducatives et paramédicales.

6. Aides-soignants (AS)

- Encadrés par : un aide-soignant expérimenté et l'infirmier référent.
- Modalités : accompagnement aux soins d'hygiène et de confort, observation clinique, travail en complémentarité avec les IDE et les AES.

Tous les stagiaires bénéficient :

- D'un tuteur de stage désigné, chargé de l'accompagnement pédagogique.
- D'un suivi par le chef de service ou le cadre qui assure la cohérence du parcours.
- D'une intégration dans l'équipe pluridisciplinaire avec participation aux réunions, transmissions et projets individualisés des résidents.

Objectif :

⇒ **Action 1 : Remettre à tous les stagiaires le livret d'accueil de l'établissement**

La formation

Chaque année des orientations stratégiques sont déterminées au niveau associatif. Puis chaque salarié a la possibilité de formuler des demandes de formation collective et/ou individuelle. Celles-ci sont validées ou non par la Direction après concertation avec l'encadrement en fonction de la pertinence au regard des accompagnements réalisés, des projets de l'établissement et de ses orientations stratégiques. L'avis définitif est rendu au niveau de la Direction Générale au regard des budgets, des formations obligatoires et des orientations du Plan de Développement des Compétences.

Ainsi l'accent est mis sur l'autisme, les maladies rares, les comportements à problème et les personnes handicapées vieillissantes ainsi que sur les thérapies non médicamenteuses.

Par ailleurs une formation sur le logiciel qualité utilisé (AGEVAL) doit être faite de manière itérative afin que tous les salariés notamment les nouveaux puissent y être sensibiliser et l'utiliser de manière active.

Objectif :

- ⇒ **Action 1 : Poursuivre la formation de l'équipe éducative à l'autisme**
- ⇒ **Action 2 : Former les professionnels à la gestion des comportements problèmes**
- ⇒ **Action 3 : Répéter les formations sur AGEVAL**

L'accompagnement psychologique

Un psychologue à mi-temps intervient auprès des résidents du FAM, mais également en soutien des équipes en cas de besoin.

Une permanence sociale en lien avec la médecine du travail est proposée aux professionnels de l'association en cas de difficultés ou autres formalités à réaliser

Les modalités d'expression du personnel

Moyens d'expression :

Les salariés bénéficient des modalités d'expression et de représentation prévues par les dispositions réglementaires (CSE, Réunion annuelle d'expression, entretien annuel d'évaluation.). Par ailleurs de multiples moyens de communication formels et informels sont en place :

- Une réunion pluridisciplinaire par groupe une fois par mois
- Une réunion avec l'ensemble des représentants de chaque groupe environ 1 fois par mois
- Intervention ponctuelle d'un médiateur externe pour l'analyse de situations de travail compliquées ou génératrices de tensions
- Réunion d'information organisée par la direction
- Entretien individuel ponctuel avec le chef de service
- Entretien à la demande auprès de la direction

La proximité de l'encadrement et la disponibilité de la Direction pour recevoir les professionnels facilite l'expression des salariés et ce quel que soit le sujet.

Enquête satisfaction salariés : Baromètre social et résultats

Une enquête de satisfaction sur la qualité de vie au travail à destination du personnel a lieu tous les deux ans, depuis 2020. Elle a été lancée par le groupe UNIVI et intitulée « baromètre social ». Les résultats sont partagés au sein du Codir et des réunions de service.

Qualité de vie au travail :

L'établissement organise tous les 3 mois un petit déjeuner du personnel avec toute l'équipe, ainsi que les surveillants de nuit. Cela permet de créer du lien entre les équipes et de passer un moment convivial. Cela est une action commune à l'ensemble des établissements de l'association et du groupe UNIVI. Des activités sportives et de sophrologie sont proposées aux professionnels sur le temps de travail. Un barbecue annuel est également organisé à destination des professionnels.

Les risques professionnels (DUERP)

L'établissement possède un Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels. Les risques y sont décrits par unités de travail et font l'objet d'une cotation intégrant la fréquence d'exposition x gravité x probabilité de survenue.

Les risques obtenant le score le plus élevé font l'objet d'un plan d'action dans le cadre d'un PAPRIACT. Le DUERP est actualisé tous les ans dans le cadre d'un groupe de travail associant des professionnels à la Direction. Le DUERP est disponible dans le logiciel AGEVAL. Les priorités déterminées en 2025 sont :

- La prévention des TMS : Travail en lien avec la CARSAT. Pilotage par le groupe au niveau de la Direction Générale et groupe de travail pluridisciplinaire au CLO.
- La prévention des risques routiers à l'intérieur de l'établissement

Objectif :

- ⇒ *Action 1 : Actualiser annuellement le DUERP*
- ⇒ *Action 2 : Suivre les actions du PAPRIPACT*
- ⇒ *Action 3 : Poursuivre le travail sur la prévention des TMS et suivi d'indicateurs*
- ⇒ *Action 4 : Former un professionnel en tant que Formateur PRAP 2S en milieu sanitaire et médico-social*

Projet de vie sociale

Projet accueil-admission

Description de la fonction accueil

Accueil des résidents et visiteurs

1. Accueil des résidents

L'accueil des résidents constitue la première étape de leur intégration au sein de l'établissement.

- Organisation générale :
 - L'accueil est assuré par le personnel dédié (secrétaire médico-sociale) présent à l'entrée principale du Centre Lucien OZIOL.
 - Les formalités administratives (signature du contrat de séjour, remise des documents d'information, présentation des lieux) sont effectuées dès l'arrivée.
 - Les arrivées sont souvent concentrées l'après-midi associé à un goûter sur l'unité.

Le résident est accompagné dans sa chambre et présenté aux équipes référentes et aux autres résidents.

- Accompagnement personnalisé :
 - Prise en compte des besoins spécifiques (mobilité réduite, troubles cognitifs, état émotionnel lié à l'entrée en établissement).
 - Présentation des services disponibles : restauration, activités, soins, animations.
 - Mise en place d'un suivi particulier les premiers jours (évaluation du bien-être).
- Particularités des sorties de week end. Les arrivées sont souvent concentrées le lundi matin avec des départs le vendredi en fin d'après-midi.
- L'accueil inclut une vérification des besoins journaliers, la remise d'un programme d'activités, et la coordination avec les familles pour les transports.

2. Accueil des visiteurs et des familles

L'accueil des visiteurs contribue au maintien des liens familiaux et sociaux des résidents.

- Organisation générale :
 - o Un secrétariat d'accueil est accessible aux heures d'ouverture définies par l'établissement (horaires indiqués à l'entrée et dans le règlement).
 - o Les visiteurs s'annoncent à l'accueil
 - o Les consignes sanitaires et de sécurité (hygiène, gestes barrières, visites médicalisées si nécessaire) sont communiquées, les personnes doivent s'identifier et remplir le registre.

Les visites ont lieu en général en journée entre 10h et 17h mais les horaires sont adaptés en fonction des impératifs des familles/proches.

Mise à disposition d'espaces de rencontre conviviaux (salle des familles, chalet).

3. Objectifs de l'accueil

- Assurer une première impression positive et rassurante pour les résidents et leurs proches.
- Garantir la sécurité et le respect des procédures administratives et sanitaires.
- Faciliter l'intégration des résidents et le maintien des liens familiaux.
- Adapter l'accueil en fonction des besoins spécifiques de chaque service.

Admission des nouveaux résidents

Les dossiers de candidatures sont adressés à l'établissement par le biais de la Maison Départementale de l'autonomie (M.D.A. Via trajectoire), par différents demandeurs - établissements, familles, tuteurs...

Il est nécessaire de disposer d'une notification de la MDA pour pouvoir prétendre à une admission au sein de l'établissement. Un dossier d'admission est rempli avec :

- La notification MDA mentionnant l'orientation FAM.
- Un dossier médical établi par le médecin traitant.
- Un dossier administratif (identité, sécurité sociale, mutuelle, etc.).
- Éventuellement, une lettre de motivation ou un projet de vie.

Le dossier est examiné par l'assistante sociale et/ou le directeur adjoint qui vérifie sa conformité par rapport à l'agrément de l'établissement. L'équipe pluridisciplinaire de l'établissement analyse le dossier, et ensuite la commission d'admission qui est composée, du directeur adjoint de l'établissement, des chefs de service éducatifs et paramédical, du psychologue et de l'assistante sociale se réunit une fois tous les 2 mois afin de statuer en équipe pluridisciplinaire sur les dossiers.

Si le dossier est retenu, un **entretien avec la famille et la personne concernée** peut être organisé. Le directeur adjoint accompagné du chef de service et du psychologue reçoivent la famille, le représentant ou le tuteur pour un entretien fixant les grandes règles de fonctionnement et pour une visite de l'établissement. Celui-ci confirme ensuite son accord par écrit ou par téléphone.

Selon les circonstances, des après-midis, des journées et des nuits de contact sont programmées pour le candidat dans notre établissement. L'admission est prononcée, soit directement, soit la candidature est placée sur liste d'attente en fonction des places disponibles au sein de l'établissement.

L'admission est précédée d'une rencontre avec les différents professionnels afin de faire connaissance et de programmer les dates de préadmission. Cette préadmission se déroule en 3 temps à minima : une demi-journée, une journée complète, puis une nuit.

Elle permet ainsi de créer un premier contact avec le résident et d'optimiser son arrivée au sein de son nouveau lieu de vie.

Un contrat de séjour est établi et signé par le représentant légal du résident. Le livret d'accueil de l'unité est remis, il en est de même pour le règlement de fonctionnement.

Un projet personnalisé est mis en place avec l'équipe soignante et éducative. Un suivi régulier est assuré pour adapter l'accompagnement aux besoins de la personne.

Selon l'âge, le degré d'autonomie et le projet de vie de la personne, le choix d'affectation du FAM sera étudié puis argumenté en équipe pluridisciplinaire. De même, lors de la réévaluation des projets individualisés, il est possible d'orienter une personne accueillie sur le FAM PICASSO vers le FAM MATISSE si l'équipe considère que le projet d'accompagnement répond davantage aux besoins du résident.

Objectif :

- ⇒ **Action 1 :** *S'assurer de l'inscription de toute entrée dans le registre des admissions*
- ⇒ **Action 2 :** *Veiller à l'exhaustivité des documents requis (notification MDA, dossier administratif, contrat de séjour et règlement interne)*

Vie sociale

Les activités sociales

Pour mener ses missions le F.A.M. propose différentes prestations déclinées ci-dessous. Elles s'inscrivent au sein même du lieu d'hébergement et également à l'extérieur. Le F.A.M. vise à un accompagnement adapté de chacune des personnes accueillies dans le cadre de la vie quotidienne. Le projet du F.A.M. est d'inscrire ses actions au regard des besoins dans un projet de vie individuel articulant les soins, la rééducation et les actions éducatives adaptées, permettant à chacun d'accomplir sa vie, de développer autant que possible ses capacités et l'expression de sa volonté. Une période d'observation de 6 mois est nécessaire pour définir, de manière adaptée, les prestations adéquates à fournir à la personne accueillie.

- Les prestations éducatives, de soutien et d'accompagnement.

Les éducateurs sont chargés de la conduite des actions de soutien et d'accompagnement des personnes accueillies polyhandicapées dans les activités de la vie quotidienne au regard des besoins de chacun d'entre eux, et en sont garants. Ils guident les A.M.P/AES dans la prise en charge de la journée et veillent à la mise en place d'un cadre de vie de qualité adapté. Cela comprend notamment le lever, les toilettes, les repas, les changes, l'esthétique, le rangement du linge personnel des résidents, et la conduite de l'ensemble des prestations.

La nuit, l'accompagnement des résidents est assurée par l'équipe des surveillant(e) s de nuit. Elles accompagnent les personnes pour la période d'endormissement, et s'assurent de la qualité du sommeil des résidents et les surveillent. En cas d'éventuels problèmes, elles interpellent l'infirmière et le cadre d'astreinte pour prendre les mesures qui s'imposent.

Le projet éducatif, de soutien et d'accompagnement prend en charge le résident dans sa globalité et tend à ouvrir progressivement le réseau des relations, en utilisant des cadres précis de temps, de lieu, de groupe et de moyens par le biais du centre de jour.

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| - Piscine | - Stimulation sensorielle |
| - Détente | - Jeux d'éveil |
| - Activités motrices | - Expression corporelle |
| - Informatique | - Correspondance |
| - Balnéothérapie | - Séjours extérieurs, sorties |
| - Communication non verbale | - Musique, percussion |
| - Vidéo | - Veillées |
| - Snoezelen | - Conte |
| - Activités physiques adaptées | |

Les activités thérapeutiques

L'objectif est de maintenir chez la personne accompagnée un état de santé global lui permettant d'avoir les meilleures conditions de vie possibles.

Le suivi médical

Le suivi médical est assuré par :

- Un médecin généraliste,
- Des spécialistes extérieurs (Médecin MPR, Psychiatre...).

Les infirmières et les aides-soignantes participent également au suivi et à la surveillance des résidents au quotidien.

Les prestations psychologiques

L'approche psychologique au sein du F.A.M. permet de poser un regard différent sur l'évolution de vie de chaque personne, de donner du sens à leur comportement et de participer à l'élaboration du projet personnalisé et de son suivi. Pour cela, la fonction de psychologue exige la connaissance de chaque résident, de son histoire et de là où il en est de son histoire de vie. Différents moments institutionnels permettent cette approche :

- Entretiens individuels ponctuels ou suivis,
- Réunions de projet personnalisé,
- Rencontres régulières des résidents sur les lieux de vie et de leurs encadrants.

Les prestations de rééducation

Le projet de rééducation a pour objectif de proposer des techniques variées pour réduire les incapacités au travers de :

La kinésithérapie respiratoire et rééducative :

- Soins ventilatoires,
- Travail de rééducation fonctionnelle,

L'ergothérapie

- Prise en charge individuelle ou en groupe, pour l'entretien et le maintien des acquis moteurs, sensoriels et relationnels,
- Optimisation de l'autonomie par l'apport de techniques adaptées,
- Communication non verbale,
- Amélioration du confort de la Personne par l'aménagement des appareillages,
- Gestion du parc de matériel (fauteuils roulants, dispositif anti-escarres...),
- Balnéothérapie,
- Snoezelen.

La psychomotricité

La rééducation psychomotrice a pour objet le corps, et pour but d'amener l'individu à le connaître, le sentir, le ressentir, à l'utiliser et tenter de le maîtriser par rapport au monde extérieur et par rapport à autrui. La rééducation psychomotrice vise quatre grands points du développement de la personne : la relation et la communication, le schéma corporel, le tonus et la motricité, la structuration spatio-temporelle. Cette prise en charge est menée au travers :

- Des prises en charge individuelles ou par petits groupes au niveau relationnel, sensoriel et moteur,
- Des ateliers de relaxation,
- De la balnéothérapie dans son aspect rééducatif et thérapeutique,
- De l'espace Snoezelen.

Objectif : Maintenir les activités de rééducation sur site

- ⇒ **Action 1 : Recruter un temps Ergothérapeute et Psychomotricien(ne) en salariat ou dans le cadre d'une convention avec un professionnel libéral.**
- ⇒ **Action 2 : Recruter un kinésithérapeute en salariat ou dans le cadre d'une convention avec un professionnel libéral.**

L'ouverture de l'établissement sur son environnement

L'établissement promeut une politique d'ouverture sur son environnement afin de permettre une ouverture inclusive, le développement de liens sociaux et de partenariats diversifiés

Ouverture sur d'autres publics

- Participation de résidents du FAM PICASSO au périscolaire de l'école de Cires les Mello permettant ainsi une démarche inclusive entre nos résidents et les enfants d'élémentaire.
- Intégration de résidents du FAM Picasso au sein de la lingerie pour réaliser des tâches simples et susciter un sentiment d'utilité et de participation à des activités destinées à l'ensemble des résidents.

Développement des liens sociaux et de la citoyenneté

- Echanges avec la MAS du Pavillon de la Chaussée pour des moments de convivialité partagés (ex : fête des voisins, barbecue).
- Participation aux manifestations organisées par Handisport.

Inscription dans un réseau sanitaire et médico-social

- Convention avec la CPTS Sud Oise : information, prévention. Exemple Vaccination contre le Papillomavirus. Intervention d'une sage-femme pour le dépistage des cancers gynécologiques.
- Convention avec le SMR du Pavillon de la Chaussée pour la prise en charge des résidents dont l'état de santé nécessite des soins en post hospitalisation ou afin d'éviter une hospitalisation.
- Convention avec le GHPSO dans le cadre d'une convention associative permettant l'accès aux urgences.
- Convention avec une pharmacie de ville pour la préparation des traitements médicamenteux de l'ensemble des résidents de l'établissement.
- Le centre médico psychologique de secteur, le CHI de Clermont pour des prises en charge psychiatriques.
- Réseau Handident, diverses interventions autour de la prévention et du dépistage bucco-dentaire.
- Convention avec une pédicure et une socio-esthéticienne.
- Convention avec une diététicienne.

Projets d'ouverture / partenariats inclusifs

- Partenariat avec la fondation Leroy Merlin. Les équipes de Leroy Merlin interviennent dans l'installation d'équipements avec les résidents.
- Partenariats avec les organismes de formation :
 - Les lycées de secteur dans le cadre d'accueil de stagiaires.
 - L'Institut de formation en soins infirmiers de Clermont pour l'accueil de stagiaires infirmiers
 - La mission locale dans le cadre de stages « découvertes des métiers » et de réinsertion par le travail de personnes à la recherche d'emploi.
 - Le GRETA

Objectif : Poursuivre et développer les évènements festifs et culturels ainsi que les partenariats

- ⇒ *Action 1 : Favoriser les évènements festifs et culturels entre la MAS du Pavillon de la Chaussée et les services du CLO.*
- ⇒ *Action 2 : Poursuivre le développement des partenariats externes*

Le conseil de vie sociale et les commissions

Le CVS, lieu d'échanges et d'expression, représente les résidents lors de diverses instances. Il est composé de membres représentants des familles et de représentants des salariés, élus pour une durée de 3 ans :

Il est consulté et informé sur des questions inhérentes au fonctionnement de l'établissement :

- Organisation interne et vie quotidienne
- Activités, animations
- Elaboration ou modification du règlement de fonctionnement et du projet d'établissement
- Divers projets de travaux et d'équipements
- Entretien des locaux
- Modifications relatives aux conditions de prises en charges etc ...
- Evènements indésirables et EIDO
- Projet d'établissement

Le CVS a été associé à l'élaboration du projet d'établissement, 1 parent de la MAS et 1 parent du FAM ayant été intégrés dans le comité de pilotage « Projet d'Etablissement 2026-2030 ». Le CVS dans sa globalité a été tenu informé régulièrement de l'avancée des travaux lors de ses réunions. La version finale a été présentée et validée en réunion de CVS. L'ensemble des familles étant destinataires des comptes-rendus du CVS, celles-ci ont été, de fait, informées du projet d'établissement.

Commission Repas

Une commission repas est organisée régulièrement. Des représentants de chaque unité du centre Lucien Oziol y participent afin d'échanger avec le Directeur adjoint, la cadre de santé, les cuisiniers sur la qualité du service de restaurant proposé au sein du centre. Pour cela, la qualité des plats servis est abordée, des suggestions de menus sont faites et les doléances sont traitées pour que la satisfaction des résidents soit placée au centre des priorités.

Les droits et libertés des résidents

Les professionnels du FAM sont garants du respect des droits et libertés des résidents du service. La charte des droits et des libertés est affichée au sein de l'établissement et est rappelée aux professionnels. Une grande majorité des résidents accueillis au sein du FAM MATISSE ne pouvant s'exprimer de manière verbale, les moyens d'expression se font uniquement au moyen de communication alternatives.

Les résidents du FAM PICASSO peuvent, à des degrés divers de niveaux, s'exprimer et faire part de leurs besoins et souhaits.

Droit à une prise en charge ou à un accompagnement adapté :

Au sein des unités du FAM, nous proposons un accompagnement individualisé le plus adapté possible à chaque résident. Les projets d'accompagnement individualisés sont élaborés de manière collégiale conjointement avec la famille (quand celle-ci existe).

Droit à l'information :

Le résident et sa famille sont impliqués dans la construction de leur projet d'accompagnement. Une réunion d'élaboration de projet est organisée une fois par an. En plus de cela, des rencontres physiques ou téléphoniques régulières sont organisées par les éducateurs afin de faire le point sur l'accompagnement.

Droit Respect de la dignité de la personne et de son intimité :

Le respect de la dignité et de l'intégrité de la personne est garanti durant l'intégralité de l'accompagnement proposé. Le droit à l'intimité fait l'objet d'une attention privilégiée, notamment pour les résidents ayant une chambre seule qui constitue leur espace privé.

Droit à la protection :

Il est garanti à la personne comme à sa famille, par l'ensemble des personnels ou personnes réalisant une prise en charge ou un accompagnement, le respect de la confidentialité des informations et les données la concernant dans le cadre des lois existantes. Il lui est également garanti le droit à la protection, le droit à la sécurité.

Droit à la participation des personnes :

Dans le respect des dispositions légales et en tenant compte du niveau de compréhension des résidents :

- ↳ La personne dispose du libre choix entre les prestations qui lui sont proposées dans le cadre de son accompagnement éducatif/paramédical.
- ↳ Le consentement de la personne est recherché en l'informant, des conditions de l'accompagnement et en veillant à sa compréhension.
- ↳ Le droit à la participation de la conception et à la mise en œuvre du projet éducatif individuel qui la concerne lui est garanti, en lien avec le référent éducatif

Lorsque le résident n'est pas en capacité de participer et de consentir à son projet d'accompagnement individualisé, les proches (quand ils sont présents) ou les tuteurs sont informés de celui-ci et leur adhésion recherchée.

La sécurité

Des personnes

L'établissement est clôturé et a une seule entrée principale. L'entrée sur le site se fait au moyen d'un portail unique, sécurisé, automatique. Pour faciliter le contrôle d'accès, l'établissement a installé un

accès digicode et interphone. Il y a une visibilité par les salariés sur les entrées et sorties. Le visiteur se présentant ne peut avoir accès à l'établissement seulement si l'ouverture de la porte est activée par le personnel.

Une fois dans l'enceinte, le visiteur se présente auprès de la secrétaire chargée de l'accueil et renseigne son nom sur un registre.

Des biens

L'enceinte est clôturée et sécurisée. Le parking des véhicules est à l'intérieur de l'enceinte. A l'intérieur des unités les biens sont sécurisés dans des locaux fermés à clés. Les résidents disposent de leurs affaires et équipements personnels. La gestion de l'argent de poche est réalisée par la comptable en lien avec les professionnels des unités. Il n'y a pas d'argent appartenant aux résidents dans ces unités.

Objectif : Sécuriser les abords de l'établissement

⇒ **Action 1 : Installer des caméras extérieures permettant d'avoir une vue sur le parking**

Projet hôtelier

Bio nettoyage

L'entretien des locaux est effectué par les Aide-ménagères. Un plan de tâches précis leur est donné et est effectué chaque jour. L'entretien est commun aux autres services du centre Lucien Oziol.

Restauration

Les repas sont élaborés dans les cuisines du centre Lucien Oziol, ils tiennent compte des éventuels régimes et textures spécifiques selon les restrictions alimentaires et les éventuels troubles de la déglutition. La prise des températures des repas est tracée et surveillée.

Lingerie

De la même manière, la lingerie est commune à l'ensemble des services du Centre Lucien Oziol. La lingerie traite le linge des résidents. Le linge plat est externalisé à l'ESAT associatif voisin.

Projet de soins

La philosophie paramédicale de notre établissement repose sur une vision globale de la personne accueillie, considérée dans toutes ses dimensions : physique, psychique, émotionnelle et sociale. Notre mission est d'offrir des soins de qualité, respectueux de la dignité et du confort des résidents, tout en tenant compte de leurs limites, de leurs potentialités et de leur projet de vie.

Définition du rôle et des limites de l'établissement en matière de médicalisation

L'établissement est un lieu de vie médicalisé, et non un établissement de santé. Il assure la coordination et la continuité des soins indispensables à la qualité de vie des personnes accompagnées. L'équipe médico-éducative assure les soins de base, de confort, de prévention et de suivi médical. Les actes spécialisés et les prises en charge hospitalières relèvent des structures sanitaires extérieures et des professionnels libéraux partenaires.

La limite de la médicalisation est clairement définie : l'établissement accompagne, mais ne se substitue pas à l'hôpital.

Des conventions sont signées avec le CH Creil, le SMR du Pavillon de la Chaussée, la CPTS Sud de l'OISE, une pédicure...

Valeurs fondamentales des soins paramédicaux

La posture soignante

La qualité du soin repose autant sur les compétences techniques que sur l'attitude humaine et relationnelle des professionnels. La posture soignante constitue un cadre commun, partagé par toute l'équipe paramédicale.

Principes de la posture soignante

- **Bienveillance** : accueillir chaque résident avec considération, patience et humanité.
- **Écoute active** : prendre en compte la parole, les émotions et les signaux non-verbaux de la personne.
- **Empathie professionnelle** : comprendre le vécu de la personne sans se confondre avec elle.
- **Neutralité et respect** : s'abstenir de jugement, respecter l'intimité, la pudeur et les choix de vie.
- **Présence** : instaurer une relation de confiance par des gestes, une voix posée, un temps consacré.
- **Communication adaptée** : utiliser les moyens les plus accessibles (pictogrammes, gestes, regard, toucher) pour se faire comprendre.

Prise en charge de la douleur

Après évaluation en équipe pluridisciplinaire, chaque résident possède une grille d'évaluation de la douleur personnalisée. L'état de base est réévalué après chaque modification corporelle ou psychique. L'évaluation est systématique et régulière (échelles adaptées). Nous utilisons différentes échelles d'évaluation, l'échelle de San Salvador, GEDDI-TSA, ESSDA, autoévaluation. Les évaluations sont effectuées par le personnel soignant, les supports sont sur Netvie en version numérique et en version papier en mode dégradé.

Mise en place de traitements médicamenteux et non-médicamenteux :

- Sur le plan médicamenteux : des antalgiques de palier 1 sont prescrits systématiquement en cas de besoin.

- Sur le plan non médicamenteux : des solutions naturelles sont proposées, tel que l'utilisation de coussins chauds, l'adaptation posturales, les tisanes laxatives, massage abdominal, relaxation...

Une salle de soin sensorielle, appelée **Espace Blue** est mise à disposition des résidents pour leur offrir une expérience immersive et thérapeutique axée sur la stimulation des sens. Cette salle vise à favoriser la relaxation, la réduction du stress et l'amélioration du bien-être général. Elle permet aux résidents de vivre le soin de manière plus apaisée.

Habitude et accompagnement aux soins

Afin de permettre la réalisation de certains soins tels que scanner, IRM, prise de tension, prise de sang..., nous préparons les résidents qui en ont besoin par le biais de la simulation de l'examen de manière répétée et progressive. Cela permet de rassurer le résident, l'aider dans son appréhension des soins et favoriser la réussite de l'examen.

- Exemple : désensibilisation progressive pour une prise de sang avec supports visuels et mise en situation.

Soin pour tous et adaptation au handicap

- Chaque personne doit bénéficier d'un soin équitable, ajusté à ses capacités.
- Exemple : communication alternative (pictogrammes, gestes, tablette), installation spécifique pour un examen.

Organisation et coordination des soins

- **Rôle et missions du chef de service paramédical**

Le chef de service paramédical est garant de la qualité, de la sécurité et de l'éthique des soins. Il est garant du respect et du suivi du projet de soin des résidents dans le respect des bonnes pratiques, protocoles et recommandations en vigueur. Il a pour mission principale la coordination des soins et assure l'encadrement de l'équipe soignante et paramédicale. Il assure à travers la gestion des plannings la continuité des soins, l'organisation des soins, la formalisation des protocoles en lien avec les médecins et l'interface avec les familles en cas de problématiques médicales (transferts aux urgences, hospitalisations). Il favorise la formation et participe au développement des compétences de l'équipe soignante.

- **Le personnel paramédical**

Les Infirmières assurent le suivi thérapeutique, l'évaluation clinique et la coordination avec le médecin et les aides-soignants. L'infirmière est chargée de la réalisation des soins prescrits par le médecin, de l'organisation des visites médicales, des rendez-vous extérieurs ainsi que de la gestion des traitements médicamenteux en lien avec la pharmacienne de l'officine de ville dédiée. L'infirmière travaille en étroite collaboration avec les aides-soignantes

Les aides-soignantes (AS) accompagnent les résidents dans leur vie quotidienne afin de favoriser l'autonomie. Elles assurent les soins de confort, la surveillance et l'accompagnement quotidien. Elles participent à l'encadrement d'activités éducatives. Elles veillent également à la surveillance médicale des résidents en collaboration avec les professionnels de santé.

- **D'une kinésithérapeute**

La kinésithérapeute met en œuvre la rééducation des troubles du mouvement et de la motricité, des déficiences ou des altérations des capacités fonctionnelles dans un but thérapeutique ou non pour favoriser le maintien ou l'amélioration de la santé physique, psychique et sociale et la gestion du handicap.

- **D'une ergothérapeute**

L'ergothérapeute aide les résidents à développer leurs capacités fonctionnelles, à favoriser leur autonomie et à faciliter leur participation aux activités de la vie quotidienne, tout en travaillant en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire pour assurer une prise en charge globale et adaptée à chaque résident.

La Kinésithérapeute et l'ergothérapeute maintiennent l'autonomie, la prévention de la dépendance et la stimulation sensorielle et motrice.

- **D'un psychologue**

Le psychologue effectue des évaluations psychologiques pour déterminer les besoins spécifiques des résidents, en tenant compte de leurs capacités cognitives, de leur développement socio-émotionnel et de leurs compétences adaptatives. Il peut assurer un suivi psychologique régulier de résidents.

En équipe, il contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre des projets individuels des résidents, en ayant une approche adaptée à leurs besoins spécifiques. Il propose des suivis individualisés ou de groupe en fonction des besoins de chacun.

Les professionnels libéraux, pédicure, diététicienne, sage-femme

- Acteurs extérieurs intégrés à la dynamique institutionnelle.
- Leur intervention est coordonnée et tracée dans le dossier partagé.

Coordination et transmissions

- L'équipe soignante partage des temps de transmissions à chaque relève de service.
- Transmissions écrites et orales systématisées via le logiciel Netvie.

La prise en charge médicamenteuse

Elle respecte les prérogatives du **circuit du médicament** (prescription, préparation, dispensation, administration, traçabilité). Les infirmiers vérifient systématiquement les ordonnances et surveillent les effets secondaires. Une convention de partenariat est signée avec la pharmacie Bertrand de Cires-les-Mello.

Objectif : Sécuriser le circuit du médicament

- ⇒ Action 1 : Formaliser l'ensemble du circuit du médicament
- ⇒ Action 2 : Proscrire la retranscription des prescriptions médicales
- ⇒ Action 3 : Formaliser l'existence d'un stock tampon en pharmacie centrale
- ⇒ Action 4 : Assurer la maintenance et la gestion du chariot d'urgence

Le dossier médical partagé : Netvie

Il centralise toutes les informations médicales et paramédicales et assure la continuité et la coordination entre professionnels soignants et éducatifs. Chaque groupe de vie est équipé de tablettes, permettant ainsi la validation des plans de soins et des transmissions en temps réel. Chaque soin, observation et évaluation est tracé dans le dossier, les transmissions sont systématisées.

Suivi de la dépendance, des pathologies et des soins

Un suivi personnalisé de la dépendance, des pathologies chroniques et des besoins en soins est effectué permettant l'adaptation du projet personnalisé individualisé de soins en fonction de l'évolution clinique.

Soutien psychologique des personnes accompagnées

Le psychologue propose un accompagnement psychologique régulier aux résidents et familles. Des suivis permanents ou ponctuels sont proposés selon les besoins de chacun. En cas de besoin d'accompagnement psychiatrique, les résidents sont pris en charge par le CMP de proximité, psychiatre libérale, ou équipe mobile spécialisée dans les Troubles Envahissants du Développement.

Les soins palliatifs et la fin de vie

Démarche de soins palliatifs

Dans le cadre de la politique de Pôle adaptée aux soins palliatifs et de fin de vie et afin de permettre au résident de bénéficier d'une approche globale respectant la dignité, la douleur et les souhaits de la personne et de sa famille, les résidents nécessitant une prise en charge palliative sont transférés au Pavillon La Chaussée où les équipes sont formées aux soins palliatifs et l'établissement médicalisé H 24. Notre accompagnement perdure par le biais de visites régulières au résident.

Dans la mesure du possible, il est possible de mettre en place des hospitalisations à domicile au sein des unités avec intervention d'équipe mobile, ou d'infirmières libérales. L'accompagnement de la famille et du deuil est assuré par le psychologue et le chef de service paramédical.

Actions de coopération

Des coopérations avec des hôpitaux, réseaux de santé, équipes mobiles spécialisées sont mis en place. (Handident, CPTS, SITED...)

Formation spécifique des personnels

L'équipe paramédicale est formée aux gestes de 1ers secours, AFGSU formation continue obligatoire. D'autres formations sont proposées régulièrement telles que soins palliatifs et accompagnement de fin de vie, gestion des troubles du comportement, pansement...

Prise en charge des troubles du comportement

Cet accompagnement se compose de différentes étapes :

- Observation et analyse des causes (douleur, anxiété, incompréhension),
- Stratégies non médicamenteuses privilégiées : éloignement, médiations, stimulations sensorielles, apaisement relationnel,
- Ajustement du projet de soins en concertation pluridisciplinaire,
- Recours médical si nécessaire, avec suivi rigoureux des prescriptions,
- Mise en place d'un suivi psychologique et/ou psychiatrique si nécessaire.

Projet qualité, gestion des risques, RSE-DD

Les objectifs de la politique qualité, gestion des risques

Le groupe associatif UNIVI a initié un système de management de la qualité commun au sein des établissements UNIVI Seniors et a constitué une Communauté qualité, relais des outils qualité dans les établissements. Notre stratégie est orientée vers :

- **La qualité des services rendus aux usagers,**
- **L'accompagnement des proches aidants,**
- **La qualité de vie au travail des salariés,**
- **L'harmonisation des pratiques tout en préservant les spécificités des établissements,**
- **Le développement d'UNIVI,**
- **La pérennité et la conformité réglementaire des structures.**

Pour asseoir notre stratégie, nos objectifs sont ainsi déclinés :

- Améliorer la qualité perçue par les usagers,
- Prendre en compte la place des proches aidants dans la prise en charge des usagers,
- Satisfaire aux exigences légales et réglementaires applicables au secteur,
- Être disponible et réactif aux besoins et attentes des usagers, des proches et des salariés,
- Favoriser une approche communautaire et inter-établissements pour l'amélioration de la qualité,
- Harmoniser nos modes de fonctionnement pour gagner en efficacité,
- Optimiser nos organisations pour favoriser le sentiment de bien-être au travail,
- Assurer la sécurité des salariés et des résidents.

L'organisation mise en place pour déployer la politique qualité gestion des risques

- **Un responsable qualité associatif UNIVI Handicap**

Le Responsable Qualité exerce ses missions en lien avec la Direction Qualité et Gestion des risques du groupe UNIVI sous la responsabilité du Directeur Général UNIVI Handicap, et intervient sur tous les établissements de l'association.

- **Le « directeur » d'établissement, « Pilote » du système de management de la qualité et des risques (SMQR)**

Le **directeur** est le « pilote » de la démarche qualité, il est le garant de l'amélioration continue de la qualité. Il fédère les équipes autour de la démarche et communique auprès de toutes les parties prenantes.

- **Le « référent qualité » de l'établissement, « co-pilote » du SMQR**

Un « référent qualité » co-pilote du système qualité, est identifié au sein de chaque structure. Ses rôles et missions sont cadrés dans le cadre d'une fiche missions. Il a bénéficié d'une formation initiale à la démarche qualité par le responsable qualité. Les missions du référent qualité sont diverses et variées : coanimation du copil qualité, mise en place d'audits flash en lien avec les référents métier, élaboration et mise à jour de la gestion documentaire...

- **La clarification des responsabilités entre la direction qualité risques UNIVI / responsable qualité risques UNIVI Handicap / directeur d'établissement / référent qualité**

La **direction qualité et GDR** du Pôle UNIVI définit la Politique qualité UNIVI Handicap.

Le **Responsable Qualité UNIVI Handicap** accompagne les établissements dans le déploiement des outils de la qualité, et contrôle leur bonne application et mise en œuvre. Il accompagne les référents qualité dans l'exécution de leurs missions. Il apporte aussi un soutien dans le cadre de la gestion des événements indésirables simples et graves, les inspections diverses et les évaluations internes et externes. Il réalise des contrôles internes.

Le **directeur** est le « pilote » de la démarche qualité, il est le garant de l'amélioration continue de la qualité. Il fédère les équipes autour de la démarche.

Le **référent qualité** en tant que « co-pilote », initie avec la Direction les objectifs de la feuille de route qualité annuelle selon le calendrier défini, réalise les audits flashs, coordonne le plan d'actions de progrès général (PAP) et suit la mise en œuvre des actions d'amélioration avec les référents de processus. Il est aussi garant de la gestion des événements indésirables et des réclamations en interne et de l'amélioration continue de la qualité.

La politique qualité UNIVI Handicap est disponible dans le logiciel qualité Ageval.

Le plan de gestion de crise

Le « Plan Bleu » a pour objet de répondre à une situation de crise. Pour cela, il détaille les modalités d'organisation à mettre en œuvre en cas de crise sanitaire ou météorologique, en application du décret n° 2005-768 du 7 juillet 2005. Celui-ci définit notamment :

- Le rôle et les responsabilités des référents
- Les procédures qui prévalent en cas de crise
- Le protocole de mobilisation des personnels
- Le niveau des équipements et des stocks nécessaires pour faire face à une crise de longue durée

Le plan bleu comprend également le plan de continuité d'activité qui prévoit à la fois des modes d'organisation spécifiques en situation dégradée (grève, forte neige, inondation, séisme, tremblement de terre...) et la protection des personnels sur le lieu de travail.

Cf. plan bleu de l'établissement à retrouver dans la GED AGEVAL : SIEGE-PIL-ENR-001 - Trame plan bleu

Focus sur le service juridique UNIVI adossé à la direction qualité/gestion des risques

« La responsable juridique Personnes Agées / Personnes en situation de handicap du siège UNIVI accompagne les directeurs d'établissements ainsi que leurs collaborateurs dans tous les sujets juridiques spécifiques au secteur médico-social. Ils peuvent notamment la solliciter sur des sujets tels que : successions et soldes de compte, gestion des impayés, mesures de protection juridique, saisine du Juge des tutelles ou du Procureur de la République... Elle assure également la veille juridique relative au secteur et édite régulièrement un bulletin d'informations et de veille reprenant les nouveautés réglementaires ainsi que les actualités plus générales. Des Foires aux questions sont réalisées lorsque les sujets peuvent concerner tous les établissements. De plus, elle veille à la conformité réglementaire des contrats de séjour et règlements de fonctionnement ; des trames UNIVI ont pour cela été élaborées puis adaptées à chaque établissement. Enfin, elle élabore des outils pédagogiques à destination des résidents et de leurs familles afin qu'ils puissent s'informer facilement sur leurs droits. »

La Politique RSE-DD

Outre la prise en compte des aspects réglementaires, les enjeux de la politique RSE-DD sont :

- D'être reconnu comme un acteur responsable auprès du public accueilli, des salariés et des tutelles,
- De donner du sens à nos activités et à nos actions,
- Donner l'envie de se démarquer,
- Développer une politique harmonisée RSE- DD avec toutes les parties prenantes, en maîtrisant les coûts et les actions déployées.

Les orientations RSE-DD retenues dans le plan 2024- 2028 sont :

- 1 : Bien se nourrir pour moins de gaspillage
- 2 : Mettre en place un plan l'eau c'est la vie
- 3 : Respirer un air sain dans 100% de nos établissements
- 4 : Poursuivre nos efforts pour diminuer les consommations énergétiques
- 5 : Mettre en place des pratiques éco-responsables pour diminuer notre impact environnemental
- 6 : réaliser des placements financiers écologiques
- 7 : poursuivre les achats responsables

8 : contribuer à la bonne santé et qualité de vie des salariés

9 : Poursuivre le déploiement des thérapies non médicamenteuses et suivre leurs effets sur les prescriptions médicale et les troubles du comportement

10 : promouvoir l'éthique sur le plan de la gouvernance

Projet promotion de la bientraitance et prévention de la maltraitance

Notre Politique promotion de la bientraitance, prévention de la maltraitance, et démarche éthique

La politique bientraitance UNIVI

Chez Univi, la bientraitance implique un comportement avec humanité. C'est un ensemble d'attitudes et de postures bienveillantes envers les résidents, les proches et les salariés. La notion de la bientraitance s'inscrit dans une démarche qui :

- Evolue en continu dans la promotion de la prise en charge globale du résident dans son quotidien. Elle fait en sorte que chaque résident soit et reste au cœur des préoccupations de chaque professionnel, dans le respect de son droit d'avoir une prise en charge individualisée et en prenant en compte les contraintes de la vie en collectivité.
- Favorise un accueil personnalisé et adapté aux besoins de la famille du résident. L'ensemble des professionnels d'UNIVI sont constamment à disposition pour accompagner la famille et les proches dans leurs démarches ou leur fournir l'information recherchée.
- Soutient les ressources humaines du groupe en leur proposant un environnement professionnel complet, au respect de la qualité de vie au travail. Ils ont la possibilité de poursuivre un parcours de formation leur permettant de monter en compétences. Ils doivent être respectés par les proches et les résidents pour s'inscrire dans une prise en charge vertueuse.

La labélisation LOBELIA

Le label **Lobélia** est l'expression d'une conviction forte : la **bientraitance** est essentielle pour une prise en charge respectueuse de nos résidents. C'est pour cela qu'elle est un pilier de la stratégie du Groupe associatif UNIVI, au cœur de notre politique RSE et de nos valeurs associatives. **Pour nous, cette bientraitance se doit d'être inclusive en associant toutes les parties prenantes.**

- Des pratiques vertueuses et respectueuses pour nos PERSONNES ACCOMPAGNEES.
- Des pratiques permettant de créer une relation de confiance durable avec les PROCHES AIDANTS.
- Des pratiques attentionnées et solidaires pour une meilleure qualité de vie au travail de nos SALARIÉS.

La vocation de LOBELIA est de :

- Promouvoir des relations et des comportements vertueux au sein des établissements.
- Accueillir avec le sourire, accompagner avec sollicitude, travailler dans la confiance pour que familles, résidents et salariés, œuvrent ensemble pour un accompagnement attentionné.

La direction générale d'UNIVI souhaite engager l'ensemble des établissements médico-sociaux (seniors et handicap) dans la labélisation. Leur planification est prévue dans le plan d'audit triennal validé par le Comité d'Audit et Risques.

Le label est ouvert aux autres opérateurs qu'UNIVI.

Le processus de labélisation :

- *L'audit à blanc*

Un audit à blanc est réalisé par la direction qualité et GDR minimum 1 à 3 mois avant l'audit initial. Il est réalisé sur la base de la grille d'audit intégrée à AGEVAL.

- *L'audit initial de labélisation*

L'audit initial est réalisé par une équipe d'audit habilitée de Bureau Veritas Certification France. Il a pour objet de vérifier la conformité du service aux caractéristiques du référentiel du label.

Les audits de suivi permettent d'assurer le maintien du Label pendant sa durée de validité en vérifiant que le service est toujours conforme aux exigences du référentiel du label. Un point spécifique est apporté au traitement des réclamations géré par l'organisme certifié.

Avant la fin de validité de la labellisation, un audit de renouvellement sera effectué.

Le plan de prévention et de gestion des risques de maltraitance et violence

1	Repérer les risques de maltraitance sera possible grâce à la formation continue des salariés	• Mettre à disposition des nouveaux salariés une vidéo de sensibilisation aux pratiques vertueuses lobelia • Sensibiliser les salariés une fois par an à ce qu'est la maltraitance et la bientraitance en institution (e-learning 30 minutes) • Sensibiliser annuellement les salariés au signalement des événements indésirables graves
2	Déployer tous les critères du Label Lobélia créé avec toutes les parties prenantes	• Obtenir le label lobélia et le maintenir • Evaluer tous les ans les pratiques professionnelles
3	Evaluer et contrôler les pratiques professionnelles sur le thème de la bientraitance	• Inviter les salariés à participer tous les ans à un atelier d'échange sur la Bientraitance Permettre aux salariés de faire des auto-évaluations de leurs pratiques professionnelles pour les améliorer • Réaliser des contrôles internes sur les pratiques professionnelles
4	Sensibiliser les proches à la Bientraitance	• Inviter les proches à participer tous les ans, à un atelier d'échange sur la Bientraitance • Mettre à disposition des proches une vidéo de sensibilisation à la bientraitance dans le cadre de Vi'lavie • Mettre à disposition le guide des familles lobelia
5	Communiquer sur les outils à disposition des résidents	• Afficher le numéro d'urgence 3977 (affichage obligatoire) • Mettre à disposition des résidents/proches des fiches de plaintes et réclamations

		- Garantir une réponse aux réclamants dans les 8 jours - Porter à la connaissance des résidents les rôles des personnes qualifiées / médiateurs UNIVI / médiateurs à la consommation - Réaliser des revues de presse / cafés popotte pour échanger avec les résidents sur la thématique bientraitance
6	Formaliser et communiquer sur une Charte d'engagement dans la Bientraitance	- Décliner dans les établissements la charte en y intégrant : - Des actions concrètes déjà déployées dans la structure - Des actions identifiées en équipe, à déployer
7	Signaler, traiter et communiquer sur les faits de maltraitance ou de violence en lien avec la gestion des événements indésirables graves	- Savoir identifier une situation de maltraitance - Traiter en équipe pluridisciplinaire les situations de maltraitance en identifiant des actions préventives et correctives - Sensibiliser 100% des salariés au protocole « signalement d'un fait de maltraitance ou de violence » - Faire le bilan des événements indésirables graves/événements indésirables/plaintes et réclamations et le présenter une fois par an en CVS
8	Faire des retours d'expérience systématiques suite à un cas de maltraitance	- Mener systématiquement une réflexion d'analyse via l'outil RETEX - Former les collaborateurs à son utilisation
9	Développer les réflexions et comités éthiques	- S'appuyer sur la charte éthique grand Age - Former 1 ou 2 salariés à l'animation des réflexions éthiques - Développer les réflexions éthiques au sein de l'établissement - S'appuyer sur les modalités de fonctionnement UNIVI « réflexions éthiques » et sensibiliser le COPIL QUALITE des établissements à ce document

La réflexion éthique.

Les enjeux éthiques sont au cœur du travail de soin et d'accompagnement. Ils révèlent la subjectivité inhérente aux métiers de l'humain, la complexité de l'action auprès des publics vulnérables et nécessitent une approche partagée au sein des équipes. Une réflexion éthique a été initiée au sein du service, il convient de la structurer davantage au sein d'un espace spécifique.

Le pilotage de cette démarche sera assuré par le psychologue en lien avec le chef de service pour s'assurer de la participation effective des professionnels de l'unité. Des réunions communes avec la MAS seront organisées en fonction des thématiques. De même une réflexion éthique sur certains thèmes pourra être commune à celle du Pavillon de la Chaussée.

Un professionnel représentera le Pôle au sein du cercle éthique Médico-social UNIVI.

Objectif : Structurer la réflexion éthique

- ⇒ **Action 1** : *Organiser des réunions de réflexion éthique à travers la création d'un comité d'éthique établissement.*
- ⇒ **Action 2** : Accompagner le positionnement professionnel face à des situations complexes et spécifiques en proposant des pistes de réflexion pour anticiper leur éventuelle survenue en établissement.

NOS ORIENTATION STRATEGIQUES

Les orientations futures du FAM du Centre Lucien Oziol sont interdépendantes avec celles des autres services et établissements du Pôle. La réflexion sur ces orientations intègre nécessairement une dimension Pôle.

L'offre de soins et d'accompagnement du Pôle :

Le pôle Accompagnement et Soins s'appuie sur une identité de pôle en cours de consolidation. Cette structuration a permis de renforcer la coordination des parcours résidents/patients et de favoriser la mutualisation efficace des compétences.

La présence du SMR au sein du Pôle est un atout important en matière de sécurisation de la prise en charge des patients et des résidents de la MAS du Pavillon de la Chaussée mais également pour les résidents du Centre Lucien Oziol. En effet ce service, médicalisé H24, permet l'accès facilité aux soins des résidents nécessitant une surveillance médicale rapprochée et des traitements spécifiques y compris des soins palliatifs. Ces prises en charge, récemment élargies aux résidents des autres établissements de l'association, peuvent se faire au sortir d'une hospitalisation ou en amont de celle-ci si le problème de santé ne nécessite pas de plateau technique important. L'objectif est que le résident soit au bon endroit, au bon moment et bénéficie de soins adaptés à son état de santé.

L'existence de l'hôpital de jour offre une possibilité supplémentaire de prise en charge, en ambulatoire, pour des résidents ce qui leur permet de rester dans leur cadre de vie habituel.

La MAS et le FAM du Centre Lucien Oziol ont la particularité d'accueillir des résidents lourdement handicapés, présents au sein de l'établissement depuis de nombreuses années, pour lesquels les équipes déploient des actions éducatives personnalisées, spécifiques en fonction des potentiels de chacun et de son projet de vie en lien avec les proches. Le parcours des résidents entre le FAM et la MAS du CLO, parfois rendu nécessaire par l'évolution de la dépendance, fait également l'objet d'une attention toute particulière faite d'anticipation et de préparation avec les familles.

Les enjeux du Pôle.

Le territoire exprime des besoins croissants en MAS TSA et PHV offrant des perspectives de développement. L'élargissement vers les soins palliatifs et la mise en place du dispositif DASMO ainsi que le développement de l'accueil de jour renforceraient l'ancrage territorial et l'offre de service.

Le pôle doit affirmer sa spécificité en tant qu'acteur hybride ESMS/Sanitaire, combinant accompagnement et soins.

Le développement des services pour les PHV, la mise en œuvre d'une culture médico-psychologique intégrée et la mutualisation des ressources, notamment médicales, sont des axes stratégiques majeurs pour garantir une prise en charge adaptée et durable. Concernant le service SMR celui-ci doit poursuivre son développement à savoir :

- L'augmentation des capacités de l'HDJ avec un objectif de 10 places
- Le développement des soins palliatifs, la reconnaissance de LISP puis dans un second temps l'obtention d'une autorisation de SMR mention oncologie

Ces deux axes de développement concerneront, outre les patients admis en SMR, les résidents du Centre Lucien Oziol et au-delà ceux de l'association ainsi que ceux des autres associations du territoire. De façon spécifique pour favoriser l'accès aux soins des personnes en situation de handicap une réflexion sera menée sur la création d'une plateforme de coordination comprenant une maison médicale permettant d'offrir des consultations médicales, des soins dentaires et autres prestations de santé ou d'éducation thérapeutique.

La restructuration des bâtiments, à travers un schéma directeur immobilier ambitieux, représente une occasion d'améliorer les infrastructures et de mieux répondre aux attentes et besoins des personnes accompagnées.

Objectif : Adapter l'offre et l'établissement aux besoins

Action 1 : Créer un accueil de jour pour résidents autistes

Action 2 : Améliorer la qualité des prestations hôtelières et augmenter le nombre de chambres particulières

SYNTHESE DES OBJECTIFS ET ACTIONS

OBJECTIFS	ACTIONS	ECHEANCES	INDICATEURS
Améliorer l'intégration et la formation des nouveaux salariés	Formaliser l'entretien de mi période d'essai et de fin de période d'essai	Mars 2026	Nombre d'entretiens à mi période d'essai et de fin de période d'essai
	Remettre à tous les nouveaux professionnels le livret d'accueil de l'établissement	Janvier 2026	Nombre de livrets d'accueil remis
Améliorer l'intégration des stagiaires	Remettre à tous les stagiaires le livret d'accueil de l'établissement	Janvier 2026	Nombre de livrets d'accueil remis
Améliorer la formation des salariés	Poursuivre la formation de l'équipe éducative à l'autisme	En continu	Nombre de personnes formées
	Former les professionnels à la gestion des comportements problèmes	En continu	Nombre de personnes formées
	Poursuivre de façon itérative les formations sur AGEVAL	En continu	Nombre de personnes formées
Améliorer la gestion des risques professionnels	Actualiser annuellement le DUERP	Annuelle	DUERP actualisé chaque année
	Suivre les actions du PAPRI Pact	Annuelle	PAPRI Pact actualisé chaque année
	Poursuivre le travail sur la prévention des TMS et suivi d'indicateurs	Fin 2026	Nombre de réunions comité de pilotage, nombre d'arrêts de travail pour TMS
	Former un professionnel en tant que Formateur PRAP 2S en milieu sanitaire et médico-social	Janvier 2026	Obtention du certificat PRAP 2S par un professionnel
Améliorer la procédure d'admission des résidents	S'assurer de l'inscription de toute entrée dans le registre des admissions	En continu	Exhaustivité des entrées dans le registre
	Veiller à l'exhaustivité des documents requis (notification MDA, dossier administratif, contrat de séjour et règlement interne)	En continu	Exhaustivité des dossiers d'admission
Maintenir les activités de rééducation sur site	Recruter un temps Ergothérapeute et Psychomotricien(ne) en salariat ou dans le cadre d'une convention avec un professionnel libéral.	Mars 2026	Existence d'une convention

	Recruter un kinésithérapeute en salariat ou dans le cadre d'une convention avec un professionnel libéral.	Octobre 2025	Existence d'une convention
Poursuivre et développer les évènements festifs et culturels ainsi que les partenariats	Favoriser les évènements festifs et culturels entre la MAS du Pavillon de la Chaussée et les services du CLO.	En continu	2 manifestations communes par an
	Poursuivre le développement des partenariats externes	En continu	Nombre de partenariats et de conventions formalisés
Sécuriser les abords de l'établissement	Installer des caméras extérieures permettant d'avoir une vue sur le parking	Fin 2026	Nombre de caméras installées
Sécuriser le circuit du médicament	Formaliser l'ensemble du circuit du médicament	Janvier 2026	Procédure formalisée
	Proscrire la retranscription des prescriptions médicales	Décembre 2025	Absence de retranscription
	Formaliser l'existence d'un stock tampon en pharmacie centrale	Décembre 2025	Existence du stock tampon
	Assurer la maintenance et la gestion du chariot d'urgence	En continu	Traçabilité de la maintenance
Structurer la réflexion éthique	Organiser des réunions de réflexion éthique à travers la création d'un comité d'éthique d'établissement.	Janvier 2026	Nombre de réunions annuelles
	Accompagner le positionnement professionnel face à des situations complexes et spécifiques en proposant des pistes de réflexion pour anticiper leur éventuelle survenue en établissement	En continu	Nombre de staffs éthiques dans les unités
Créer un accueil de jour pour résidents autistes	Monter un dossier et solliciter l'ARS pour obtenir une autorisation d'activité	2028 (mise en œuvre au départ du secteur enfance)	Obtention de places d'accueil de jour et indicateurs d'activité
Rénover l'établissement	Améliorer la qualité des prestations hôtelières et augmenter le nombre de chambres particulières 2028(mise en œuvre au départ du secteur enfance)	2028 (mise en œuvre au départ du secteur enfance)	Travaux effectués Nombre de chambres particulières