Rapport d'activité

2020

Maison d'Accueil Spécialisée

La Merisaie

20 Rue Gabriel Breul 43270 Allègre

APAJH Haute-Loire

Sommaire

Préambule au rapport d'activité ..... Page 1

PARTIE 1

I Désignation de l'établissement

1.1 Situation géographique ..... Page 3
1.2 Responsables associatifs ..... Page 3
1.3 Autorisations et habilitations ..... Pages 3 à 4
1.4 Régime tarifaire et prix de journée ..... Page 4

II Les personnes accueillies

2.1 Répartition de l'âge et sexe des résidents ..... Page 5 à 6
2.2 Durée d'accueil moyen ..... Page 6
2.3 Diagnostic de la population ..... Pages 6 à 7
2.4 Les mouvements des résidents 2020 ..... Pages 7 à 8
2.5 L'accueil temporaire ..... Pages 8
2.6 L'activité 2020 ..... Page 9

III Le personnel

3.1 Mouvements 2020 ..... Pages 10 à 11
3.2 Accueil de stagiaires ..... Page 11
3.3 Plan de formation ..... Pages 12

IV Le projet d'établissement

4.1 L'actualisation du projet d'établissement 2018 ..... Pages 13 à 14
4.2 Les missions et objectifs de l'établissement au regard du projet ..... Pages 14

4.3 Le document unique d'évaluation des risques professionnels..... Pages 15
4.4 L'évaluation de la mise en œuvre des priorités du projet d'établissement Pages 17 à 19
4.5 Les perspectives et projets à partir de l'évaluation externe..... Pages 19 à 22

PARTIE 2

Services généraux et fonctions supports

L'équipe de restauration ..... Page 23
Agents de service intérieur ..... Page 24
Service technique ..... Page 25
Secrétariat ..... Page 26

Accompagnements sociaux éducatif

Le chef de service : ..... Pages 27 à 18
Lune : ..... Pages 29 à 35
Vénus : ..... Pages 36 à 44
Saturne : ..... Pages 45 à 52
Neptune: ..... Pages 53 à 64
Mars : ..... Pages 65 à 76
Veilleurs de nuit : ..... Pages 77 à 80

Rééducation et soins

Psychologue : ..... Pages 81 à 85
Infirmerie : ..... Pages 86 à 89
Psychomotricienne..... Pages 90 à 95
Kinésithérapeute..... Page 96
Assistante Sociale : ..... Pages 97 à 99

Préambule

L'article R314-50 du code de l'action sociale et des familles stipule :

I.- Un rapport d'activité, établi par une personne ayant qualité pour représenter l'établissement ou le service, est joint au compte administratif et décrit, pour l'exercice auquel se rapporte ce compte, l'activité et le fonctionnement de l'établissement ou du service.

Les informations qui doivent figurer dans le rapport, au titre de la description de l'activité et du fonctionnement, sont fixées par arrêté des ministres compétents pour fixer, pour chaque catégorie d'établissements ou de services, les tableaux de bord mentionnés à l'article R. 314-29.

II.- Le rapport d'activité expose également, de façon précise et chiffrée, les raisons qui expliquent le résultat d'exploitation, notamment celles tenant à l'évolution des prix, à la politique de recrutement et de rémunération des personnels, à l'organisation du travail et à la politique d'amortissement des investissements.

En cas de déficit, le rapport doit préciser les mesures qui ont été mises en œuvre pour parvenir à l'équilibre et les raisons pour lesquelles celui-ci n'a pas été atteint.

Le rapport d'activité de la MAS est composé du rapport qualitatif qui vous est donné ici en lecture. La mission de l'établissement s'adresse à des personnes en situation de handicap qui ont besoin d'un accompagnement, d'une aide y compris dans tous les actes du quotidien.

Cette année 2020 a été marquée par la traversée de la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19. Ceci a demandé une adaptation de l'organisation et des pratiques professionnelles en lien avec la sécurisation de la circulation du virus auprès d'un public pouvant développer une forme grave de la maladie. Chacun a vu sa pratique se «sanitariser » avec l'enjeu de maintenir le lien et la relation tout en se protégeant les uns des autres. Une cellule de crise a pu veiller à la bonne application des gestes barrière et du respect des procédures de soin et d'hygiène.

3 décès auront aussi marqués l'année : 2 accompagnements de fin de vie suite à l'évolution de la pathologie et un décès suite à un arrêt cardiaque. Ces décès sont toujours une épreuve vécue sur le plan humain et sur le plan professionnel. L'accompagnement des personnes et de leurs familles dans ces moments douloureux est une préoccupation quotidienne de chaque professionnel.

Par ailleurs la signature de l'entrée en CPOM a mobilisé l'association et ses acteurs à engager des projets sur les cinq prochaines années, et faire vivre, en illustrant concrètement, les valeurs défendues et promues par l'association APAJH de Haute-Loire et son président Christian MARREL.

Marjorie FILIOL

Directrice adjointe

Partie 1

I- Désignation de l'établissement

1-1 Situation géographique

La Maison d'Accueil Spécialisée « la Merisaie » est implantée sur la commune d'Allègre en Haute-Loire (43). Elle est entourée d'un terrain de 2 hectares préservant son environnement immédiat. Son architecture s'intègre parfaitement à l'habitat local.

Son architecture de plain-pied favorise la circulation des personnes en situation de handicap. La construction de 2900m2 permet à la fois de soutenir son projet d'accueil individualisé dans de petits groupes et de faciliter la communication entre les différents services. L'établissement est entouré d'une clôture qui assure la sécurité des personnes accueillies.

1-2 Responsables associatifs

L'association départementale APAJH43 gère la MAS la Merisaie. Le siège social est basé 12 Boulevard Maréchal Joffre 43000 Le Puy en Velay. Le président de l'association est Monsieur Christian Marrel.

Autorisations et habilitations

Le fonctionnement de la MAS La Merisaie est légitimé par :

- L'autorisation de fonctionnement de la MAS LA MERISAIE accordée à l'association APAJH Comité Haute Loire renouvelé par arrêté pour une durée de 15 ans à compter du 3 janvier 2017.
- L'arrêté préfectoral du 3 novembre 1995 autorisant la création d'une Maison d'Accueil Spécialisée dénommée « La Merisaie » gérée par L'APAJH de Haute Loire.
- L'arrêté municipal du 12 septembre 1998 autorisant l'établissement de type U de 4ème catégorie à recevoir du public
- La visite de conformité du 31 août 1998 : rapport N°98 431 00 0053
- L'arrêté préfectoral N°DDE/98.032 portant autorisation en matière d'accessibilité.

La Merisaie accueille 44 personnes polyhandicapées (dont deux places d'accueil temporaire) ou souffrant de maladies évolutives ou ayant subi des accidents de la vie dont l'état nécessite des soins et une surveillance constante.

1-3 Régime tarifaire et prix de journée

L'établissement bénéficie d'un financement au titre de l'assurance maladie. Le prix de journée, arrêté par le directeur de l'ARS de la Région Auvergne est réglé à l'établissement par la caisse primaire d'assurance maladie de la Haute-Loire.

Pour cette année 2020 le prix de journée a été de 213.43 euros jusqu'au mois de juin, de 228.79 euros pour le mois de juillet, 262.50 euros de août à novembre 2020 et pour le décembre 2020 de 447.54 euros.

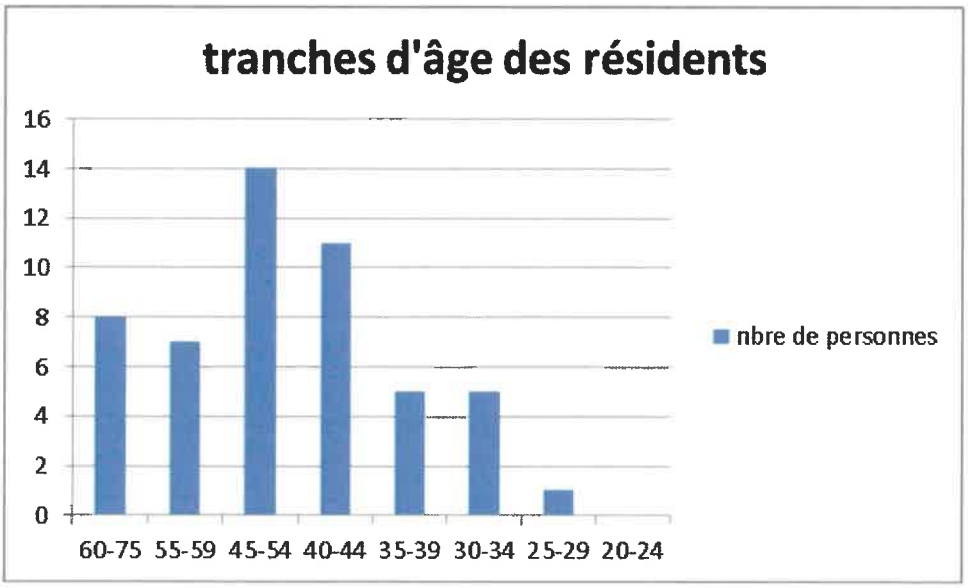
Depuis le 1er janvier 2018, le prix du forfait hospitalier est fixé au prix de 20 euros.

II - Les personnes accueillies

2-1 Répartition de l'âge et sexe des résidents

Cette année 2020 nous avons eu en hébergement sur toute l'année 54 résidents suivis : 28 femmes et 26 hommes que ce soit en accueil permanent ou de manière temporaire.

Nous vous proposons le graphique ci-dessous représentant les tranches d'âge des résidents présents au 31 décembre 2020.



La tranche d'âge la plus nombreuse est celle des 45-54 ans, avec une moyenne de 47 ans. L'âge est un des indicateurs de l'avancée en âge mais pas le seul. Il faut prendre en compte l'accroissement de la fatigabilité, l'évolution et le cumul des pathologies qui se traduisent par une consommation médicale, des besoins accrus en soins paramédicaux et de l'aide à la vie quotidienne. Le prendre soin et le soin marquent aujourd'hui par leur importance les modes d'accompagnement.

Avec ces limitations liées à la santé, les équipes sont engagées dans une adaptation continue des activités proposées. Diverses et stimulantes, elles tentent de prendre en compte au plus près les indicateurs de vieillissement et d'évolution des pathologies. La palette d'activités est ainsi large et dépend

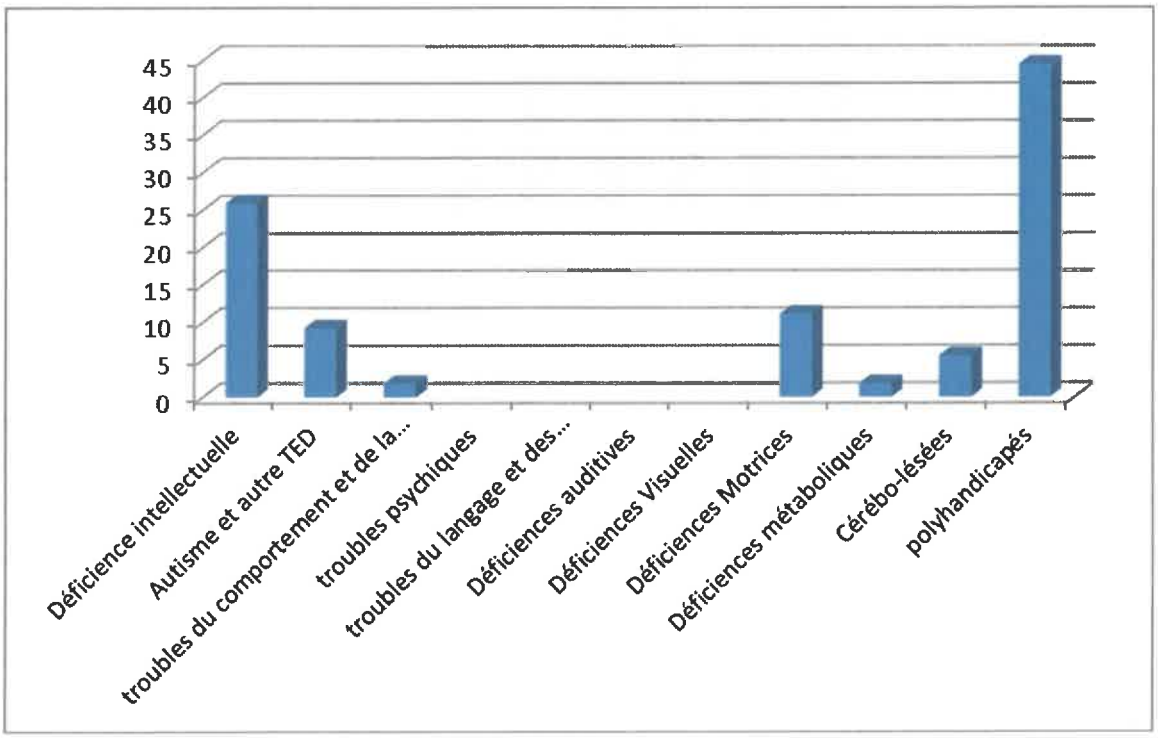
du projet personnalisé de chacun. A titre d'exemples : la balnéothérapie, la médiation animale (expérimentée l'année précédente, elle est devenue une proposition amenée à perdurer), la participation à une création musicale, l'accompagnement au centre de rééducation fonctionnelle motrice, l'activité motrice en partenariat avec le comité départemental de sport adapté...

2-2 la durée d'accueil moyen

29 % des résidents présents en 2020 vivent à « La Merisaie » depuis l'ouverture de l'établissement en 1998 c'est-à-dire depuis 22 ans.

L'accueil des résidents à la Merisaie représente l'engagement d'un accompagnement dans la durée, une histoire de vie pour les personnes accueillies. Le décès de la personne constitue la raison principale de ce que l'on nomme comme « sortie d'établissement ». Néanmoins, certaines sorties d'établissement peuvent avoir lieu quand il s'agit de réorientation ou de départ pour un rapprochement familial.

2-3 Diagnostic de la population pour 2020



Les déficiences des résidents en accueil permanent et temporaire à la Merisaie sont répertoriées par le médecin de l'établissement et communiquées aux autorités. Nous pouvons faire le constat d'une diversité de pathologies. Les personnes accueillies, suivant une orientation de la MDPH vers la MAS, présentent des pathologies qui ne définissent pas leur individualité. Il faut ici revenir au projet d'établissement qui précise que « la Maison d'Accueil Spécialisée » accueille 44 personnes polyhandicapées ou souffrant de maladies évolutives ou ayant subies des accidents de la vie, dont l'état nécessite des soins et une surveillance constante ». C'est donc les effets de ces pathologies sur l'histoire de vie qui sont pris en compte.

L'environnement institutionnel doit s'adapter pour permettre un accès de chacun à une existence digne. C'est ainsi que la dynamique des unités de vie n'est pas définie par le type de pathologie mais conditionnée par les possibilités du vivre ensemble vers une société inclusive. Cette approche permet un équilibre dans le fonctionnement de l'établissement et par conséquent dans chaque unité de vie. Il existe par exemple, une entraide, une solidarité entre les résidents qui se stimulent mutuellement au niveau de la communication, de la motricité, de la relation...

2-4 les mouvements des résidents en 2020

Durant cette année 2020, 2 résidents et 1 résidente sont décédés.

Au vu du contexte de la crise sanitaire ces trois décès indépendants de la pandémie ont été une épreuve supplémentaire à affronter pour les familles, résidents et les professionnels.

L'un d'eux était présent depuis l'ouverture de l'établissement.

Nous mettons en place, comme pour chaque départ, un lieu de recueillement, des temps de parole avec la psychologue de l'établissement.

Nous avons cette année accueilli une personne supplémentaire en accueil temporaire avant le début de la crise sanitaire et une personne qui venait en accueil temporaire a pu bénéficier d'un accueil permanent.

L'ensemble des demandes d'admission ne peut malheureusement être satisfaite. Une vingtaine de demandes admissibles ne trouvent pour l'instant pas de réponse. Le directeur est garant de l'admission selon le code de l'action sociale. Or le constat de manques de places disponibles pose la question de « pourquoi lui plutôt que l'autre ». Pour répondre et fonder cette décision d'admission, une commission pluridisciplinaire d'analyse des situations se rassemble pour examiner les demandes suivant une démarche

visant à objectiver la décision d'admission et à examiner les conditions du parcours de la personne. Le plus souvent la situation d'urgence prend le pas sur la réflexion qui existe sur la notion de parcours et de plan d'accompagnement.

Les journées d'hospitalisation :

année	jours
2017	32
2018	117
2019	36
2020	32

Cette année 4 résidents différents ont connu 32 journées d'hospitalisations. Sur les 4 résidents, une résidente a été hospitalisée 14 jours pour un bilan de réadaptation et un résident durant 10 jours qui a ensuite pu bénéficier d'un accompagnement fin de vie à la Merisaie.

Un soutien actif de la personne hospitalisée et parfois de la famille est mise en place tout en assurant le maximum de relais auprès des équipes sanitaires.

2-5 l'accueil temporaire

Cette année, la merisaie a accueilli 12 personnes différentes dans le cadre de l'accueil temporaire.

Nous avons mis en suspend les 2 lits d'accueil temporaire durant les mois de mars à juin 2020 et de novembre à décembre 2020. En effet, une unité a été totalement dédiée en unité covid au cas où une suspicion ou un cas positif était avéré.

Du mois de juillet à octobre 2020 cette unité dite covid a pu accueillir des résidents dans le cadre du dispositif répit. Cet accueil avait pour objectif de soutenir et soulager les aidants en accueillant leur proche. Cependant l'accueil pouvait prendre fin à tout moment si un cas positif était avéré au sein de l'établissement.

Nous avons donc fait le choix de proposer des séjours d'accueil temporaire et de répit aux familles car dans ce contexte de crise sanitaire le maintien à domicile était une source de fatigue pour les aidants. Les familles étaient conscientes que l'accompagnement pouvait prendre fin à tout moment en raison d'un cas de Covid19 dans l'établissement.

2-6 l'activité 2020

L'activité de la MAS La Merisaie a été de 13251 journées dont 317 journées d'accueil temporaire. Les journées d'accueil permanent ne comprennent pas les absences des 32 journées d'hospitalisation.

Internat 42 places	2018	2019	2020
Nombre théorique de journées avec une ouverture 365 jours	15330	15330	15330
Nombre prévisionnel de journées	13197	13160	13057
Nombre réalisé de journées	12921	13075	12934
Taux d'occupation réel en %	84.3%	85.3%	84.37%
Ecart NOMBRE	-276	-85	-123

Accueil temporaire 2 places	2018	2019	2020
Nombre théorique de journées 2 x 365j	730	730	730
Nombre prévisionnel de journées	582	588	579
Nombre réalisé de journées	556	542	317
Taux d'occupation réel en %	76.16%	74.24%	43.42%
Ecart NOMBRE	-26	- 46	- 262

Au vue de l'organisation que nous avons dû adopter pour faire face à la crise sanitaire, le nombre de journées réalisées a été bien en dessous du prévisionnel estimé. En effet, la durée d'absence liée aux trois décès et le non accueil de nouvelle personne explique en partie le nombre de journées déficitaire par rapport au prévisionnel. De plus, la fermeture des deux lits d'accueil temporaire a également généré un déficit de journées.

III – Le personnel

3-1 mouvements 2020

En 2020 les mouvements des salariés sont les suivants :

- 5 personnes ont démissionné dont :

- trois d'entres elles sont parties pour de nouveaux horizons professionnels.

- L'une d'entre elle a souhaité démissionné durant sa période d'essai.

- l'une d'entre elle dont le temps de travail était réparti sur la MAS et Le SAMSAH a souhaité diminuer son temps de travail. Elle a donc quitté la Mas pour ne se consacrer qu'au SAMSAH.

Toujours dans une démarche de valorisation des parcours et de soutien à l'évolution professionnelle, l'une de nos salariées suit une formation de monitrice éducatrice dans le cadre une évolution de carrière.

Les départs et arrivées permettent :

- D'interroger les pratiques professionnelles avec l'arrivée de nouveaux professionnels, ce qui est toujours une opportunité de rompre avec une certaine routine qui peut s'installer au fil du temps. La promotion de la bientraitance commence par ce type de démarche reconnaissant les risques inhérents aux habitudes qui ne permettent plus la remise en question de manière positive.

années	2017		2018		2019		2020	
	maladie	accident	maladie	maladie	accident	maladie	maladie	Accident
Nombre total d'arrêts	71	16	62	71	16	62	69	8
Total de journées d'arrêts	2024	34	1544	2024	34	1544	1459	47

En ce qui concerne les arrêts maladie de 2020, 69 arrêts ont eu lieu pour 1459 journées.

9 personnes ont eu un arrêt de plus de 30 jours soit un total de 943 jours. 4 salariés ont eu une longue maladie pour 272, 196, 174, 82 jours.

Les accidents du travail quel que soit leur gravité sont déclarés systématiquement :

pour 2020, 8 accidents du travail ont eu lieu dont 1 a entrainé un arrêt de travail. Cette année, 3 accidents déclarés ont eu lieu en lien avec des soins sur un résident avec risque infectieux.

3-2 Accueil des stagiaires

La politique d'ouverture de l'établissement sur l'extérieur fait partie du projet d'établissement. L'accueil des stagiaires en formation ou non en fait partie. Nous ouvrons les portes de l'établissement pour former les professionnels de demain sans hésiter.

Dans ce cadre, en 2020 nous avons accueilli 7 personnes se formant aux métiers d'Aide-Soignant, d'Infirmier et des personnes en terminal (BAC pro) se dirigeant vers un métier dans le médico-social. Il est important pour nous, d'accueilllir ces personnes qui se forment et qui en même temps apportent un regard nouveau et des questionnements intéressants.

L'accompagnement des stagiaires a représenté 103 journées. En raison de la crise sanitaire nous avons dû arrêter deux stages qui se déroulaient durant la période de confinement aux mois de mars à mai 2020.

3-3 Plan de formation

Durant cette année 2020 toutes les formations que nous avions prévues n'ont pas pu être réalisées en raison de la crise sanitaire.

L'analyse de la pratique professionnelle est proposée chaque année à l'ensemble des équipes éducatives et paramédicales. Ces séances permettent d'avoir un éclairage extérieur sur des situations particulières vécues au quotidien. Au lieu de faire une séance par mois en dehors de la période estivale, 3 seulement ont pu être faites sur cette année 2020.

Comme les années précédentes, une formation sur la bonne utilisation du logiciel PSI : Projet de soins individualisé s'est également déroulée sur deux journées permettant aux équipes médico sociales d'assurer la traçabilité des prestations délivrées, la transmission permettant la continuité des accompagnements.

Nous avons poursuivi la formation de l'équipe de cuisine sur le thème « la préparation des mixés » sur une journée au mois de novembre 2020. Cette formation permet de faire des repas pour les personnes qui ont une alimentation mixée de très bonne qualité.

L'équipe des agents de service ont également suivi une formation sur la désinfection des locaux.

Toutes les formations que nous n'avons pas pu être réalisées en 2020 seront reportées sur l'année 2021.

L'établissement soutient les démarches de formations individuelles et de congés individuels de formations aussi cette année 2020 une seule salariée a pu continuer de suivre sa formation de moniteur éducateur.

IV – le projet d'établissement

4- 1 L'actualisation du projet d'établissement

L'actualisation du projet d'établissement est réalisée tous les 5 ans, durée de référence du cycle d'un projet et rythme donné par la loi de rénovation de l'action sociale et médicosociale de 2002. Le projet écrit pour une période de 2016 à 2020 devrait connaitre une nouvelle évolution avec en 2019 la phase de négociation CPOM et la mise en œuvre de la réponse accompagnée pour tous.

L'article L.311-8 du CASF stipule que :

« 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 participation. »

L'actualisation du projet devait passer par un processus d'élaboration qui fait référence aux recommandations de l'ANESM dont la Recommandation ANESM Elaboration rédaction et animation du projet d'établissement- mai 2010.

« Le projet d'établissement ou de service s'articule avec les évaluations interne et externe »

Le projet d'établissement ou de service intègre les évolutions majeures du secteur

1 - L'évolution de la place des usagers

2 - L'impact des nouveaux modes de coopération et de gouvernance

3 - L'ouverture de la structure sur l'environnement

4 - De nouveaux modes d'encadrement

Les outils proposés par la loi depuis 2002 : livret d'accueil, règlement de fonctionnement ont évolué dans le prolongement du projet d'établissement et ont fait l'objet d'une actualisation en 2017 pour disposer ainsi de tous les outils actualisés. L'information sur la possibilité de solliciter une personne de confiance en amont de l'entrée en établissement a été ajoutée à la procédure d'admission (décret 2016-1395 du 18 octobre 2016).

4-2 Les missions et les objectifs de l'établissement au regard du projet d'établissement

La Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) « La Merisaie » est un établissement médico-social destiné à accueillir des personnes adultes atteintes d'un handicap intellectuel, moteur et/ou somatique grave, ou polyhandicapées, qui nécessitent une surveillance médicale et des soins constants. Elle propose deux modalités d'accueil (permanent & temporaire) et assure :

- l'hébergement et les besoins de la vie quotidienne,
- l'aide et l'assistance, constantes, nécessaires
- les soins médicaux et paramédicaux et leur coordination
- les activités occupationnelles, d'épanouissement, d'animation
- l'ouverture à la vie sociale, culturelle et citoyenne.

L'accompagnement des personnes en situation de handicap s'inscrit dans des formes souples d'accompagnement prenant en compte la définition des besoins et des prestations issus du « rapport Piveteau » et trouvant une traduction dans la réforme Serafin PH, aussi l'accompagnement proposé s'inscrit dans cette proposition de prestations « sur mesure » ou « à la carte » avec l'exigence qualitative affirmée dans les engagements pris par l'APAJH au niveau national. (Les 10 engagements- déclaration de 2016).

Les objectifs du projet d'établissement sont centrés sur l'accompagnement de la personne :

Coconstruire un projet personnalisé en adéquation avec les besoins, attentes du résident

Veiller au bien-être physique et psychique du résident

Accompagner chaque résident dans une compensation du handicap favorisant son autonomie

Passer de l'intégration à l'inclusion dans une vie sociale

Maintenir les relations avec la famille

4-3 Le document unique d'évaluation des risques professionnels

L'actualisation du DUERP a lieu chaque année. Le modèle de document utilisé reprend les éléments d'information existants dans le document unique précédent et le bilan du plan d'action. La méthode s'inspire directement de celle proposée par l'**INRS** (cf le site internet de l'INRS).

Ce document est mis à la disposition des salariés, des membres du CSE, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ainsi que des inspecteurs de la radioprotection. L'évaluation des risques professionnels (EVRP) relève de la responsabilité de l'employeur. L'évaluation des risques professionnels figure parmi les principes généraux de prévention énoncé dans le Code du travail : (articles L.4121-2 et L.4121-3). Celle-ci englobe des actions d'identification et de classement des risques et aussi de mise en place d'actions de prévention. La santé et la sécurité des salariés ne doivent donc pas être dissociés du fonctionnement de l'entreprise (choix techniques, organisation du travail, mobilisation des compétences, formation...). Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un "document unique" (articles R. 4121-1 et suivants).

- Les principes de l'évaluation

Les salariés, les premiers concernés par les risques professionnels auxquels ils sont exposés, sont complètement associés à la démarche. L'identification des risques, le classement des risques et les propositions d'actions de prévention ont fait l'objet d'échanges avec eux.

La démarche d'évaluation est une démarche structurée selon les étapes suivantes :

1. Préparer l'évaluation des risques
2. Identifier les risques
3. Classer les risques
4. Proposer des actions de prévention

Depuis 2016 le CHSCT a été étendu au niveau associatif. Ainsi le savoir faire de la MAS a été communiqué aux autres établissements qui ont pu contribuer à la réalisation d'un document recueil de l'ensemble des DUERP.

Il est à noter également qu'un comité de pilotage associatif sur le thème des risques psychosociaux a enrichi les résultats du DUERP. En mars 2018 un plan d'action a été actualisé à l'issue de l'actualisation du document entre février et mars 2018. Pour 2019 un retard a été pris dans l'actualisation du document et la mise en œuvre des mesures.

RECAPITULATIF PLAN D'ACTION 2018/2019				
Actions à mener	**Personne chargée de l'action**	**Délai**	**Indicateurs de réalisation**	**Réalisation**
Réunion bimestrielle équipe secrétariat / direction	Direction	Tous les 2 mois	Nombre de réunions (6) et compte rendus	
Filtres sur écran d'ordinateur	Secrétaires	immédiat	Facture achat	Pas mis en place, ne correspond pas aux besoins
Voir pour un éventuel réaménagement d'un poste secrétariat après conseil d'un ergonome.	Direction	Etude ergonome	rapport	Pas de rapport écrit des conseils oraux
consignes d'utilisation voiture électrique et tondeuse	Directeur	2019	Date validation diffusion des consignes	A prévoir
Formation à l'utilisation des	Association/	2018/2019	Fiches émargement	reporté

véhicules utilitaires et à l'utilisation des équipements Formation prévention routière	partenariat MAIF		formation MAIF Nombre d'informations sur l'utilisation des véhicules utilitaires Fiches émargements	
Formation PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique) à perdurer en interne par l'ergothérapeute.	Ergothérapeute	2018/2019	Fiches émargements	L'ergothérapeute n'a pas pu mettre en place de formation interne
Compléter l'équipement des chambres avec des rails de transfert	Agent technique et direction	2018/2019	Facture achat	Factures d'achat 2018 et 2019
Achat de chaises ergonomiques pour chaque bureau d'unité	Direction	2018	Facture achat	Facture d'achat de 5 chaises du 11 Juillet 2018
Actualiser régulièrement les protocoles d'interventions. (codes couleurs pour les infections) Etat des lieux à faire avec le médecin et les infirmiers	Médecin et infirmiers	Semestriel	Dates validation et liste protocoles validés	A prévoir

4-4 L'évaluation de la mise en œuvre des priorités du projet d'établissement

1. Penser les fondements d'un accompagnement sur une logique de parcours prenant en compte le plan d'accompagnement global (PAG) avec la mise en place de Serafin. Besoins/prestations/ coût. Il s'agit pour l'instant de s'approprier les items proposés par le référentiel Serafin pour ensuite le mettre en concordance avec le référentiel utilisé pour l'élaboration des projets personnalisés.
   Une réelle co-construction du projet personnalisé avec la personne concernée, la famille, les aidants, le représentant légal : ce processus n'est pas encore complétement acquis dans la phase de préparation du projet.

La mise en place d'une **fonction de coordination** : L'équipe de direction (directeur, chef de service) est intervenue dans la coordination des projets personnalisés pendant les 6 premiers mois de l'année. L'assistante sociale coordonne l'amont et l'aval de l'accompagnement en préfiguration de la réponse accompagnée pour tous. En particulier elle recueille les informations issues de Via-trajectoire et renseigne également les données demandées. Le chef de service arrivé au milieu de l'année a réalisé un travail pour que les moniteurs de chaque unité assument avec son appui cette fonction de coordination des projets.

2. Mettre en place une stratégie d'enrichissement des ressources humaines devient une partie du projet d'établissement. Recrutement, accueil, mobilité interne, formation. La mobilité interne est systématiquement proposée aux équipes socio-éducatives en particulier la possibilité de changer d'unité. Par ailleurs, les entretiens professionnels ont permis aux professionnels de penser leur trajectoire en mobilisant la formation. Certains moniteurs et membres des équipes socio-éducatives ont pu changer d'unités au cours de l'année 2019 comme l'année précédente. Il s'agit de créer un mouvement continu au fil du temps pour conserver de la cohérence et du sens dans les parcours professionnels.

3. Positionner une démarche qualité

- L'évaluation du projet d'établissement réactualisé en 2016 est réalisée dans la communication du rapport d'activité.
- Evaluer les projets personnalisés : cette évaluation a lieu lors de chaque renouvellement de projet personnalisé avec comme objectif qu'un avenant au contrat de séjour soit rédigé une fois par an à minima.
- Mettre en place un système documentaire : l'utilisation du serveur permet un accès à toutes les informations nécessaires pour améliorer l'efficience du projet d'établissement qui constitue le socle du système documentaire. Il manque encore une démarche de diagnostic et en particulier avec les obligations liées au

RGPD. Cette dimension devait être travaillée au niveau associatif en 2019.

- Recueillir les satisfactions et traiter les réclamations : le conseil de la vie sociale est la première instance de participation des résidents et des familles. Une fiche d'expression des satisfactions et de réclamations a été mise en place, avec une procédure qui engage une réponse systématique et circonstanciée. Cette fiche est malgré tout peu utilisée. Un questionnaire de satisfaction a été adressé à toutes les familles en janvier et a permis un recueil et une analyse en mars 2019 en vue d'une amélioration qualitative.
- Actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels. L'actualisation du plan d'action figure plus haut dans le rapport d'activité.

4. Inventer de nouvelles propositions s'appuyant sur les choix stratégiques associatifs : cette piste d'action devrait se concrétiser avec l'élaboration des fiches actions qui figureront dans le futur contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens. Accueil en journée, unité innovante d'accueil séquentiel, aide aux aidants avec une logique de plateforme. Autant de pistes qui ont fait l'objet de propositions retenues dans le cadre du CPOM 2020-2024.

5. S'appuyer sur un comité éthique pour améliorer l'accompagnement. A partir de questions soulevant des valeurs morales, des valeurs éthiques, à partir de situations mettant en difficulté les professionnels, les familles, l'institution. Ce comité proposé au niveau associatif pour élargir cette proposition aux autres établissements et service de l'APAJH43 n'a pas encore trouvé de concrétisation.

4-5 Les perspectives et projets à partir de l'évaluation externe

L'évaluation externe a eu lieu en mai 2012 et a conduit à renouveler l'autorisation de fonctionnement de la MAS pour 15 ans.

Cette évaluation était assortie de préconisations qu'il est important de rappeler parce qu'elles ont connu des prolongements dans l'actualisation du projet d'établissement.

Préconisations évaluation externe	Suites données et perspectives
Création, dans le cadre du projet de la MAS, d'une unité de cinq à six places dédiées aux personnes handicapées avançant en âge	Les perspectives de création d'une unité supplémentaire continuent à faire partie des perspectives associatives. Les besoins existent. Concernant les personnes avançant en âge, les besoins d'organiser des temps de répit, des accueils séquentiels sur une modalité souple.
Développer une formule de trois studios thérapeutiques sur un même palier en ville avec une maitresse de maison, AMP, permanente qui fait partie de la MAS ; les professionnels de la MAS visiteraient régulièrement les personnes et un complément en termes de sorties accompagnées pourrait être apporté par des interventions de l'ADMR.	La perspective de création d'appartements correspond à certains besoins avec une prise en charge spécifique originale et innovante qui pose la question de l'habitat partagé dans la cité. Une réflexion est engagée au niveau associatif sur ce thème.
Pour certaines familles la visite de leur proche est difficile, voire fatigante (éloignement, vieillesse) il serait donc intéressant que la MAS puisse aménager un pied-à terre de repos et de répit pour ces familles.	Le maintien du lien familial est important. Le soutien aux familles pourrait être envisagé vers un soutien aux aidants.
Les résidents qui ont très peu ou pas de visite de familles devraient pouvoir de temps en temps, en individuel, s'échapper de la MAS ; l'organisation d'un petit réseau de familles thérapeutiques et/ ou de	Ce projet de moyen terme nécessite une mobilisation et des ressources dépassant celles de la MAS. Un partenariat élargi pourrait permettre de prendre en compte cette perspective.

parrainage pourrait offrir quelques possibilités de week-end pour quelques résidents.	
Harmoniser les procédures, consignes et protocoles pour en faire un document unique de référence à la disposition de l'institution : le guide des procédures de la MAS; Ce guide est donné à chaque nouveau professionnel.	L'harmonisation du guide de procédure est engagée depuis 2014 suivant le principe d'une actualisation continue.
Une même date de révision pour tous les documents utilisés est actée ; chaque document est daté ; ainsi tous les quatre ans (compatible avec le temps entre deux évaluations) les documents sont revisités. Les nouvelles procédures nécessaires au fonctionnement sont intégrées au guide et inscrites dans le rythme de révision des documents.	Certaines procédures ont été formalisées pour y être incluses : distribution des médicaments, en cas d'hospitalisation en urgence, en cas de décès, en cas de maltraitance (actualisation), en cas de disparition. L'actualisation des documents se fait dès qu'un besoin d'évolution est constaté. Les procédures d'admission et de projet personnalisé ont été formalisées.
Les outils mis en place et utilisés par l'établissement pourraient être utilement réunis et harmonisés dans un seul document : les outils de la MERISAIE ; Ces outils sont donnés à chaque usager, à chaque famille, à chaque membre du personnel. Ils sont révisés à date régulière.	Un livret d'accueil est remis à chaque nouveau salarié, à chaque famille et/ou personne accueillie. Le contenu de ce livret est accompagné du projet d'établissement, du règlement de fonctionnement. La rénovation du système d'information fait partie de perspectives à mettre en cohérence avec le CPOM.
Renforcer le fonctionnement des unités en plaçant chaque salarié dans une responsabilité complémentaire entre les	Cette perspective évoque la dynamique d'équipe associée à la pratique managériale visant la reconnaissance de chacun. Le projet

professionnels, des professionnels référent sur un type d'exercice et la réalisation des tâches. Associer les contributions des autres professionnels, « les professionnels transversaux ».	d'animation inscrit dans le projet d'établissement montre bien comment la MAS met en œuvre le management par projet et de projet, entre transversalité et spécificité.
Mettre en place une signalétique avec des pictogrammes lisibles par les résidents, les familles et les visiteurs.	Un fléchage dans les couloirs a été réalisé ainsi que la mise en conformité lié au rapport d'accessibilité.
Poursuivre et amplifier le travail sur le projet individualisé comme axe essentiel de la prise en charge. Développer une démarche pédagogique avec les parents pour leur faire partager l'enjeu du projet personnalisé de leur proche, adapté au contexte de chaque famille.	La place des familles, la place de la personne en situation de handicap, la place des professionnels doit être reconnue par chacun dans un processus incluant une démarche transversale à l'établissement. Associer la famille, les aidants tout au long du processus d'élaboration du projet personnalisé, et non plus seulement à partir de la réunion d'équipe pluridisciplinaire, pour ainsi intégrer l'ensemble des expertises et compétences de chacun à ce sujet. Cet objectif est inscrit dans le projet d'établissement.

Partie 2

Services généraux et fonctions supports

Equipe de restauration

L'équipe de cuisine est composée de 3 cuisiniers (la cheffe de cuisine étant en formation pour reconversion professionnelle, elle est remplacée par un commis de cuisine).

Les commandes auprès des fournisseurs ont été réalisées par les 2 cuisiniers titulaires tout au long de l'année. En raison de la pandémie, la diététicienne qui intervient pour élaborer les menus n'est pas venue. Par conséquent, les menus ont été établis par les 2 cuisiniers en suivant le plan alimentaire habituel.

Durant toute cette année, nous avons maintenu les repas à thèmes : le Mexique, la Grèce, Le liban, repas réunionnais...

Cette année, aucun repas des familles n'a été organisé en raison de la crise sanitaire. Mais nous avons tenu à réaliser des menus très élaborés pour marquer les fêtes de fin d'année. Mettre de la joie dans les assiettes était pour nous une priorité.

Nous avons suivi une formation sur l'élaboration des plats à textures modifiées. Celle-ci nous a permis d'améliorer encore les repas à textures modifiées.

Du mois de mars à juin 2020, durant le premier confinement, nous avons travaillé seul afin d'éviter le reste de contamination. Cette période a été pour nous source de stress et de surcharge de travail.

A partir du mois de juillet 2020, notre organisation d'équipe est revenue à la normale.

Agents de service intérieur

Notre travail, durant cette année 2020 a été modifié du fait de la crise sanitaire.

Nous avons dû faire face à des contraintes d'hygiène supplémentaires afin de garantir une désinfection optimale face à la Covid 19. Pour cela, notre équipe a été renforcée, notamment par des temps supplémentaires de la lingère afin de traiter le linge des résidents et une partie du linge professionnel.

Nous sommes donc une équipe de 7 agents de services et toutes à temps partiel.

Malgré la crise, notre roulement hebdomadaire n'a pas changé (matin, soir et week-end) et le week-end où nous travaillons de 7h45 à 14h00.

Notre travail consiste à assurer l'entretien des locaux et le traitement du linge des résidents au sein de "La Merisaie".

Le matin est consacré à nettoyer les salles d'activité, les chambres, l'extension du bas, les bureaux paramédicaux, la balnéo, la salle kiné, les lits douches, les salles de veille et le premier étage, le Samsah et les vitres.

L'après-midi nous effectuons le nettoyage des salles de bains, des unités de vie, des bureaux, du couloir, de l'infirmerie, de l'extension du bas, des studios.

Après chaque visite des familles dans l'espace dédié, nous désinfectons ce lieu pour les visites suivantes.

Les week-ends, nous sommes deux. Nous nous occupons essentiellement de l'entretien des couloirs, des salles de veille, du suivi du linge. Nous faisons les chambres d'accueil temporaire. Les salles de bain sont nettoyées en priorité mais nous gérons également du linge pour assurer une bonne continuité.

Pour faire face aux différentes absences (congés maladie, congés payés) nous sommes amenées à effectuer des autoremplacements.

Equipe technique

Cette année, en raison de la pandémie du mois de mars à juin 2020, afin d'éviter d'éventuelles contaminations, seul l'agent technique était présent sur le poste de travail et à raison de toutes les matinées.

Le travail a été rythmé par la crise sanitaire. En effet, nous avons fourni tout le matériel nécessaire à la protection des salariés et avons appliqué tous les protocoles sanitaires.

Dans un premier temps la difficulté majeure a été de trouver des stocks en adéquation avec la demande des blouses de protection, masques chirurgicaux, gel hydro alcoolique. Il a fallu attendre le début de l'automne pour avoir un stock rassurant.

En parallèle, la maintenance des véhicules et l'entretien du bâtiment a été suivi malgré les contraintes de la pandémie.

Le secrétariat

Cette année rime, comme pour tous les services de la MAS, avec le mot adaptation.

En effet, après un début d'année « classique » dans notre pratique professionnelle, nous avons comme tout le monde subit le confinement dès le mois de mars. L'ouverture du secrétariat s'est donc interrompue de façon brutale. Comme le monde entier était à l'arrêt, l'arrivée du courrier les appels téléphoniques et les demandes spécifiques ont fortement diminué durant cette période.

Le télétravail commençait.

Du mois de mars 2020 à mi juin 2020, nous n'avons pas été munis des outils pour un télétravail efficace. Par conséquent sur toute cette durée, nos temps de présence en alternance étaient ciblées pour des tâches très précises et non reportables (établissement des fiches de paies, facturation, enregistrements comptable, contrats de travail…). En télétravail sans outil, nous avons répondu aux sollicitations avec beaucoup d'adaptation.

Puis à partir de la mi-juin 2020, nous avons établi une organisation en alternance de 2 jours de télétravail et 2 à 3 jours de présence chacune avec du très bon matériel informatique et téléphonique. Un nouveau rythme s'est installé jusqu'en décembre 2020 avec l'ouverture du secrétariat du lundi au vendredi.

Nos missions sont restées identiques mais avec du travail supplémentaire en lien avec la pandémie.

Accompagnements sociaux éducatif

Chef de service

Dans mon propos de 2019 je me permettais d'énoncer une conviction profonde sur la place de la vie quotidienne comme un outil de travail fondamental. Outil de la clinique éducative pour laquelle nous sommes, il me semble, missionnés.

j'avais à cœur d'inscrire cette quotidienneté pas si banale au cœur de notre pratique comme point central des projets personnalisés des personnes accueillies, en menant un travail de co construction avec les équipes éducatives et soignantes de la mas .

Ce travail de réflexion fut mené. Il en est ressorti un document support prenant en compte les souhaits des personnes accueillis, mais aussi leurs besoins dans les dimensions soignantes éducatives et sociale associant les professionnels de ces trois branches sur des objectifs communs autour de la personne accueillie le tout en s'attachant à ces petits riens du quotidien , ces petites attentions , sollicitations qui font que l'autre est et reste au centre de nos attentions.

Mais, vous attendiez le mais, la mise en œuvre sous cette méthodologie de travail ne fut pas possible, je ne reviendrai pas sur le contexte vie sociale et culturelle quasi impossible un quasi enfermement dans la structure.

Mais, autre mais la pensée et penser l'autre a perduré en mettant encore plus la focale sur comment chaque jour offrir aux personnes accueillies une attention, un moment qui leur est propre et unique avec un accompagnement personnalisé .

Au-delà des soins quotidiens Leur offrir à chacun chaque jour leur moment avec un objectif en lien avec leurs compétences, leurs envies ce travail fut mené tout d'abord en se posant cette question basique de quoi dans ce contexte si particulier chaque résident peut avoir le plus envi e ou besoin et comment peut on y répondre en respectant les règles sanitaires imposées par le législateur.

Cette question basique et pourtant fondamentale fut posée à tous les résidents en capacité fusse t'elle minime de s'exprimer sous quelque mode que ce soit.

Il en est ressorti des échanges avec et entre les professionnels qui construirent pour chaque résident un objectif spécifique.

La mise en œuvre demanda un autre temps de travail, car offrir à chacun un vrai temps demande une organisation et une vision permanente de tous les temps nécessitant un accompagnement, ce qui nous mena à rédiger pour chaque personne accueillie un planning hebdomadaire d'accompagnement.

L'écriture et la mise en application de ces deux outils furent support et fil conducteur de nos actions.

J'arrive au terme de mon propos 2020, cette année reste pour moi particulière et je reste admiratif du courage des résidents, des familles qui ont souffert de cet isolement. Cette année me mène aussi à une réflexion vraiment personnelle qu'un professionnel accompagnant des personnes polyhandicapées au quotidien c est une compétence certes un emploi aussi, mais pas que, c'est surtout offrir ce qui n'est pas monnayable, ce morceau de soi même qui exprime notre propre humanité.

ERIC LABOURIER

Unité de vie Lune

« La vie est courte, et la liberté est le plus précieux des biens. »

Jean Dutourd

L'équipe éducative est composée d'une monitrice éducatrice, de trois aides soignantes et de deux AMP (aide médico-psychologiques). Cependant, elle a connu divers changements en fin d'année. Une de nos collègues AMP souhaitant découvrir un autre milieu professionnel a pris un congé sans solde, de ce fait une personne diplômée est arrivée pour prendre le relais sur le groupe. Des changements au niveau des professionnels ont été également effectués, une veilleuse de nuit est passée de jour sur le groupe Lune, tandis qu'un AMP a rejoint une autre unité de vie. Ces changements ont pu fragiliser quelque peu les résidents de Lune surtout durant cette année si particulière. Cependant après quelques jours déstabilisant, ils ont su rapidement s'adapter et avancer.

Lune accueille huit résidents permanents et une place d'accueil temporaire. Mais cette dernière a été suspendue à cause de la pandémie. Par conséquent, nous avons accueilli une résidente d'une autre unité, celle-ci a donc intégrée définitivement le groupe. Ce changement semble avoir été bénéfique autant pour la résidente accueillie que pour le reste des personnes accueillies. Elle a su trouver sa place doucement mais sûrement, elle fait dorénavant partie intégrante de l'unité, et a apporté un autre dynamisme sur le groupe.

Comme si de rien n'était, les résidents de Lune ont commencé leur année 2020 sur les chapeaux de roues. Chacun d'entre eux choisissaient la sortie qui leur faisait plaisir. Certains préféraient faire du lèche-vitrine afin de remplir joliment leurs armoires, tout en profitant des bonnes affaires du mois de janvier. D'autres, au contraire, préféraient déguster un bon fast-food ou simplement un gâteau au salon de thé. Peu importe les envies de chacun, tout le monde profitait et aimait ces instants de liberté…

Ces petites semaines de liberté furent courtes mais intenses... Chacun gardera un souvenir nostalgique de ces moments hors de l'institution.

Mais l'arrivée de la Covid-19 est venue bouleverser le court de l'année... Cependant, nous nous sommes mobilisés et investis pour que ce virus n'empiète pas sur la joie de vivre et le quotidien des résidents...

Depuis mars 2020, la vie a continué sous d'autres aspects, nous avons banni les sorties pour agrémenter nos activités et pouvoir en proposer beaucoup plus, tout en diversifiant celles-ci.

Le confinement a bien sûr eu des impacts sur les journées et l'organisation. Effectivement, les professionnels travaillent sur des journées de 12h et les heures de repas ont été modifiées, mais cela ne semble pas avoir porté préjudice aux résidents.

Nous avons, comme à notre habitude, essayé de tirer le positif de ces moments hors du temps :

- Journées pyjama,

- Activités cuisines : brunch, pizzas, goûter gourmand…

- Activités manuelles : décorations, peinture, puzzles…

- Karaokés et autres activités musicales,

- Lectures individuelles & collectives,

- Ballades,

- Activités de bien-être : manucures, bains relaxant, après-midi cocooning…

Toujours avec le sourire et la bienveillance de tous.

Durant le printemps et toujours pendant ce confinement, dès qu'un rayon de soleil apparaissait, nous en profitions pour nous balader et passer du bon temps dans les espaces verts de la Merisaie.

Les résidents de Lune ont bien profité de chaque moment au sein de l'institution en faisant des activités et des sorties internes à la Merisaie...

Mais cela ne signifie pas qu'ils ont oublié leurs camarades restés confinés à domicile. Bien au contraire, très régulièrement ils demandaient de leurs nouvelles et avaient souvent des pensées pour eux...

Alors, tous ensembles, ils ont souhaité leur faire un petit coucou.

Après cette période particulière, nous avons eu le plaisir de retrouver les absents... Au plus grand bonheur de leurs camarades !

Durant cet été, nous avons profité de notre petite liberté tout en prenant soin de chacun...

Petites balades, pique nique et barbecues ont ponctué ces mois estivaux !

A notre plus grand regret, le virus est venu perturber notre petite liberté que nous avions récemment retrouvée.

Nous avons dû de nouveau faire face à un confinement, mais les résidents se sont encore montrés courageux et ont réussi à supporter malgré tout ce mauvais épisode.

Toujours dans la bonne humeur et le sourire, nous avons surmonté tout cela et avons profité de chaque instant sans oublier de célébrer Halloween.

Comme à notre habitude, et pour la joie de tous, nous avons perpétué la coutume des décorations de Noël.

Chacun à mis son petit grain de sel pour faire des fêtes de fin d'année 2020 une année **« hors du commun dans le traditionnel ».**

Durant cette année un petit peu particulière, le lien avec les familles a été primordial dans notre prise en charge et avant tout dans la quiétude des résidents. Effectivement, ces restrictions sanitaires ont obligé à une distance physique entre les résidents et leurs proches, mais tout a été mis en œuvre afin de conserver une communication adéquate. Chaque relation a pu être maintenue en fonction du résident mais aussi de leurs familles. Les nouvelles technologies ont permis des Skype, des « WhatsApp », des transmissions de photos sur différents groupes créés dans l'institution. Nous n'avons pas oublié ceux qui n'ont pas accès à ce moyen de communication et avons conservé les lettres, photos et petits mots postaux, ainsi que l'éternel téléphone. Ces moyens ont permis à chacun d'être et de conserver un lien privilégié avec leurs proches. La tradition de Lune, veut qu'à la fin de chaque année nous créons un « document » souvenirs, sous formes diverses et variées. Au vue des différents protocoles de l'année 2020, mais pour entretenir cette coutume, nous avons réalisé un petit livret photos retraçant la vie de chacun des résidents durant ces 12 derniers mois. Ces quelques photos permettent à tous de se rendre compte que la vie a continué pour chacun et que de beaux moments on pu être vécus. Cette année 2020 sera, elle aussi, de beaux souvenirs.

L'année 2020 fut une année étonnante et surprenante, quelques fois difficile mais toujours emprunt de sourire et de bienveillance collectif. Elle nous a permis d'adapter et remettre en question nos pratiques pour le bien-être des résidents. Malgré les difficultés, l'équipe pluridisciplinaire a fait en sorte que 2020 soit le plus agréable et la moins anxiogène possible.

Une année qui restera gravée dans les annales !!!

« Bleue, bleue, notre vie est un triste sort.

Toujours enfermé, on voudrait voir dehors. »

Charles Trenet, l'Ecole buissonière

« Garder espoir, s'armer de patience et demain sera meilleur. »

Mazouz Hacène

Unité de vie Vénus

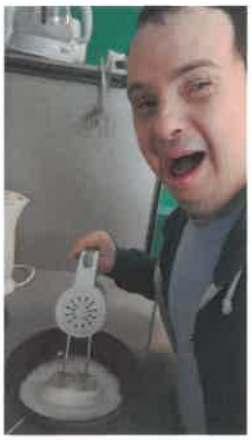
Comme chaque début d'année, celle de 2020 a commencé avec l'envie de profiter au maximum de chaque moment.

C'est donc motivé et bien emmitouflé dans leurs manteaux pour affronter le froid qui sévit à l'extérieur, que certains résidents de l'unité ont pu assister, à différents spectacles culturels. Pour d'autres, les choix se sont plutôt orientés vers des sorties plus... gourmandes ! Et oui, l'hiver est l'occasion de profiter des bons repas cuisinés par des chefs restaurateurs ! Ce début 2020, n'a donc pas dérogé à la règle. Les résidents de Vénus ont profité au maximum des bons moments qui sortent de l'ordinaire et se sont permis la découverte de nouvelles saveurs auprès des restaurateurs ponots !

Mais le début du printemps s'est annoncé bien différent de ce que nous avions envisagé. A peine sorti de l'hiver et malgré toute notre envie de voir la nature se réveiller, nous avons dû nous adapter à un nouveau mode de vie au sein de l'unité. Le virus du Covid 19 est arrivé et a bousculé tous les plans de notre année ! C'est confiné et donc privé de notre liberté que nous avons ensemble dû trouver d'autres occupations pour occuper le quotidien des résidents.

Une nouvelle organisation s'est donc mise en place, notre rythme a changé et pour ne pas se laisser abattre par ce virus, nous avons choisi de renverser

les choses. Même s'il n'était plus possible de profiter des petits restaurants, nous avons choisi de ne pas nous mettre « la rate au court bouillon ». Et, tout en veillant à respecter les mesures sanitaires, nous avons mis en place des ateliers cuisine au travers desquels chaque résident a pu participer selon ses capacités.



Aidé par les professionnels et les conseils d'un ancien cuisinier résident sur l'unité de vie, tous ont pris plaisir à mettre « la main à la pâte » et « le nez dans les casseroles » pour concocter de bons petits plats. Nous avons eu la chance de pouvoir utiliser les bons produits cultivés au jardin de la structure pour, concocter certaines de nos recettes et même réaliser de délicieuses confitures pour les différents groupes de vie.

Nous avons ainsi pu continuer de régaler nos papilles et savourer, des gourmandises salées ou sucrées régulièrement malgré la crise sanitaire.

Ces moments confinés nous ont aussi permis de nous retrouver plus régulièrement autour des tables de la salle commune. En groupe plus ou moins étoffé, nous avons pu passer de bons moments très conviviaux autour de l'art créatif. Chacun a pu s'impliquer dans « cet atelier ouvert » avec son envie, son savoir-faire et son imagination afin de participer à la réalisation de tableaux, peintures ou autres supports muraux qui ont décoré notre unité de vie tout au long de cette année.

Tous ces instants, où nous avons pris le temps de s'aider et s'écouter ont souvent été, la possibilité d'échanger avec les autres résidents de la structure. Attiré par la curiosité, certains venaient partager avec nous, un petit peu leur journée et parfois même, se joindre à notre imagination et accompagner nos créations.

La Covid 19 n'a donc encore une fois, pas gagné sur ces instants de partage, dont nous avons su profiter.

Même si le rythme et les habitudes des résidents ont pu changer cette année (nous avons dû adapter les horaires des professionnels au contexte sanitaire), nous avons essayé comme à notre habitude de respecter les petits plaisirs personnels de tous.

Ainsi les moments individuels d'activité ont continué de se mettre en place régulièrement auprès de chacun. Pour certains, ce fut autour de temps lecture, pour d'autre des bains relaxants, des moments de partage musicaux, des massages... et même des séances sportives. En effet l'un d'entre eux, bien motivé à ne pas se laisser abattre, a commencé avec notre accompagnement à mettre en place, des exercices physiques réguliers au cours de cette année !

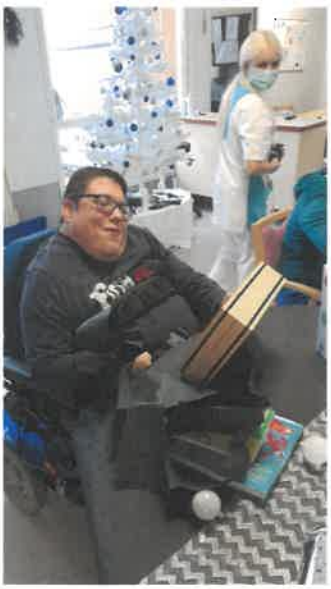
D'autre, plus motivés à faire travailler leur méninges se sont investit dans des jeux de société pour occuper leur quotidien et se mesurer aux professionnels avec parfois, il faut l'avouer, beaucoup de talent !

Le temps du confinement a ainsi passé au rythme de nos occupations. Et c'est avec beaucoup de plaisir que nous avons enfin pu retrouver les joies de la liberté cet été.

Les petites sorties vers l'extérieur sont enfin revenues. Les résidents ont ainsi pu profiter des rayons du soleil si attendus et bénéfiques pour le moral.

Mais ces petits moments de liberté retrouvés ont été malheureusement vite bouleversés par un autre confinement en fin d'automne. Pour maintenir le lien avec les familles, nous avons dû remettre en place les liens de communication virtuels réfléchis lors du premier confinement au sein de la structure. La continuité du lien familial a donc, par le biais de ces technologies, pu être maintenu. Bien sûr, ce lien a été aussi entretenu par des moyens plus conventionnels comme les appels téléphoniques par exemple ou des courriers.

Le mois de décembre approchant les résidents se sont alors investis dans la décoration de l'unité pour préparer les fêtes. Toutes les bonnes idées ont été écoutées et soutenues pour agrémenter les murs de l'unité et préparer l'ambiance de cette fin d'année.



Ce dernier mois de l'année a été marqué aussi, pour toutes les personnes de l'unité Vénus, par le décès d'un résident accueilli depuis quelques années sur la structure. Il avait intégré l'unité de vie depuis un an et demi et avait su trouver sa place auprès de chacun par son regard bienveillant. Son départ a touché chacun différemment et les professionnels ont dû être attentifs aux émotions de tous afin de les accompagner dans le deuil.

Voici en quelques mots et photos l'accompagnement qui s'est effectué auprès des résidents de l'unité de Venus cette année 2020. Même si nous avons vécu de bons moments, il faut admettre que cette année fut très particulière pour tous les résidents. En effet, les différents confinements ont tenu les familles éloignées de leurs proches. Ce climat particulier a amené plus de sensibilité émotive que nous avons prise en compte dans nos accompagnements au quotidien.

Nous espérons que l'année prochaine nous amènera son lot de petits plaisirs avec cette fois-ci, une liberté retrouvée pour mieux en profiter !

Unité de vie Saturne

Cette année est un peu particulière du fait de la Covid-19 qui est venue nous perturber en cours d'année.

Le premier trimestre s'est déroulé normalement l'insouciance de notre petit quotidien était encore préservée. Nous avons partagé des instants agréables autour des fêtes d'anniversaires (Serge 52 ans, Laila 41 ans), des sorties ciné, des départs en familles, des rendez-vous médicaux etc..... **Une vie encore normale.**

Puis, est arrivé ce fameux virus Covid 19 ! Le 15 mars 2020 une chape de plomb nous est tombée sur la tête. Nous nous sentions pourtant un peu à l'abri dans nos murs qui habituellement nous protège du monde extérieur mais là il a fallu s'adapter. La mise en place de nombreux protocoles ont chamboulés notre quotidien. L'équipe a dû se réinventer, se questionner pour s'adapter à une nouvelle situation (changement d'horaires passage en

12 heures pour les équipes, présence de 2 éducateurs et un volant, port des masques, prise des températures matin midi et soir), adaptation dans le quotidien (lors des repas, les professionnels ne mangent plus avec les résidents, le repas du soir se prend vers 18h00) et de ce fait l'heure du couché est avancé aussi. L'achat de télévisions pour passer les soirées aux lits a été proposé et validé pour certaines personnes et les veilleurs proposent d'aider certain à rejoindre le lit un peu plus tardivement.

Ajouté à cela, la Covid a apporté son lot d'incertitudes, de doutes, de ruptures familiales qui ont parfois provoqué de l'incompréhension, de la colère. Le confinement en chambre (7 jours) imposé à chaque retour de famille a été un frein aux départs des résidents et le manque des proches s'est fait ressentir. Nous avons rapidement réfléchi à des solutions afin d'élargir et communiquer au mieux, la vie de la Merisaie aux familles : envoie de photos, de films, communication par réseaux sociaux. Les équipes ont proposé des appels téléphoniques plus fréquents. Toujours est-il que nous ne nous sommes pas laissé abattre par ce virus, nous avons lutté pour garder une joie de vivre au travers du quotidien en favorisant le bien être, les soins et les activités (cuisine, jeux, puzzle...), en créant des visites virtuelles (Skype) et des visites à distance à la MAS.

Nous nous sommes adaptés lors d'une suspicion du Covid où nous avons dû isoler des résidents dans leur chambre en utilisant des protocoles (blouses, gants...)

A ce tourment est venu s'ajouter le 15 Mai le décès d'un résident, (qui n'était pas en lien avec la Covid). De toutes nos forces, nous avons essayé d'avancer et garder le moral à tout prix.

Durant l'été, nous avons profité du soleil à domicile ! Finalement la vue sur le Mont bar, le soleil d'Allègre, quelques petits pique-niques dans le parc suivi d'une partie de pétanque nous ont donné un air de vacances ! Toutes les occasions étaient bonnes excuses à la détente et aux petits plaisirs.

Bien évidement la perceptive de retrouver les proches et une normalité reste très subjective ! Le moral des troupes n'est pas toujours au beau fixe et

malgré les efforts de chacun le poids des collectivités devient pesant. Nous essayons de proposer des moments en duo (bain relaxant, balades et moments de discutions ...)

Durant l'été, quelques départs en famille ont pu avoir lieu et ont ainsi permis aux chanceux de s'évader un peu.

Au retour de Septembre, nous avons accueilli Valérie sur le groupe ; son intégration s'est bien passée.

Octobre nous voila de nouveau strictement confiné ! Les jours raccourcissent le temps devient gris et le moral aussi !

Mais nous trouvons du réconfort autour de quelques pâtisseries confectionnées sur le groupe et quelques gourmandises offertes par les parents. Nous ressortons nos vieux jeux de sociétés et investissons dans de nouveaux ! Achat de matériel pour les activités manuelles et confection de décorations pour le groupe. Notre unité devient notre cocon et nous nous efforçons à accentuer son identité. Idem pour les chambres que nous personnalisons avec la participation de toutes nos petites mains. Voilà, rodé pour la pâtisserie, les tiroirs garnis de jeux, une unité bien jolie et chaleureuse, des gestes barrières plus que rodés, nous sommes prêts à affronter l'hiver ensemble dans notre tanière !

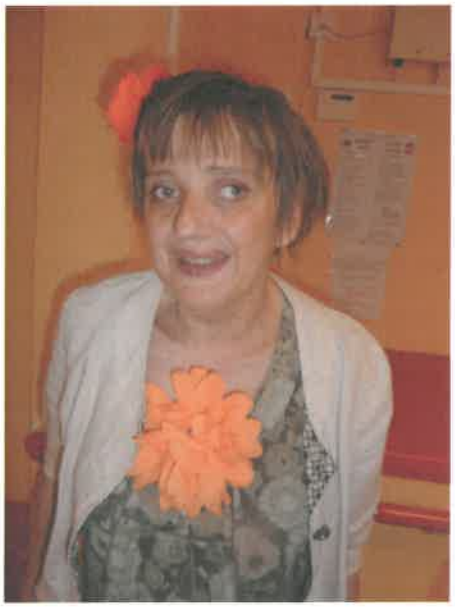
Avec l'éloignement et le temps nous avons dû faire face à un nouveau comportement des résidents et des familles qui ont été plus en demande d'affection, de soutien, d'accompagnement causé par une rupture des visites familiales qui devient encore plus douloureuse à l'occasion des fêtes de fin d'Année. Une fois de plus pour ceux qui ne peuvent pas quitter La Merisaie nous mettons un point d'honneur à ce que la période se vive le mieux possible. Cette année nous avons mis les bouchées doubles ! Deux grands sapins plutôt qu'un pour l'unité, une déco qui n'a rien à envier aux Galeries Lafayette, des cadeaux personnalisés pour chacun, papillotes, chocolats chauds, chants de Noel et une attention particulière pour les Saturniens restés avec nous. Nous essayons d'être à l'écoute des familles, de déculpabiliser et rassurer chacun mais savons bien que cette période est

compliquée pour tous. L'arrivée des nombreux cadeaux des familles réchauffe les cœurs et redonne de la joie !

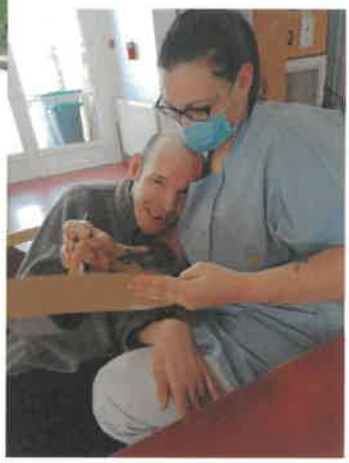
Les paramédicaux font leur retour et la vie reprend un rythme ! Nous reprenons des projets qui n'avaient pas eu le temps d'être finalisés et réfléchissons à de nouvelles prises en charges.

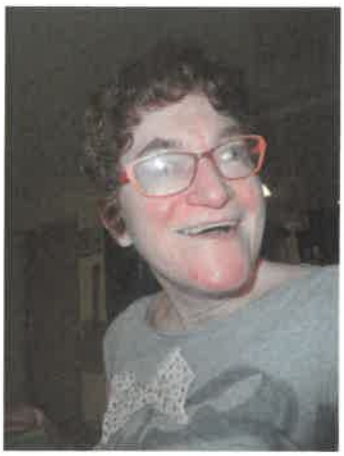
A présent ce nouveau rythme fait partie d'un nouveau quotidien et malgré les difficultés nous essayons de rester créatifs et réactifs. L'éloignement physique nous a étrangement rapproché des familles et une confiance meilleure semble s'être installée. Nous espérons retrouver notre vie d'avant finalement enrichie de cette expérience qui nous aura tous rapproché.

Nous tirons de cette expérience la journée en 12h ou nous accompagnons les résidents du réveil au couché. Nous y trouvons un confort sur l'accompagnement journalier mais moins sur le suivi hebdomadaire ; le manque de réunions nous pose problème sur le suivi de nouvelles prises en charges mais il est indispensable de préserver l'établissement du virus en acceptant de ce fait quelques irrégularités.



Durant l'été 2020, nous avons mis en place différentes d'activités au sein du groupe (peinture, balade, jeux, temps calme dehors)





Séance photo de stars

Unité de vie Neptune

L'année 2020 peut être définie comme une année particulière.

Dès le premier trimestre, nous avons fait la rencontre de Madame COVID et celle-ci a modifié subitement l'organisation, le fonctionnement et l'animation de l'unité « **Neptune** » à compter du deuxième trimestre.

Vivre avec le Covid

L'épidémie contraint l'équipe et les résidents à réorganiser leur fonctionnement :

- Aménagement des horaires des professionnels : les journées partagées en deux temps (matin et soir) se transforment en journées pleines (8h/20h). L'accompagnement est assuré par deux professionnels durant ces temps et un renfort est complété par une personne dite « volante » qui intervient en alternance sur deux unités.

- Changement de résidents : nous avons accueilli définitivement une nouvelle résidente qui auparavant résidait sur l'unité « Mars ». Les accueils temporaires sont suspendus. Cela apporte une certaine stabilité au groupe (moins d'alternance de résidents)

- Aménagement des temps de repas : les repas se déroulent dorénavant en deux temps. Afin de respecter les gestes barrières et la distanciation, les professionnels ne partagent plus les repas des résidents et mangent après eux. Les repas du soir sont avancés à 18h.

❖ familiarisation avec les règles d'hygiène et les protocoles

Le quotidien est en permanence rythmé par l'application de nouveaux protocoles et des règles d'hygiène. Afin que la sécurité de tous soit respectée.

Toutefois cela modifie l'accompagnement du résident.

- travail avec les masques pour les professionnels : difficile pour certains résidents de reconnaitre les éducateurs qui les prennent en charge.

Les restrictions des contacts physiques sont difficilement explicables aux résidents et crée une certaine frustration. Comment se faire comprendre lorsque le toucher est notre seul moyen de communication et qu'il devient interdit ?

Nous avons même été amenés à vivre quelques jours en isolement total suite à un test PCR positif chez une résidente de l'unité. Un confinement des résidents et du personnel soignant a été mis en place. Dès lors les contacts avec le reste de la structure ont été stoppé ce qui a entrainé des modifications et une obligation de changements de comportement pour de nombreux résidents de NEPTUNE.

Exemple : comment expliquer à M. qui est au sein de l'institution depuis de nombreuses années qu'il ne lui ai plus possible d'aller passer ses journées sur une autres unités et qu'elle n'a plus le droit de se balader dans les couloirs

❖ Modifications des modalités de départs en famille :

Au fil du temps ils ont parfois été suspendus ou alors fortement règlementé (obligeant un temps d'isolement de 7 jours au retour du résident).

Repenser l'animation en période d'épidémie :

En tenant compte de tous ces changement et malgré leur évolution permanente, L'animation se doit d'être maintenue pour répondre aux bien être et aux besoins de chacun tout en respectant la sécurité de tous : L'accompagnement des professionnels se réalise sur une journée entière, l'animation peut uniquement avoir lieu en interne dans l'établissement et avec une restriction des contacts physiques et regroupement (les activités en inter unités sont suspendues)

En tenant compte du rythme de chacun, de leur besoin et de leur centre d'intérêt nous avons essayé de personnaliser notre accompagnement aux attentes de chacun.

La sérénité du groupe devient alors notre objectif premier : un effort est apporté de la part de l'équipe de protéger du mieux possible les résidents du climat de stress et d'incertitude qui nous envahit. Nous essayons de pallier à l'absence familles, de maintenir la dynamique du groupe et faire en sorte que tous les résidents se sentent bien chez eux

❖ Maintien du lien familial à distance…

Le maintien des liens familiaux est une priorité pour toutes les équipes.

Avec l'absence des départs en famille, nous avons proposé d'autres modes de communication aux résidents et/ ou familles qui le souhaitaient et qui en ressentaient le besoin :

Skype :

Moment de rencontre entre la famille et le résident au travers d'un échange vidéo. Dans un espace dédié et respectant la confidentialité, le résident peut échanger avec ses proches sur ce qu'il vit, ce qu'il perçoit.

Cet échange d'information maintient le lien familial et est très réconfortant pour la personne dont on s'occupe et sa famille : voir son proche rassure et réconforte

Toutefois ce mode de communication ne peut être investi par l'ensemble des résidents ou les familles (du fait de leur pathologie, du vieillissement des familles qui peuvent être en difficultés avec les nouvelles technologies).

2 personnes du groupe en bénéficient.

Appel téléphonique : une attention particulière de la part de l'équipe pour faire le lien entre le résident et sa familles ainsi que répondre aux questionnements celles-ci.

Salle visite : durant 45 mn, le résident peut recevoir sa famille (en présence d'un éducateur et dans le respect des gestes barrières) dans une salle mise en place pour l'occasion.

La majorité des résidents peuvent être amenés à s'y rendre.

❖ Animation dans le quotidien :

La décoration du lieu de vie

Décoration de l'unité de vie, personnalisation des chambres

Permettre de vivre dans un cadre de vie sécurisant et permettant un repère spatiaux- temporaire (décorer l'unité).

Des séances de bien-être :

Bains relaxants, manucures, épilations, massage

Activités

- Des temps de jeux de société ou d'activités manuelles
- Les moments calmes, à regarder tous ensemble un film assis sur le canapé du groupe

- les après midi à thème

*Soirée pyjama

*Activité maquillage

- les activités cuisines sont toujours très appréciées des résidents :

Les temps de sorties autour de l'établissement pour profiter du beau temps, pour faire un peu de balançoire, ou faire une petite balade.

Les moments importants dans la vie de chaque résident

Les anniversaires

Nous avons fêté les 60 ans de Sylvie autour d'un délicieux gâteau et d'une bouteille de pétillant tout en chantonnant « Joyeux Anniversaire » tous ensemble.

En conclusion

Après les évènements de l'année 2020, nous ne pourrons reprendre notre mode de vie comme auparavant.

Le repli imposé par la crise sanitaire a été l'occasion pour nous de synthétiser les priorités pour chaque résident et pour la cohésion du groupe. Cela passe principalement par le fait de redonner du sens aux choses simples du quotidien, qui apportent beaucoup et qui sont la base du bien être.

Unité de vie Mars

L'unité Mars est composée de 2 étages où sont installés 8 résidents âgés de 47 à 74 ans.
Six professionnels titulaires de formation différente interviennent au quotidien (1 Aide médico-psychologique, 4 aides soignantes, 1 monitrice éducatrice).

Le travail d'équipe s'appuie sur des outils pour favoriser l'accompagnement au quotidien, tel que :

- Les échanges individuel ou collectif avec les résidents
- Les projets individuels en partenariat avec les familles et les professionnels qui gravitent autour de leur accompagnement
- les temps de réunion (équipe, commission)... et des échanges formels avec les instances institutionnelles

Les temps forts de ce début d'année 2020

- Deux sorties restaurant ont eu lieu une à Chamborne en janvier et une à Siaugues Sainte Marie en février ainsi que diverses activités au sein de l'établissement.

Rien ne vaut la convivialité autour d'une bonne table avec tous les résidents de Mars

Marie Helene

SYLVIE

MARS participe à « un dîner presque parfait » Ce repas sera servi sur l'unité à l'ensemble des convives

Coralie, Angélique, Pascal sont les cuisiniers

Jury : un résident de chaque unité - Chef service - Animatrice

Samossas chèvre
et courgettes

FRAISES CHANTILLY avec

SA MOUSSE CHOCOLAT
BLANC

Février 2020 participation au CARNAVAL
avec les enfants de l'école de Monlet

Qui est qui ?
Un bon moment partagé.

Mi-mars un changement de rythme s'installe

Au début du printemps, **La Covid-19** entre en scène et, sous la pression des autorités, « La Merisaie » entre en confinement.
Dans un premier temps, l'étage de l'unité Mars est réorganisé de façon à accueillir, si besoin, des patients atteints du virus.
Les quatre chambres de l'étage sont vidées entièrement, trois résidents sont relogés sur les autres unités au sein de l'établissement et une résidente selon son choix retourne dans le milieu familial.

Le premier confinement passé, début juillet, l'étage fait place à un accueil répit pour soulager certaines familles. Les accueils se succèdent suivant un planning qui tient compte des besoins de chacun. Certaines

prises en charge se font seulement pour la journée, d'autres sur une huitaine ou une quinzaine de jours. Cette nouvelle organisation a donné une dynamique à l'unité en favorisant la stimulation de chacun, et plus d'échanges lors des activités de groupe.

Au fil des semaines, certaines prises en charge par les personnels paramédicaux ont pu être reconduites (kiné – sport adapté – psychomotricienne – Ergothérapeute - Psychologue)

Durant cette période, nous avons accompagné une résidente en soins palliatifs. L'équipe éducative a pu se réunir à deux occasions pour permettre les échanges et travailler sur cet accompagnement permettant ainsi à la famille de venir lui rendre visite une dernière fois.

Le manque de lien social, les séparations avec les familles et leurs proches deviennent difficiles pour tous. Pour palier à ce manque, l'établissement met en place un Protocole :

- Visites des proches sur rendez vous dans un lieu aménagé
- Utilisation de Skype dans une pièce prévue à cet effet et maintien des appels téléphoniques.

Durant tout l'été, nous avons profité au maximum du cadre extérieur, que ce soit pour les repas du midi et les goûters, ou une simple ballade (jardin – aménagements de notre terrasse avec des fleurs en pots.)
Utilisation de la Rosalie.
Nous avons pu nous rendre à pied ou en Trafic à l'extérieur de l'Etablissement en respectant les gestes-barrière préconisés et en évitant les lieux publics.

Philippe - Stephanie - Mathilde

Philippe

On prend de la hauteur...à la Potence d'Allègre.

« grappillage de fleurs de pissenlit»

Des palettes customisées
Quelques fleurs pour embellir la terrasse !
Puis on prend la pose pour immortaliser

D'octobre à décembre : renforcement des mesures liées au confinement

Interruption de l'accueil répit pour libérer l'étage pour les personnes porteuses du virus.

Les départs en famille restent soumis à certaines règles, sous certaines conditions, ainsi que la mise en place d'un protocole pour les retours en structure.

Ce trimestre va s'organiser autour d'activités à l'intérieur telles que la décoration du groupe (Halloween, Noël, jeux de société..).
Des achats sont effectués pour les résidents (produits de toilette....) sans pouvoir les associer à ces sorties.

Participation au concours BD d'Angoulême

Suite à des échanges sur l'unité et à l'initiative d'un professionnel, nous avons décidé de nous lancer dans l'élaboration d'une bande dessinée à

l'occasion d'un concours organisé par l'association l'Hippocampe dans le cadre du Festival BD d'Angoulême. Plusieurs résidents ont bien voulu s'associer à ce projet (que ce soit pour la réalisation de l'histoire ou de la mise en couleurs) – Nous attendons les résultats du concours (repoussés pour cause de Covid-19) et espérons avoir les faveurs du jury pour obtenir un prix. Cela nous aura permis d'échanger et de nous investir dans une activité inhabituelle, et espérer valoriser nos efforts.

- THEME : LA TERRE NE TOURNE PAS ROND

- A LA RECHERCHE DE DOCUMENTATION

Projet inter unité

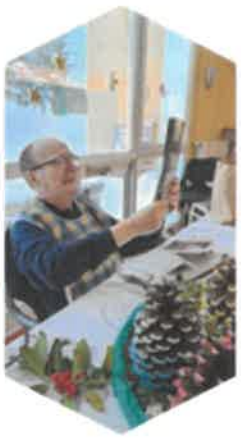
Cette fin d'année nous axons notre travail sur le bien être et le confort des résidents en réalisant un travail de coordination avec nos collègues du para- médical et les familles.
Nous favorisons un maximum les échanges avec les résidents et nous restons davantage à leur écoute.

Vu les circonstances un cadeau individuel sera mis sous le sapin, des jeux de société, des DVD viendront compléter cette action pour alimenter des temps de jeux et de plaisirs partagés.
Bien entendu, les activités cuisines restent de rigueur ainsi que des goûters améliorés.

CHACUN OUVRE SON CADEAU

THIERRY

PHILIPPE



ALAIN

Autour de la table du réveillon de Noël

Conclusion :

L'année 2020, a apporté des remaniements importants dû à cette crise sanitaire ce qui a changé l'organisation du travail sur l'unité.
Les résidents semblent accepter les contraintes qui leur sont imposées et font preuve de patience et de capacités d'adaptation exceptionnelle.
Les professionnels de l'unité travaillent en 12 h depuis fin mars.
Ils restent les interlocuteurs privilégiés pour maintenir le lien avec les familles et les proches des résidents.

Veilleurs de nuit

Déroulement d'une nuit :

De 20h à 20h30 – Transmissions avec les volants et l'IDE

De 20h30 à 21h00 – Pliage et tri par résidents du linge de toilette et des sous vêtements

A partir de 21h00- Passage en cuisine pour vérifier les températures des réfrigérateurs.

Début de la tournée en binôme :

Lune : Changes d'Anne-Marie, Georges, Patricia, Sonia.

Couchés de Benjamin et Julien lorsqu'il est présent.

Passage dans les chambres de Colette, Pierre-Henry, et 1er passage dans la chambre de Fatima pour qu'elle commence à se préparer pour la nuit.

Mars : Passage dans les chambres de Philippe et Alain pour vérifier la poche et l'installation de ses derniers.

Change de Thierry.

Passage dans la chambre de Marie-Hélène après lui avoir préparé son infusion, pour lui donner son TTT et vérifier son installation et sa poche.

Vénus : Passage dans les chambres de Fabrice, Frédéric, Erdal. Installation de Nicolas dans son fauteuil qui se trouve dans sa chambre car il ne passe pas la nuit dans son lit.

Change de Mickael puis mise en place de sa VNI et change et installation de Julien.

Saturne : Passage dans les chambres de Françoise, Nathalie, Laila pour vider sa chaise pot, et Carine pour lui donner son TTT de nuit et bien souvent pour passer un moment avec elle et la rassurer.

Changes de Viviane, Valérie et nous vidons la poche de Didier.

Coucher de Serge, ainsi que change de sa protection et poche à vider.

Déshabiller Thierry si ce n'est pas fait et bien souvent le canaliser afin qu'il se couche.

Neptune : Couchés et changes de Monique, Catherine + prise de son TTT, Marie-Hélène avec installation du bassin + prise du TTT + soins oculaires.

Passages dans les chambres de Vanessa, Véronique, Marie-Noëlle, Joëlle, et Sylvie.

Retour dans la chambre de Fatima pour voir ou en est son avancée dans sa préparation.

Ensuite nous prenons un temps pour manger notre repas préparé par les cuisines.

Retour dans la chambre de Fatima qui est censé avoir terminé sa toilette et donc prête à se faire faire son soin de bouche et à aller se coucher.

Nous allons changer la protection de Marie -Noëlle ainsi que sa position.

Après cela l'un des veilleurs va sur Saturne pour la surveillance de Thierry qui chute régulièrement ainsi que celle de Catherine qui se lève souvent pendant la nuit.

Le second veilleur sera sur Venus pour la surveillance de Pascal qui est épileptique et de Nicolas qui a besoin de notre présence pour pouvoir s'endormir sur le groupe.

Le veilleur de Saturne mettra en place la VNI de Sylvie et l'aidera à s'installer dans son lit si besoin ; éteindra la TV de Marie-Hélène.

Le veilleur de Vénus éteindra la TV de Pascal.

Catherine sera recouchée plusieurs fois la plupart des nuits puis mise dans son fauteuil.

Réponses aux sonnettes (certains résidents sonnent chaque nuit comme Sylvie, Alain…) ; et d'autres sonnent selon leurs besoins (certains résidents ont possibilités d'avoir des TTT si besoin).

Change de Georges.

Change de Nathalie.

Vider la poche de Didier et très souvent la changer et réfection du lit.

Changer Thierry Cachard.

Changer Fréderic.

Proposer et donner le café à Nicolas puis lui donner son bain et le raser.

Changer Vanessa.

Changer Catherine.

Lever Anne-Marie pour l'installer sur la chaise-pot, lui donner son TTT.

Passer dans la chambre de Philippe pour vérifier sa poche et sa protection.

Passer dans la chambre de Marie-Hélène Langlade pour lui donner une partie de son TTT.

Réinstaller Anne-Marie dans son lit.

Proposer l'urinal à Pascal.

Préparer le café sur chaque unité ainsi que dans la salle d'activité cuisine.

Ecrire les transmissions sur PSI ; mettre à jour les fiches de selle.

Faire les transmissions orales aux équipes de jour.

Les taches détaillées ci-dessus sont effectuées quotidiennement mais tout au long des nuits nous sommes amenés à gérer les crises d'angoisses, les personnes qui se lèvent et déambulent, certains soins médicaux spécifiques indiqués par l'IDE, les besoins ponctuels de chacun qui se produisent régulièrement.

Rééducation et soins

Psychologue

L'année 2020 a été marquée par une pandémie mondiale qui a modifié notre rapport au temps, à la manière d'être en relation aux autres, de fait, cela a eu un effet sur la manière d'accompagner les résidents. En effet, les notions de gestes barrières impliquant la distanciation sociale, le port du masque, les rituels de lavage des mains ou friction des mains se sont infiltrés dans notre travail de proximité nécessaire auprès des personnes. Nous réunir pour partager et échanger des moments ensemble n'était plus possible. Être en présence de l'autre n'a jamais suscité autant d'angoisse en soi ! En mars 2020, la MAS et les résidents ont été soumis à une restriction sanitaire induisant un confinement et un phénomène de repli sur soi. Chacun est devenu une menace pour l'autre dans ce climat fait d'insécurité et d'incertitude. De ce fait, au cours du mois de mars 2020, le confinement annoncé par le gouvernement obligea la mise en place du télétravail de mars à mai 2020. De fait, cette pandémie mondiale nous a obligé à être créatifs et a innové dans l'approche auprès du résident et de sa famille afin de pouvoir garantir une continuité dans les soins. Cet écrit tente de relater les observations, modifications dans le travail psychologique en lien avec un contexte sanitaire incertain.

Télétravail de mars à mai 20

Du fait du confinement, cela a entrainé un arrêt brutal de tous les suivis et/ou activités proposées notamment :

- Arrêt des activités Snoezelen : les séances ont été suspendues en raison du contexte sanitaire et de la nécessaire proximité que cette approche engage (massages, proximité corporelle, etc…).
- Arrêt des groupes de parole pour les familles et aidants familiaux : ce groupe de parole qui avait pour fréquence sur

cette année 2020 une rencontre par trimestre a dû être brutalement suspendue en raison du contexte sanitaire et de l'impossibilité de rassemblement de personnes dans un espace clos.

- Arrêt des temps de réunions en équipe : impossibilité de se réunir de nouveau en groupe de professionnels. Par ailleurs, le rythme de travail des professionnels des unités a été modifié passant en journée continue de 12h. Ceci a eu un effet contenant pour certains résidents (présentant des troubles autistiques) garantissant une continuité permanente dans l'accompagnement et favorisant une sécurité interne. En revanche, la dynamique du travail d'équipe s'est amoindrie étant donné que l'équipe des unités de vie fonctionnait uniquement par binôme (deux professionnels la journée). Comment alors maintenir un temps de réflexion en équipe ?

Passé la phase de sidération, de questionnements concernant la situation sanitaire, il a fallu imaginer et penser une poursuite d'activité professionnelle. A compter du mois d'avril 20, de nouvelles modalités de travail ont dû être pensées afin de maintenir un lien avec les résidents, les équipes, les familles. Dans cette réflexion, j'étais confrontée à un paradoxe qui était de garantir une continuité de soin tout en restant à distance. C'était une manière de rester « connectée » ceci malgré la distance physique et géographique. De ce fait, un travail en distanciel a pu être mise en place et s'est déroulé de la manière suivante :

Auprès des résidents : des liens téléphoniques et/ou en visio ont été maintenus et proposés pour les résidents afin de garantir la continuité des liens et du suivi psychologique. Pour cela, nous avons utilisé comme support Skype pour le suivi psychologique des résidents : certains résidents ont pu bénéficier de séance de psychologie via Skype. Ce temps de visio était programmé en accord avec l'équipe et le résident afin de faciliter l'accès et la connexion. La plupart des résidents (ceux ayant accès à une communication verbale) ont pu se saisir de cet espace thérapeutique virtuel.

Auprès des équipes : de même afin de maintenir un sens dans l'accompagnement et faire du lien entre le résident/la famille et les équipes, des liens téléphoniques ont été proposés de manière hebdomadaire avec l'ensemble des équipes des unités de vie. Par ailleurs, un groupe WhatsApp a été créé pour l'ensemble des professionnels de la Mas permettant d'échanger et de transmettre des informations rapidement.

Auprès des familles : des liens téléphoniques réguliers étaient proposés permettant de faire le point sur la manière dont les familles pouvaient supporter l'éloignement/séparation d'avec leur proche. De manière générale, la situation de confinement a généré un sentiment de culpabilité auprès des familles avec l'impression « d'abandonner » leur proche étant donné que les familles n'avaient plus accès à l'établissement, les familles avaient des questionnements quant à la durée d'éloignement d'avec leur proche. Pour les familles domiciliées à proximité, le confinement a généré un besoin d'avoir encore plus d'informations sur le quotidien, d'être rassuré, les familles témoignaient de leur inquiétude pour eux, pour leur proche mais également pour les professionnels. D'autres familles qui d'ordinaire ont tendance à se tenir à distance de la vie de l'institution (en raison d'un éloignement géographique ou du fait de liens distants avec leur proche) se sont mobilisés et ont davantage manifesté leurs inquiétudes concernant la situation sanitaire, le sentiment d'isolement qui devenait pesant.

- *Travail en présentiel (un jour/semaine) et maintien du télétravail (un jour/semaine) à compter de mai 20*

La Mas a connu la perte d'un résident en mai 20, cette situation m'a permis de reprendre le travail en présentiel afin d'assurer une continuité et une proximité dans l'accompagnement des résidents. Mon temps de travail s'est ainsi décliné en une journée en présentiel et une journée en télétravail. Sur ce temps en présentiel, j'ai été sollicitée pour la :

- *Mise en place d'échelle d'évaluation des effets du confinement sur l'état émotionnel des résidents* : en collaboration avec le médecin

de la Mas, nous avons choisi d'évaluer l'effet du confinement sur l'état émotionnel de certains résidents en utilisant une échelle standardisée. L'objectif était d'avoir un éclairage sur la manière dont certains avaient pu vivre ce confinement, ses effets sur le plan psychique, physique et émotionnel. Pour certains résidents, le confinement a été synonyme d'éloignement avec leur famille, situation qui a été difficilement supportable pour certains. La plupart des résidents avaient des questionnements sur la manière dont ils allaient pouvoir reprendre un jour des liens avec leurs proches. Pour certains, j'ai pu noter une perte spatio-temporelle, une régression sur le plan de l'autonomie.

- Reprise des réunions éducatives en présence du chef de service : durant le mois de septembre et jusqu'au 2ème confinement d'octobre, des réunions éducatives ont pu être maintenues, permettant de faire le point sur la situation des résidents, maintenir les axes de l'accompagnement des résidents, retrouver une dynamique d'équipe et insuffler une réflexion collective.

- *Retour à un rythme de travail ordinaire depuis septembre 20 (2 jours/semaine)*

Lors du confinement d'octobre 2020, les réunions ont été suspendues suite à la situation pandémique. Néanmoins, le suivi psychologique se poursuit et se décline comme suit :

- Reprise des séances Snoezelen : actuellement, quatre résidents bénéficient de ce type d'accompagnement

- Suivi psychologique individuel : soit au bureau ou dans la chambre du résident. À la demande du résidant quand ce dernier peut s'exprimer ou à la demande de l'équipe je rencontre certains résidents qui le souhaitent ou ceux dont le comportement nécessite un espace pour s'apaiser et/ou élaborer. Ces rencontres peuvent se faire à une fréquence hebdomadaire ou à la quinzaine. Certains résidants viennent me voir directement dans le bureau et passent un moment autour d'une médiation (jeux, dessin, peinture, ...) ou

certains me sollicitent pour maintenir un lien avec leur famille. Il s'agit simplement de leur offrir un espace en présence d'une personne. Ils sont en recherche d'une relation duelle et apprécient ce moment « hors institution ». Dans ce contexte sanitaire, plus que jamais il est surtout question de pouvoir les rassurer sur un avenir incertain (distanciation des liens familiaux, questionnement autour de ce virus, etc...).

- Echanges avec les équipes éducatives présentes : maintien du travail des professionnels en 12h donc en binôme. Il s'agit d'un temps d'échange et de rencontre lors des passages sur les unités de vie. Ces temps représentent des moments d'écoute afin de recueillir les observations des professionnels concernant les résidants ou bien sur les difficultés rencontrées, la relation avec la famille.

- Lien avec les familles : Maintien d'un lien téléphonique avec les familles et échange lors des visites des familles auprès de leur proche.

Perspectives à venir....

Réflexion sur la mise en place d'un espace de parole pour les familles et aidants familiaux en distanciel. Du fait de mon adhésion au sein d'une Association Internationale de Psychanalyse de Couple et Famille (AIPCF), j'ai été amenée à rencontrer d'autres professionnels qui ont mis en place des dispositifs pour les familles en distanciel. Cette modalité de travail semble intéressante et il serait intéressant de pouvoir proposer une telle approche aux familles et aidants familiaux afin de leur apporter un soutien et leur permettre de rompre avec ce sentiment d'isolement dans ce contexte sanitaire.

SID S.
Psychologue clinicienne

Infirmerie

L'année 2020 a été lourdement marquée par l'arrivée de la Covid 19. Ce qui a bouleversé toute l'organisation au sein de l'infirmerie.

De ce fait, la prise en charge médicale de chaque résident a été fortement impactée. Nous avons dû totalement revoir et prioriser certains rendez vous médicaux par peur de contamination lors des déplacements. Ce qui a pour certains résidents des conséquences importantes sur leur handicap.

La prise en charge psychologique de chacun a été compliquée. Les professionnels de santé étant soumis eux-mêmes à un stress et une pression permanente liée à la crise sanitaire n'était pas en mesure de satisfaire ce besoin.

L'équipe infirmière a été affaiblie dès le début du confinement par la mise en place d'un nouveau planning et donc de la diminution des effectifs. Cela a été établi pour éviter les contaminations entres collègues.

Par rapport à cette crise sanitaire, nous avons dû nous adapter et établir de nouveaux protocoles afin de pouvoir prendre en charge des personnes atteintes de la covid-19. Il a fallu aussi rassurer et écouter les craintes des résidents et essayer de faire comprendre à ceux qui sont en incapacité les gestes barrières et les nouvelles contraintes liées au virus.

Par ailleurs, la communication avec les familles sans qu'ils puissent voir leurs proches autant que possible fut très dure. D'autres moyens de communication ont fait leur apparition comme en Visio, par téléphone beaucoup, par mail.....

Nous sommes quatre infirmières titulaires (4 ETP) depuis octobre 2020. Durant l'année 2020, il y a eu une succession de remplaçants différents. Ils assuraient nos remplacements lors des périodes de congés.

Deux infirmières étaient en congés parental d'où la présence de deux remplaçantes sur une longue période. Le changement de personnel pour une courte durée semble perturber les résidents et leurs familles. Cela implique aussi de la part des titulaires de les former et de compenser le travail administratif qu'ils ne sont pas habilités à faire.

La création du 4ème poste IDE n'a pas pu encore être bénéfique car depuis le début de la crise sanitaire nous n'avons pas de vision à long terme des plannings et les horaires sont variables en fonction de l'évolution de la crise sanitaire. Ce qui demande une constante capacité d'adaptation de la part des IDE.

Par ailleurs un médecin généraliste assure des visites environ deux après midi par semaine et est joignable au téléphone tous les jours même le week-end. Il est dans l'établissement depuis fin 2016. Il assure environ 5-6 consultations par après midi de présence soit environ 900 consultations par an. Par ailleurs nous participons avec lui à des rencontres avec les familles et à des réunions cliniques avec les équipes.

L'établissement avait aussi un médecin rééducateur qui assurait des visites un après midi tous les 2 mois et qui est partie en retraite en fin d'année 2018. Il n'a pas été remplacé pour l'instant. Les questions concernant les appareillages et les installations ont commencé à se poser en fin d'année.

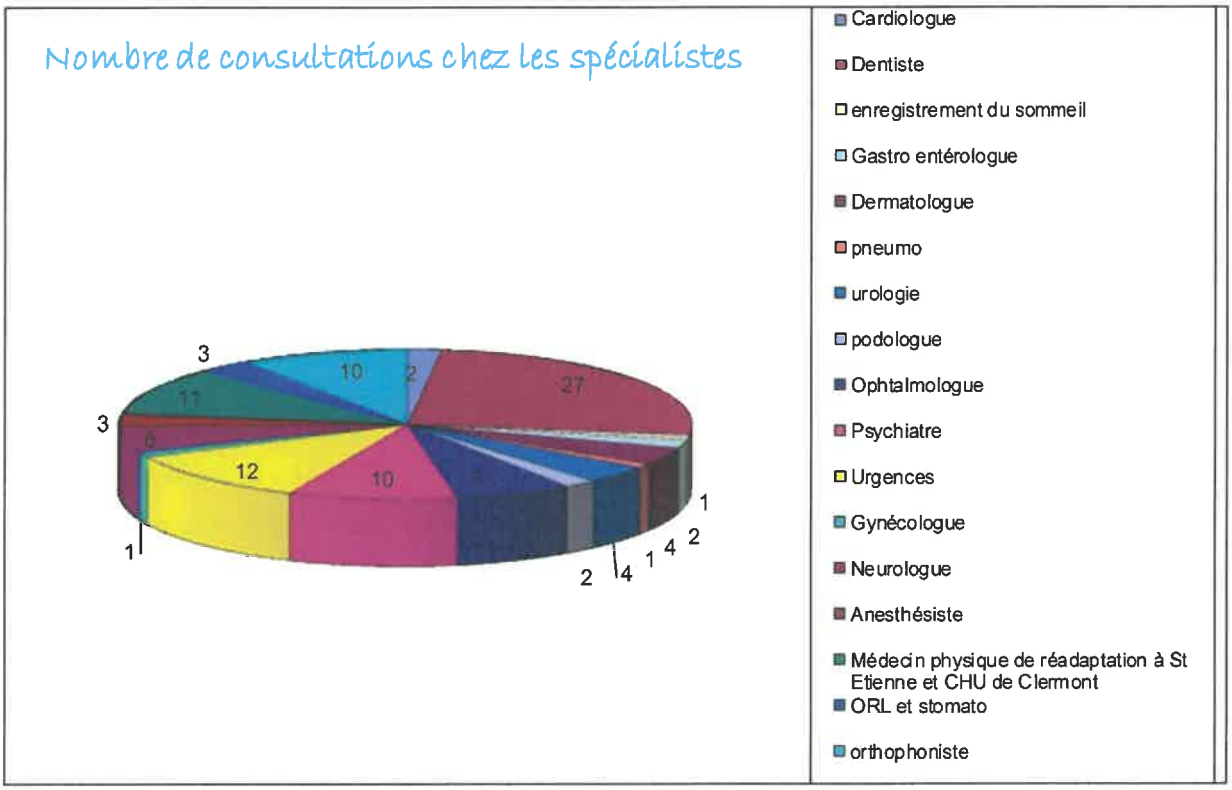
L'établissement étant ouvert depuis plus de 20 ans avec des résidents présents depuis le début, nous sommes face à une population vieillissante (47 ans en moyenne en 2020 contre 40 ans en 2008). Parallèlement à cela l'espérance de vie des personnes polyhandicapées augmente, en effet la personne la plus âgée de l'établissement à 74 ans contre 60 ans en 2008.

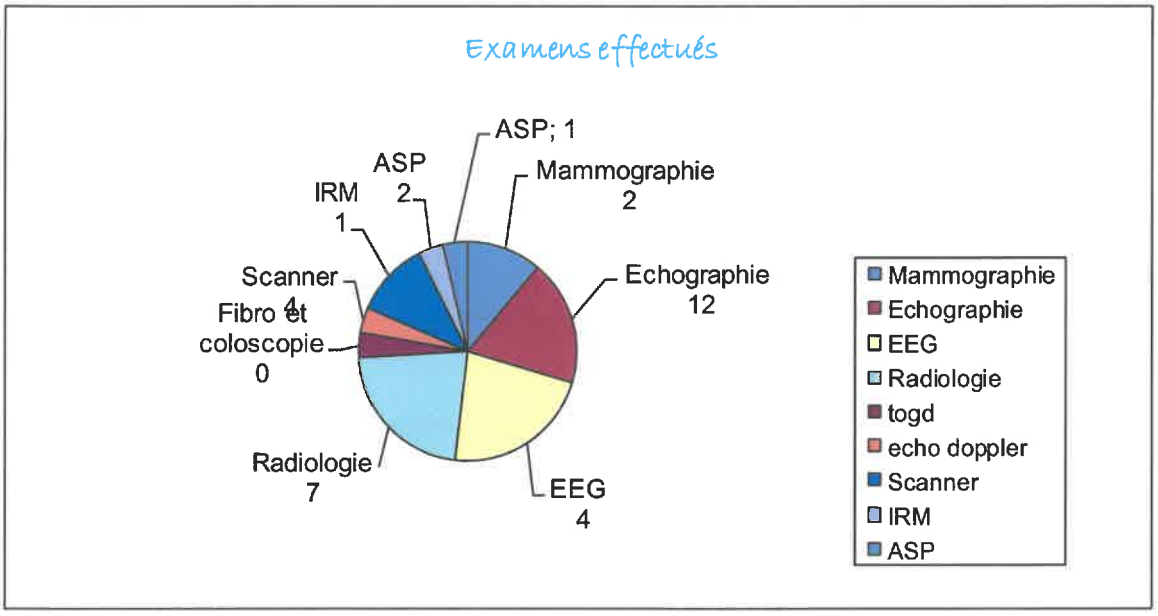
Tout cela implique un suivi médical plus important du fait d'apparition de pathologies différentes dus au vieillissement et à la comorbidité. Nous avons également depuis quelques années une augmentation de consultations chez les spécialistes. 106 consultations spécialistes en 2020 ont été réalisées.

Comme le veut le dernier projet d'établissement 2016-2021, nous essayons au maximum de prendre en charge les résidents dans leur lieu de vie plutôt que de les orienter vers l'hôpital et ceci jusqu'au décès. Cependant le fait qu'il n'y ait pas d'infirmière la nuit limite nos possibilités (pas de voie veineuse, pas de pousse seringue électrique, pas de PCA ...).

D'autre part, l'équipe infirmière est de plus en plus sollicitée au niveau de l'encadrement car elle accueille des élèves IDE tout au long de leur cursus et ceux toute l'année hormis les vacances scolaires. Ce qui demande un investissement important au niveau de l'encadrement et une cohésion d'équipe.

Pour conclure, nous avons pu constater que le travail en équipe est essentiel pour arriver à affronter ce virus et surtout l'investissement individuel de chaque professionnel.




Examens effectués
ASP; 1
Mammographie 2
Echographie 12
EEG 4
Radiologie 7
Fibro et coloscopie 0
Scanner 4
IRM 1
ASP 2
Mammographie
Echographie
EEG
Radiologie
togd
echo doppler
Scanner
IRM
ASP

Psychomotricienne

❖ La psychomotricité au sein de la MAS

Je suis arrivée au sein de la MAS La Merisaie au cours du mois de septembre 2018. J'occupe un poste de psychomotricienne à mi-temps pour la MAS (40%) et le SAMSAH (10%) avec pour jours de présence :

En début d'année :

- Lundi toute la journée
- Mardi matin
- Mercredi toute la journée

Dès septembre :

- Mardi toute la journée
- Mercredi toute la journée
- Jeudi après-midi

En début d'année, mes interventions au sein du SAMSAH n'étaient pas régulières, je m'adaptais en fonction des besoins du service (bilans, réunions le mardi matin et une prise en charge mensuel le mercredi après-midi). Ainsi, mon emploi du temps était donc principalement sur la MAS pour les 3 jours de présence, avec des changements ponctuels en cas d'intervention pour le SAMSAH (notamment une fois par mois pour un suivi).

Suite au déménagement du SAMSAH dans les nouveaux locaux à Brioude (dès septembre), cette souplesse d'emploi du temps n'est plus possible compte tenu de l'éloignement géographique. Au vu du contexte sanitaire (COVID : limitation des professionnels paramédicaux à une seule journée par semaine sur la MAS), j'ai donc dû diminuer ma présence sur la MAS et condenser les suivis pour pouvoir en maintenir un maximum.

❖ Travail d'observation et de relation en équipe pluridisciplinaire

N'étant présente qu'à mi-temps et ne pouvant donc pas proposer de prises en charge à tous, je veille malgré tout à connaitre et tisser un lien avec chaque résident de la MAS. Pour cela, je fais chaque matin le tour des unités pour dire bonjour à chacun des résidents mais également à l'équipe (pour recueillir d'éventuelles sollicitations). Je laisse également la porte de mon bureau ouverte afin que les résidents puissent venir me voir plus aisément.

Suite à la période COVID (dès mars 2020), mon organisation et mon lien aux équipes a été impacté. Le fait d'être limité à un seul jour de présence ne me permettait plus de faire le tour sur chaque unité. De plus, le travail en équipe est plus difficile : les aménagements ont du mal à tenir dans le temps suite à l'absence de projets personnalisés et aux journées des soignants en 12h (moins de temps d'échange).

Actuellement, la place de la psychomotricité au sein de la MAS est bien ancrée. Les équipes me sollicitent de façon adaptée (sur mes champs d'action). En début d'année, un groupe co-animé avec un soignant différent chaque semaine (psychomotricienne + un soignant d'unité différente qui tourne) s'est mis en place. Ce groupe a été enrichissant, tant pour les résidents (avoir une personne du quotidien et une personne du paramédical) que pour les professionnels (connaître le regard et le métier de chacun). Il a dû s'arrêter mi-mars (contexte COVID).

Pour des raisons de réaménagements de l'infirmerie, le bureau a changé de place en octobre. Il a donc maintenant un espace de rééducation avec un grand tapis au sol ainsi qu'une table adaptable en hauteur. Une réflexion autour de la possibilité de mettre en place des aides techniques pour les transferts au sol et donc permettre des prises en charge notamment autour des NEM (niveau d'évolution motrice) est en cours avec la kinésithérapeute.

Par ailleurs, cette salle est plus grande que la précédente et permet de proposer plus facilement des parcours psychomoteurs. Un autre espace dans la pièce d'à côté permet la rédaction, les transmissions sur l'ordinateur et est partagé avec les kinésithérapeutes et l'ergothérapeute. Cela permet de se croiser plus souvent et donc d'échanger, de travailler en équipe.

Le changement de mes jours de présence me permet de croiser plus souvent mes collègues étant eux aussi à temps partiel (psychologue, ergothérapeute, kinésithérapeute) et donc de proposer des suivis avec des objectifs plus cohérents, globaux.

❖ Organisation de différents types de bilans psychomoteurs

Reprise du rapport d'activité 2018 et 2019 : mes projets

Les bilans sont intéressants afin de rendre compte des difficultés mais aussi des capacités de la personne. Ils servent d'appui à la prise en charge et permettent également d'évaluer les évolutions (progrès, maintien ou régression).

J'ai envisagé 5 types de bilans afin de m'adapter à chaque résident :

- Bilan global avec des épreuves cotées (12 résidents). A réaliser avec le résident.
- Bilan global d'observation (13 résidents). A réaliser avec le résident et l'équipe.
- Bilan d'équilibre (3 résidents). A réaliser avec le résident.
- Profil sensoriel (6 résidents). A réaliser avec l'équipe et/ou la famille.
- Profil de communication (6 résidents). A réaliser avec l'équipe et/ou la famille.

J'ai ainsi positionné chaque résident sur le bilan qui lui correspond le mieux. Cela demandera un long temps avant que tous les résidents soient bilantés. Le temps de passation est très variable d'un résident à un autre et

selon le type de bilan (le bilan d'équilibre est très rapide, environ 10 min, alors que les autres nécessite plusieurs séances de 45 minutes).

Réalisé sur l'année 2020 :

- 2 profils sensoriels

❖ Prises en charge individuelles

De janvier à mars, 11 résidents ont bénéficié d'un accompagnement individuel (dont 1 en binôme avec la psychologue). Ce sont des séances variables en durée (de 30 min à 1h) et variées en type d'accompagnement (travail autour de l'équilibre, du domaine cognitif, de la détente corporelle, du graphisme, du sensoriel, etc.). Le rythme est hebdomadaire. Un temps de préparation en amont des séances est nécessaire (afin de définir les axes de travail, les objectifs, les médiations, création de supports ludiques pour les prises en charge).

Par ailleurs, mes interventions peuvent également concerner la mise en place et/ou la création d'outils d'aide au quotidien avec, par exemple, la mise en place d'un timer pour les temps de douche et/ou repas ; d'outils de communication (pictogramme, arborescence pour les patients n'ayant accès qu'au oui/non...).

Lors du confinement (mars à juin), les professionnels paramédicaux n'ont pas pu intervenir en présentiel. Au vu du public accueilli à la MAS (avec de grandes difficultés de communication), les séances en visio ont été très limitées. 2 résidents ont pu bénéficier d'une poursuite du suivi psychomoteur en visio (d'avril à mai).

Dès juin, les professionnels paramédicaux ont pu intervenir mais en étant limité à un jour par semaine. Dès septembre, une reprise s'est faite sur nos temps de travail ordinaire. Dès octobre, mon temps de présence bascule à nouveau sur une journée par semaine. Sur ce rythme d'une journée par semaine, environ 8 résidents bénéficient d'un accompagnement individuel.

❖ Prises en charge groupales

Groupe équilibre

Le groupe s'est mis en place début février, avec la participation de 8 résidents, mais a dû s'arrêter en mars (COVID). Il a pu reprendre sur septembre mais a été suspendu dès octobre.

Repas thérapeutiques

Les mercredis midi, l'ergothérapeute et moi-même proposons des repas thérapeutiques en salle cuisine à un, deux ou trois résidents. L'objectif principal est le maintien de l'autonomie alimentaire (praxies) ainsi que le changement de cadre (répit en cas de période difficile pour les repas sur l'unité, moment de convivialité avec un groupe plus restreint). Le repas dure en moyenne 1h15.

Comme pour le groupe équilibre et au vu du contexte sanitaire, les repas ont été suspendus avec une reprise sur septembre et octobre.

Sorties

Cette année, les sorties étant limitées dès mars, je n'en ai faite aucune. En septembre, un projet de sortie au centre équestre pour observer l'équilibre en extérieur d'un résident a été réfléchie en équipe mais n'a pas pu se réaliser.

❖ Temps de réunions

En début d'année, mes jours de présence ne me permettaient pas d'assister aux réunions (PP et APP). Dès septembre, le changement de mes jours de présence me permet d'assister à ces réunions. Cependant, avec le contexte et donc la suspension des réunions, je n'ai assisté qu'à 2 rencontres. En septembre, j'ai assisté à la réunion paramédicale.

Chaque matin, je regarde les transmissions des jours où je n'étais pas présente. Cela me permet de m'informer sur le quotidien des résidents.

Cependant, dès la reprise en juin, avec le temps limité de présence, il m'a été difficile de conserver ce temps.

- Temps de formations

J'ai pu assister à une rencontre entre psychomotriciennes de l'association en janvier 2020 avec pour thème principal un retour de formation fait par une collègue sur le sujet des réflexes archaïques. Cela a été très enrichissant professionnellement.

Dès septembre, je deviens tuteur d'une étudiante alternante pour 2 ans.

- Temps de rédaction

Après chaque prise en charge, je rentre des informations sur le logiciel PSI : je fais une brève transmission et complète le dossier informatisé du résident concerné. Cela me permet de visualiser l'évolution des prises en charge. A la fin de chaque bilan, un compte rendu écrit est mis sur le dossier informatisé du résident.

J'écris des comptes rendus de suivi, notamment en amont de leurs rendez-vous médicaux (gériatre, neurologue, médecin MPR, etc.).

Dès la reprise post-confinement (juin), au vu des forts besoins d'accompagnement, les temps sans suivis sont très rares. Ainsi la fin d'année se fait dans l'action, mettant de côté les écrits.

- En conclusion, une année particulière

Avec le contexte sanitaire COVID-19 ainsi que le déménagement des locaux du SAMSAH sur Brioude (impactant mes temps de présence sur la MAS), cette année fut difficile et a demandé beaucoup d'adaptabilité, tant pour l'équipe que pour les résidents.

Laura Arnaudon

Psychomotricienne

Kinésithérapeute

Les prises en charge sur la MAS d'Allègre sont assurées par deux kinésithérapeutes libéraux, intervenant chacun 2 fois par semaine.

Chaque prise en charge est individuelle et suit scrupuleusement les prescriptions fournies par les médecins.

Celles-ci se divisent en 3 catégories :

- **prises en charges des pathologies neurologiques**, un grand nombre de nos résidents sont atteints de pathologies chroniques neurologiques nécessitant des entretiens quotidiens articulaires et musculaires.

Le but de cette prise en charge est le ralentissement de l'évolution de la pathologie afin d'éviter les déformations vicieuses.

- **prises en charges orthopédiques**, ces rééducations interviennent après un trauma ou une chirurgie réparatrice. La finalité de cette rééducation est la récupération de l'autonomie initiale du patient.

- **la rééducation respiratoire** : ces prises en charges sont principalement saisonnières et consistent à désencombrer les patients infectés.

Toutes ses prises en charge se sont complexifiées avec la crise sanitaire. L'absence de soin durant les 8 semaines de confinement ont eu des répercutions indéniables sur l'état général de nos résidents et malheureusement des séquelles irréversibles pour une minorité.

Assistante sociale

Dans le cadre de ma mission, j'assure la mise en œuvre des droits des résidents. Mon temps de travail à la MAS est de 0,40 ETP, sur des présences, les mardis et mercredis.

A partir du mois de mars dans un contexte de confinement total, le télétravail s'est mis en place progressivement.

Les contacts avec l'équipe ainsi qu'avec les familles n'étaient que par téléphone ou par mail.

J'ai continué à veiller à la mise à jour régulière du dossier administratif et social des résidents, à solliciter les organismes compétents pour des demandes spécifiques : MDPH pour les demandes de PCH ou renouvellement d'orientation, CPAM pour les dossiers Complémentaire Santé Solidarité, Conseil Départemental pour les prestations versées lors des retours au domicile....

L'accueil temporaire étant suspendu, je prenais contact avec les familles pour prendre de leurs nouvelles.

A partir du mois de mai et ce jusqu'en septembre ; j'étais en télétravail les mardis, en présentiel les mercredis, en alternance avec mes collègues paramédicaux afin de limiter le nombre de personnes présentes à la MAS.

Depuis le début de la pandémie nous avons suspendu toutes les visites d'établissement. Néanmoins j'ai continué d'assurer l'accueil ou les conditions d'accueil des personnes sollicitant l'établissement en :

- Informant la personne
- Evaluant la situation en tenant compte des potentialités de la personne et de son environnement ;
- Participant à la commission d'Admission ;
- Contribuant à la décision d'orientation ;
- Gérant et actualisant régulièrement la liste d'attente.

Durant l'année, j'ai eu divers contacts pour des demandes d'admission permanentes ou temporaires :

- Des contacts téléphoniques pour des demandes d'informations ;
- Des contacts avec des professionnels d'autres établissements pour évoquer des situations de personnes pouvant relever d'une orientation en MAS ;
- Des échanges avec différents professionnels ou familles concernant les possibilités d'accueil et les délais d'attente pour une future admission.

Une personne a pu être accueillie en octobre de manière permanente.

En lien avec l'équipe pluridisciplinaire, les avenants au contrat de séjour après acceptation des projets par le résident et ou sa famille ont été rédigés.

Des contacts réguliers auprès des familles, des équipes pluridisciplinaires, des organismes de départs en vacances ont été réalisés afin d'organiser au mieux la mise en place des séjours.

Ceux-ci ont été annulés par la suite par les organismes en lien avec la pandémie.

J'ai pu reprendre mon activité à un rythme normal en septembre et reprendre progressivement les visites à domicile notamment auprès des familles dont leur proche était retourné au domicile.

J'ai également assuré la continuité des situations les plus urgentes pour le SAMSAH dans un contexte de congé maternité non remplacé.

Plusieurs dossiers ont été réalisés :

- Auprès de la MDPH pour des renouvellements d'orientation, des demandes de Prestation de Compensation du Handicap et d'orientation en Accueil Temporaire ; de Fond de Compensation ;

- Des demandes de CSS ;
- Plusieurs démarches auprès de la CPAM pour la déclaration du médecin traitant des résidents et le renouvellement d'ALD ;
- Auprès du Conseil Départemental pour le paiement de la PCH ;
- Les dossiers de réservations pour des séjours adaptés ;
- Des demandes de tutelles

Des liens réguliers avec les tuteurs et tous partenaires autour des situations des résidents ont été réalisés (établissement de soins, matériel médical…)

Courant janvier 2019 un temps d'échanges avec l'UDAF a été proposé aux familles de la MAS et du SAMSAH pour évoquer les différentes mesures de protection juridique et répondre à leurs questions. Les familles nous ont par la suite re-sollicitées pour remettre en place ce type d'intervention avec la participation d'un notaire.

Cette intervention était programmée mais annulée dans le contexte de crise sanitaire.