



Association œuvrant pour les Personnes en situation
de Handicap des Vosges du Nord

EANM ACCUEIL DE JOUR

Projet d'établissement

2023 - 2027



SOMMAIRE

I.	LE PROJET ASSOCIATIF	4
	<i>HISTORIQUE DE L'ASSOCIATION.....</i>	<i>4</i>
	<i>LE CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE.....</i>	<i>5</i>
	<i>LES VALEURS ASSOCIATIVES.....</i>	<i>6</i>
	<i>CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET ASSOCIATIF.....</i>	<i>7</i>
	<i>LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES.....</i>	<i>8</i>
II.	L'ORGANISATION GENERALE	10
	L'ORGANISATION DES SERVICES.....	10
	LE COMITE DE DIRECTION (CODIR)	11
	<i>Organisation.....</i>	<i>11</i>
	<i>Fonctionnement.....</i>	<i>11</i>
	<i>Modalités de contrôle de gestion garantissant la maîtrise budgétaire.....</i>	<i>12</i>
	ORGANISATION GEOGRAPHIQUE	13
	SECTEUR D'INTERVENTION.....	14
III.	LE SYSTEME DE MANAGEMENT PAR LA QUALITE	15
	LA CARTOGRAPHIE DES PROCESSUS.....	17
	LES RECOMMANDATIONS DE L'HAS MISES EN OEUVRE.....	18
IV.	LA BIENTRAITANCE	20
	INTRODUCTION.....	20
	ZONES DE VIGILANCE	20
	<i>Les axes communs à l'ensemble des structures.....</i>	<i>20</i>
	<i>Le Groupe de réflexion éthique de l'aphvn.....</i>	<i>21</i>
V.	L'ACCES AUX SOINS	22
VI.	L' « ETABLISSEMENT »	25
	INTRODUCTION.....	25
	L'HISTOIRE ET LE PROJET DU SERVICE.....	27
	LES MISSIONS	27
	<i>Cadre légal d'intervention.....</i>	<i>27</i>
	<i>L'agrément.....</i>	<i>28</i>
	LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE	28
	<i>Description du public accueilli.....</i>	<i>28</i>
	<i>Expression et participation des usagers.....</i>	<i>29</i>
	<i>Place de l'entourage.....</i>	<i>30</i>

L'ANALYSE DES BESOINS SELON LA GRILLE SERAFIN PH.....	31
<i>Besoin en matière de santé somatique.....</i>	Erreur ! Signet non défini.
<i>Besoin en matière d'autonomie.....</i>	Erreur ! Signet non défini.
<i>Besoin pour la participation sociale.....</i>	Erreur ! Signet non défini.
LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION.....	32
<i>La nature de l'offre de service.....</i>	32
<i>Prestations en matière de soins.....</i>	33
<i>Prestations en matière d'autonomie.....</i>	33
<i>Prestations en matière de participation sociale.....</i>	34
<i>Pilotage et fonctions supports.....</i>	37
<i>Organisation interne de l'offre de service.....</i>	41
<i>Les professionnels et les compétences mobilisées.....</i>	42
<i>l'ancrage des activités dans le territoire : Partenariats et ouverture.....</i>	46
LES PRINCIPES D'INTERVENTION.....	48
LES OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION, DE DEVELOPPEMENT.....	51

INTRODUCTION

L'APH des Vosges du Nord se projette vers le futur.

Le présent Projet d'Établissement 2023-2027 décline en actions concrètes les axes prioritaires du Projet Associatif 2023-2027 de l'APH – Association à but non lucratif – adopté en assemblée générale en juin 2022.

Nos valeurs associatives fondamentales restent solidement ancrées dans notre action. Elles rappellent la place prépondérante de la personne handicapée accueillie ou accompagnée au sein des dispositifs actuels ou à venir.

Le cadre légal a sensiblement évolué depuis notre précédent projet (2018- 2022). Nous nous y conformons systématiquement et appliquons les nouvelles recommandations. La réglementation continuera sans doute d'évoluer dans le futur, ainsi que les modalités de financement. Les plateformes de services partagés et les dispositifs nous permettront de nous adapter progressivement à ce nouveau cadre.

Notre action s'attachera à l'importance de la qualité de service rendu à la personne, au respect de sa dignité, à la liberté du choix de son projet de vie et à son accompagnement à tous les âges de la vie.

I. LE PROJET ASSOCIATIF

HISTORIQUE DE L'ASSOCIATION

L'APH des Vosges du Nord, APHVN, est née de la fusion, le 31 décembre 2017, de l'APAEIIE et de l'AAPAH.

L'APAEIIE a été créée en 1970 notamment par quelques parents et amis du Rotary Club local pour répondre à un besoin d'accueillir des enfants en situation de handicap.

L'IME (Institut Médico Educatif) est le premier établissement de l'APAEIIE à ouvrir ses portes en 1970.

En 1978 a été créé le CAT (Centre d'Aide par le Travail) devenu ESAT (Etablissement et service d'aide par le travail) en 2005, pour accueillir les jeunes adultes en situation de handicap. A cette même époque le FH (Foyer d'Hébergement) a vu le jour.

Au fil du temps, de 1989 à 1999, plusieurs établissements ont été ouverts afin de répondre aux divers besoins comme, un accueil de jour FAS (Foyer d'Accueil Spécialisé), un SESSAD (Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile et un SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale).

En 2004, la résidence du Hochberg a ouvert ses portes à Wingen-sur-Moder à l'initiative de l'AAPAH, association fondée en 1998.

En 2008, puis en 2010, l'association APAEIE s'est encore développée avec la création du SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés) ainsi que du CAMSP (Centre d'Accompagnement Médico-Social Précoce).

Le 31 décembre 2017, les associations APAEIE et AAPAH ont fusionné pour créer l'APH des Vosges du Nord.

De 2016 à 2019 plusieurs projets ont vu le jour. En premier la plateforme autisme rattachée à l'IME créée en coopération avec l'AAPEAI de DIEMERINGEN, en second l'équipe de dépistage précoce en autisme avec l'association APF France Handicap.

Enfin en septembre 2021, la création de l'unité d'enseignement maternelle en autisme UEMA (Unité d'Enseignement Maternelle Autisme) située à Val-de-Moder.

LE CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

Le projet associatif est conforme aux recommandations du droit européen et à la législation française. Il prend en compte :

- La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et en particulier :
 - La participation directe de la personne handicapée au projet d'accueil et d'accompagnement (livret d'accueil, Conseil de vie sociale),
 - La prise en charge ou l'accompagnement individualisé et de qualité par la mise en place d'un projet personnalisé,
 - La confidentialité des données concernant l'usager.
- La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui reconnaît l'accès aux droits fondamentaux reconnus de tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté.
- La convention des Nations Unies ratifiée par la France en 2010 relative aux droits des personnes handicapées qui est de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque.

L'APHVN s'engage au respect de la dignité des personnes en situation de handicap et à prévenir toute forme de maltraitance comme définie dans le Code d'action sociale (et des familles CASF, art. L. 119-1 ; CSP, art. L. 1431-2)

L'APHVN accompagnera les réformes en cours :

- Réforme de la tarification,
- Développement de réponses inclusives et de l'autodétermination des personnes en situation de handicap,
- Meilleure fluidité des parcours de santé et de vie,

LES VALEURS ASSOCIATIVES

Les valeurs portées par l'APH des Vosges du Nord sont :

Des valeurs à l'égard des personnes

- Reconnaître la différence et refuser toutes pratiques discriminatoires ;
- Assurer le respect fondamental de la personne en situation de handicap, de sa vie et de son devenir ;
- Promouvoir le droit à la dignité pour chacun ;
- Rechercher le bien-être de la personne en situation de handicap par la qualité de nos services ;
- Garantir la diversité de l'accueil et de l'accompagnement selon la nature du handicap et les besoins de la personne ;
- Développer l'inclusion de la personne en situation de handicap dans la vie civile autant que faire se peut par l'éducation, la formation professionnelle, le travail, le logement ou les services à sa personne.

Des valeurs du vivre ensemble

- Reconnaître tout être humain comme acteur à part entière de la société, en privilégiant et facilitant son insertion dans toutes ses composantes ;
- Assurer l'accompagnement des personnes handicapées dans leur parcours de vie au sein de la collectivité ;
- Promouvoir la solidarité sous toutes ses formes ;
- Développer des partenariats extérieurs pour élargir nos services ;
- Permettre l'écoute et l'accompagnement des familles.

Des valeurs citoyennes

- Promouvoir la participation de la personne handicapée à la vie citoyenne ;
- Avoir un rôle actif dans une meilleure reconnaissance des personnes en situation de handicap par la société civile et ses institutions ;
- Assurer une participation aux instances professionnelles ou administratives en étant force de réflexion et de proposition ;
- Agir en référence constante à l'éthique et à la déontologie et dans le respect de la loi ;
- Intégrer les valeurs environnementales dans nos actions.

CONTEXTE ET ENJEUX DU PROJET ASSOCIATIF

Le renouvellement du projet associatif de l'APHVN intervient dans un contexte à la fois bousculé par la crise sanitaire du covid19, et modifié en profondeur par les réformes réglementaires en cours.

Cette crise sanitaire a accentué, et quelque fois révélé des enjeux en termes d'éthique, de conditions de travail, d'attentes de la part de la personne accompagnée et de son entourage. Elle a parfois révélé les limites dans la capacité des établissements et services à maintenir une continuité de l'accompagnement dans un contexte sanitaire critique.

Ce contexte particulier a poussé les services à innover, à se réorganiser afin de poursuivre l'accueil et l'accompagnement. Il a également été à la source d'un épuisement professionnel important, qui a généré des attentes de plus en plus fortes de la part des professionnels, tant en ce qui concerne les conditions de travail que la reconnaissance.

A cet égard, le niveau des rémunérations et l'obsolescence de la convention collective actuelle pénalisent l'engagement et la fidélisation des salariés. Les revalorisations salariales annoncées par l'État répondent en partie à ces attentes.

Pour ce qui concerne le contexte réglementaire, après les réformes importantes de 2002 et 2005, la réforme de l'évaluation externe qui entre en vigueur en 2022 et surtout la réforme tarifaire SERAFIN-PH annoncée pour 2024, vont profondément impacter nos organisations, nos missions, notre relation avec la personne accompagnée.

Le récent avis rendu par le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU questionne également nos institutions et nos accompagnements : Quelle place pour la parole de la personne accompagnée au sein des établissements et services ?

Quelle place pour elle dans la société ? Quelles libertés, quel exercice de ses droits civiques ?

Quels droits et quelle rémunération pour les travailleurs handicapés ?

Toutes ces questions et bien d'autres pousseront probablement notre association et nos équipes professionnelles à revoir leur conception de l'accompagnement, avec le souci de répondre de manière adaptée à chaque situation.

C'est dans ce contexte particulier que ce nouveau projet associatif prend place, avec des enjeux portant à la fois sur :

- La pérennité d'un mouvement associatif à taille humaine, confronté aux fusions et à la concurrence du secteur à but lucratif, ainsi qu'à la rareté du financement public pour la création de nouveaux établissements et services.
- La qualité du service rendu, avec un souci constant de respect de la dignité, de la liberté de choix de la personne accompagnée, de respect de son projet de vie.
- L'accompagnement des équipes professionnelles, confrontées à des changements importants, ainsi qu'à un renouvellement générationnel depuis quelques années, qui accentue l'importance de la transmission des savoirs et des compétences au sein des établissements et des services.

- L'accueil des personnes handicapées vieillissantes, tant en ce qui concerne leur accompagnement, que la continuité de leur parcours, et l'adaptation de nos services à leurs attentes et à leurs besoins.

LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Promouvoir le droit des personnes en situation de handicap

- Développer des actions auprès du public accueilli pour faire connaître les droits de la personne accompagnée ;
- Développer la formation des professionnels à la bientraitance et à l'éthique ;
- Garantir l'expression et la participation des personnes accompagnées ;
- Permettre à la personne accompagnée de définir ses choix et garantir la co-construction et la personnalisation du projet d'accompagnement ;
- Développer des actions d'accompagnement à l'autonomie et à la santé ;
- Préserver l'intimité et l'intégrité physique et morale des personnes accueillies.

Favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap

- Développer l'emploi inclusif et l'intégration du travail protégé dans le milieu ordinaire (Cf réforme des ESAT), dans la mesure du possible :
 - Sensibiliser les acteurs économiques et les entreprises,
 - Favoriser les partages et échanges d'expériences entre milieu ordinaire et le travail protégé ;
- Développer l'éducation inclusive par l'accès à une scolarisation adaptée ;
- Développer l'inclusion sociale et la citoyenneté (culture, sport, loisirs) ;
- Développer l'habitat inclusif et les pratiques innovantes.

Développer le parcours des personnes en situation de handicap

- Développer l'analyse des besoins, attentes et habitudes de vie de la personne accompagnée pour construire le projet personnalisé inscrit dans le parcours de vie ;
- Rendre la personne accompagnée actrice de son projet et prendre en compte l'entourage de la personne ;
- Développer au sein de l'APH la coordination de parcours pour garantir le « zéro sans solution » et proposer des options aux personnes accompagnées et leur entourage ;
- Adapter les organisations de travail et développer les plateformes de service pour répondre aux besoins de la personne accompagnée ;
- Améliorer et harmoniser l'accueil et l'orientation des personnes en situation de handicap de manière à mieux gérer les listes d'attente (Généralisation de la commission d'admission).

Accompagner le vieillissement des personnes en situation de handicap

- Accompagner les personnes handicapées vieillissantes tout au long de la vie ;
- Adapter l'accompagnement et les conditions d'accueil de la personne handicapée vieillissante ;
- Assurer la continuité de l'accompagnement de la personne handicapée vieillissante et la prise en compte de son projet de vie en partenariat avec la famille et l'entourage ;
- Développer des projets et des partenariats innovants permettant l'accueil, l'accompagnement et le cas échéant l'hébergement des personnes handicapées vieillissantes.

Adapter les compétences des professionnels aux besoins des personnes en situation de handicap

- Accompagner les professionnels aux changements d'organisation et aux nouvelles missions requises et nécessaires ;
- Former les professionnels aux nouvelles problématiques rencontrées et aux pratiques innovantes ;
- Développer les partenariats avec les entreprises afin d'encourager le partage des compétences entre le secteur médico-social et l'entreprise ;
- Favoriser la qualité de vie au travail, la sécurité au travail et la prévention des risques psychosociaux.

Développer les partenariats par rapport au territoire

- Maintenir et développer une association vivante, grâce à une veille stratégique, appuyée sur une connaissance des textes nouveaux et de leurs modalités d'application ;
- S'inspirer de ce que d'autres associations ont pu mettre en place avec succès, participer à des colloques et congrès, se tenir informés des progrès techniques et théoriques du secteur ;
- Faire vivre le partenariat existant, en rechercher de nouveaux, pour sortir d'une logique de segmentation et permettre un parcours de vie, facile et personnalisé ;
- Se tenir prêts à répondre à des besoins et à des appels à projets, pour conforter l'existant et développer des compétences nouvelles ;
- Être réactifs selon les demandes de résidents, de porter et de lancer les projets dans les domaines suivants :
 - Professionnel (travail en coopération), Associations sportives et culturelles, Éducatif, Contacts régionaux, voire transfrontaliers, Corporations et fédérations, Médical ;
- Développer une communication vers les partenaires extérieurs ;
- Développer l'écoute et l'échange entre l'association et les familles ;
- Inciter les usagers, familles, amis à participer à la vie associative en devenant membre de l'Association.

II. L'ORGANISATION GENERALE

L'organisation des établissements et services intègre dans ses projets et dans ses pratiques, l'évolution des compétences professionnelles, l'ouverture à l'environnement professionnel, scolaire et social, ainsi que les besoins et demandes des usagers et de leurs familles.

La logique dite de structure, historique et fortement marquée par un modèle institutionnel hiérarchique, est encore présente dans le fonctionnement, mais la logique fonctionnelle est maintenant bien en place. Elle permet de structurer les projets d'accueil et d'accompagnement mis en œuvre, dans une dynamique professionnelle au service des projets individuels et collectifs. Ce modèle de fonctionnement a permis une mise en synergie des structures qui s'organise à partir des emplois et des compétences.

Les directeurs d'établissements et services intègrent ces logiques de l'organisation, ils occupent une double fonction :

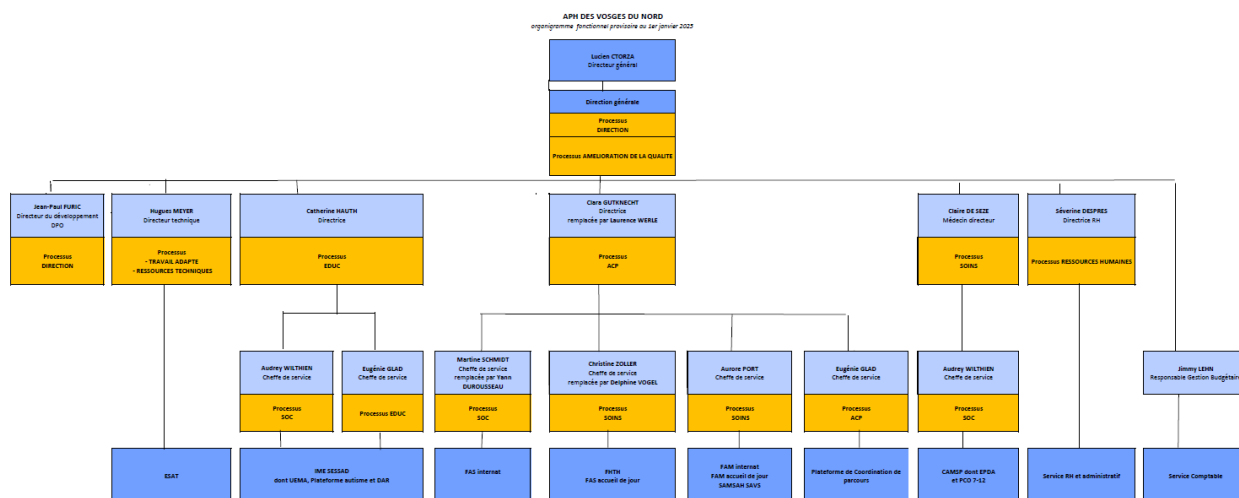
- **Hiérarchique** pour assurer la direction de la structure en ce qui concerne :
 - La mise en œuvre du projet d'établissement ou de service ;
 - L'animation d'équipe et l'organisation du travail dans les structures ;
 - La sécurité et la bientraitance ;
 - L'accueil des usagers et les relations avec les familles ;
 - L'élaboration et la mise en œuvre des projets individuels ;

- **Fonctionnelle** pour la coordination et l'animation des professionnels concernés par le processus :
 - Réunions régulières ;
 - Formations professionnelles ;
 - Réseau professionnel ;
 - Elaboration, mise en œuvre et évaluation d'outils communs.

L'ORGANISATION DES SERVICES

L'organisation de l'APH des Vosges du Nord intègre cette double fonction hiérarchique et fonctionnelle. L'organigramme fonctionnel est défini selon le découpage suivant :

APH DES VOSGES DU NORD



La dynamique qui s’est développée dans ce cadre, a permis de mettre en place une organisation par processus métier.

LE COMITE DE DIRECTION (CODIR)

ORGANISATION

Le Comité de direction est composé de l’ensemble des cadres hiérarchiques de l’Association.

FONCTIONNEMENT

Le CODIR est animé par le Directeur général. Il traite notamment les sujets suivants :

- La mise en œuvre du projet associatif défini par l’Association ;
- Les questions qui relèvent de la gestion et de l’administration des différents processus ;
- La bienveillance ;
- La Gestion des Ressources Humaines ;
- L’Évaluation et le Management par la qualité ;
- La place des dispositifs associatifs sur notre territoire d’intervention ;
- L’intégration des évolutions législatives dans nos projets ;
- Le traitement de problématiques ponctuelles qui peuvent avoir une incidence plus globale au niveau de l’Association et nécessite des ajustements du cadre de fonctionnement ou des orientations.

- De toute question en lien avec l'organisation des structures, la sécurité au travail ou des usagers, l'animation des projets et la communication interne et externe.

Les moyens pour mettre en œuvre cette politique sont divers, en fonction du projet.

Les moyens managériaux prévus dans la planification sont :

- *Les réunions « CODIR »*
Elles sont mensuelles et traitent de l'organisation et de l'administration générale de l'Association et des structures.
- *Les réunions « AME »*
Elles sont mensuelles et traitent de l'amélioration continue et de l'innovation.
- *Les réunions thématiques*
Elles sont ponctuelles et traitent d'un point particulier. Elles réunissent l'ensemble ou une partie seulement des membres de la direction, les professionnels compétents et impliqués dans le projet concerné. Elles sont animées par le manager en charge du projet à traiter.

MODALITES DE CONTROLE DE GESTION GARANTISSANT LA MAITRISE BUDGETAIRE

- Un suivi mensuel de l'activité réalisée par le service est assuré dans le cadre de la réunion CODIR ;
- Un suivi mensuel des indicateurs de dépenses est assuré par la personne en charge du contrôle de gestion interne, en lien avec le directeur général ;
- Une procédure d'achat est en place :
 - validation et suivi de la commande par le cadre autorisé ;
 - réception et contrôle de la prestation ou de la marchandise par une personne habilitée ;
 - contrôle du BL et de la facture avant paiement ;
 - enregistrement comptable et paiement par le service financier.
- Une procédure de mise en paiement des paies est en place :
 - Centralisation des données variables durant le mois ;
 - Intégration des absences, congés, heures supplémentaires... en fin de mois ;
 - Etablissement du bulletin de paie par le service en charge des paies ;
 - Contrôle des bulletins par le contrôle de gestion interne et mise en paiement.

La comptabilité et les paiements sont contrôlés annuellement par un cabinet d'expertise comptable et certifiés un commissaire aux comptes, avant la présentation au CA puis en AG. Le commissaire aux comptes s'assure de la bonne gestion des établissements et services de manière globale.

ORGANISATION GEOGRAPHIQUE

Les établissements et services de l'APH des Vosges du Nord sont situés à Ingwiller, Wingen-sur-Moder et Saverne. Une permanence est effectuée régulièrement par les professionnels du CAMSP à Sarre-Union.

Les adresses des différents sites sont les suivantes :

IME "Léonard de Vinci" / Institut Médico-Educatif

Rue des Ecoles - 67340 INGWILLER

FAS / Foyer d'Accueil Spécialisé - Accueil de jour

Rte d'Uttwiller - 67340 INGWILLER

FOYER D'HEBERGEMENT

Rte d'Uttwiller - 67340 INGWILLER

ESAT "Les Ateliers du Herrenfeld"

Rte d'Uttwiller - 67340 INGWILLER

SESSAD / Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile

Rue du Pasteur Herrmann - 67340 INGWILLER

SESSAD-UEMA

Unité d'enseignement Maternelle - Groupe Scolaire P. Pflimlin

99 route de Bitschhoffen - 67350 VAL DE MODER

SAMSAH / Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés

15, rue du 11 Novembre - 67340 INGWILLER

SAVS / Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

15, rue du 11 Novembre - 67340 INGWILLER

CAMSP "Raphaël" / Centre d'Action Médico-Sociale Précoce

Rue du Pasteur Herrmann - 67340 INGWILLER

2 rue de l'Artisanat - 67700 SAVERNE

Résidence du HOCHBERG / FAS - FAM - Accueil de jour

1, rue du Château Teutsch - 67290 Wingen-sur-Moder

APH des Vosges du Nord / Siège social

Route d'Uttwiller - 67340 Ingwiller

SECTEUR D'INTERVENTION



III. LE SYSTEME DE MANAGEMENT PAR LA QUALITE

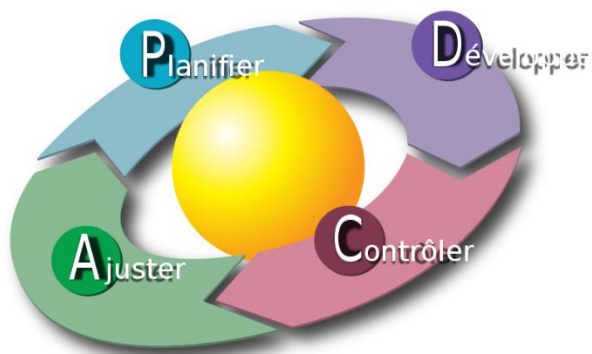
La démarche qualité prend en compte la législation, la réglementation, les recommandations de bonnes pratiques. Elle intègre les données externes : partenariat, réseaux professionnels et associatifs locaux.

Elle s'appuie notamment sur :

- Les réunions CODIR, AME et thématiques ;
- Un système d'information qui s'appuie sur un réseau informatique favorisant une certaine fluidité de l'information ;
- Une base documentaire commune à toutes les structures ;
- Des objectifs en lien avec les besoins et demandes des usagers ;
- Des tableaux de bord qui déclinent les indicateurs dans le but d'évaluer les objectifs fixés par processus, de manière continue ;
- Des enquêtes de satisfaction ;
- Des projets personnalisés qui associent les usagers et leurs familles ;
- La revue de direction ;
- Des audits internes annuels réalisés par des auditeurs formés ;
- Des audits externes annuels réalisés par la société DQS ;
- L'évaluation externe telle qu'elle est prévue par la loi.

L'APH des Vosges du Nord est une association certifiée **ISO 9001** depuis 2010.

L'amélioration continue se fonde sur le principe du PDCA préconisé par la norme ISO 9001.



P : PLANIFIER (tâches/horaires/objectifs/moyens/règles...)

D : DO (faire/agir)

C : CONTROLER (tout ce qui a été planifié : conforme/NC)

A : AMELIORER (ce qui doit l'être)

La direction de l'association maintient sa démarche de certification ISO 9001, conjointement avec le Conseil d'Administration. Nos objectifs sont les suivants :

1. Respecter la charte associative et le projet associatif
2. Respecter la réglementation
3. Adapter, pérenniser et développer l'activité
4. Faire évoluer les collaborateurs
5. Protéger les droits les usagers

Ces objectifs orientés vers nos usagers et nos professionnels, soutenus par une communication interne et externe dans le respect de nos valeurs fondamentales, constituent nos principes de direction.

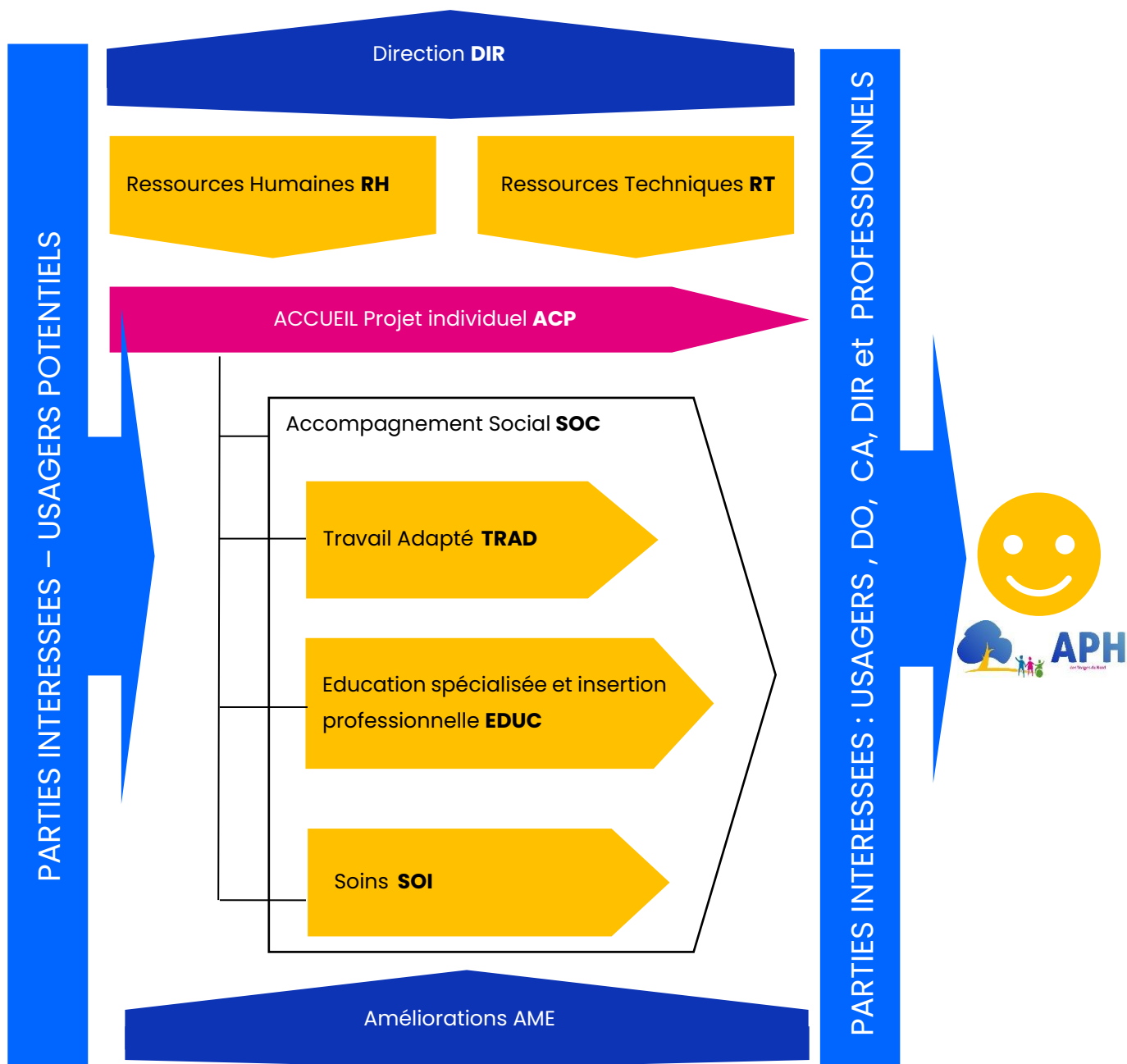
Le système de management de la qualité de l'APH est décrit dans un Manuel de management de la qualité. Il est organisé autour de processus métiers et de processus supports, pilotés par les cadres de l'équipe de direction.

Ces processus sont les suivants :

<u>PROCESSUS</u>	<u>PILOTE</u>		<u>PROCESSUS</u>	<u>PILOTE</u>
DIR : Direction	Lucien CTORZA Jean-Paul FURIC (DPO)		ACP : Accueil Projet d'accompagnement Individuel	(Clara GUTKNECHT) Eugénie GLAD Laurence WERLE
RT : ressources techniques	Hugues MEYER		SOC : accompagnement social	(Martine SCHMIDT) Audrey WILTHIEN Yann DUROUSSEAU
RH : ressources humaines	Séverine DESPRES		SOI : soins	Claire DE SEZE Aurore PORT Delphine VOGEL (Christine ZOLLER)
TRAD : Travail adapté	Hugues MEYER		EDUC : Education spécialisée et insertion professionnelle	Catherine HAUTH Eugénie GLAD
AME : Amélioration : L CTORZA / CODIR				

LA CARTOGRAPHIE DES PROCESSUS

La cartographie illustre le fonctionnement par processus tel qu'il est mis en œuvre à l'APH des Vosges du Nord.



L'organisation par processus est décrite dans le Manuel de Management.

PROCESSUS SUPPORTS

DIR : Direction
RH : Ressources humaines
RT : Ressources techniques
AME : Amélioration

PROCESSUS OPERATIONNELS

ACP : Accueil et coordination de parcours
SOC : Social
EDUC : Education spécialisée et insertion professionnelle
TRAD : Travail Adapté
SOI : Soins

LES RECOMMANDATIONS DE L'HAS MISES EN OEUVRE

Principales recommandations de BPP	CA MSP	IME	FH	FAS	RDH	Sess.	SAVS SAMSAH	ESAT
Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées	X	X	X	X	X	X	X	X
Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement	X	X	X	X	X	X	X	X
Le questionnement éthique dans les établissements sociaux et médico-sociaux	X	X	X	X	X	X	X	X
La bientraitance : Définition et repères pour la mise en œuvre	X	X	X	X	X	X	X	X
Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service	X	X	X	X	X	X	X	X
Mission du resp. d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance	X	X	X	X	X	X	X	X
Ouverture de l'établissement à et sur son environnement	X	X	X	X	X	X	X	X
La conduite de l'évaluation interne dans les ESSMS relevant de l'art. L.312-1 du CASF	X	X	X	X	X	X	X	X
L'accompagnement à la santé de la personne handicapée	X	X	X	X	X	X	X	X
Prévention des risques liés à la structure	X	X	X	X	X			X
L'accompagnement des jeunes en situation de handicap pour les SESSAD						X		
Mission du resp. de service et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance à domicile						X	X	
L'évaluation interne : repères pour les services à domicile au bénéfice des publics adultes							X	
Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT								X
Cadre de vie en collectivité Hygiène			X		x			
Cadre de vie en collectivité, Alimentation, Nutrition		X	X	X	x			X
Programme « Qualité de vie en MAS et en FAM »					x			

Le repérage, le diagnostic, l'évaluation pluridisciplinaire et l'accompagnement précoce et personnalisé en CAMSP	X							
Les spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques			X	X	X		X	X
Les « comportements-problèmes » au sein des établissements et services accueillant des enfants et des adultes handicapés : Prévention et réponses	X	X	X	X	X	X	X	X
Les espaces de calme-retrait et d'apaisement	X	X	X	X	X	X	X	X
Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap	X	X	X	X	X	X	X	X
Troubles du spectre de l'autisme : interventions et parcours de l'adulte			X	X	X		X	X
L'accompagnement de la personne polyhandicapée dans sa spécificité	X	X	X	X	X	X	X	X
Accompagner vers et dans l'habitat			X		X			
Accompagnement des personnes avec Autisme et TED	X	X	X	X	X	X	X	X
Accompagnement des de la personne avec TDI (volet 1)	X	X	X	X	X	X	X	X
Accompagner la scolarité et l'inclusion scolaire	X	X				X		
<u>Le répit des aidants</u>	X	X	X	X	X	X	X	X

IV. LA BIENTRAITANCE

INTRODUCTION

La démarche de bientraitance s'inscrit dans la continuité de la loi du 2 janvier 2002 grâce à laquelle l'évaluation et la protection des personnes ont été renforcées. L'HAS, par la publication de ses recommandations, accompagne les structures dans une démarche d'amélioration continue de la qualité mais aussi de la prévention des risques de maltraitance. La gestion des risques de maltraitance s'inscrit dans une démarche plus globale et complexe comprenant un volet préventif et un volet curatif.

La maltraitance renvoie à des situations allant de la négligence à la violence (infantilisation, humiliation, abus de confiance, défaut de soins, privation de droits, brutalité, sévices, etc.). Elle correspond le plus souvent à une succession de petits actes qui, réunis, créent les conditions de l'isolement et de la souffrance des personnes.

ZONES DE VIGILANCE

LES AXES COMMUNS A L'ENSEMBLE DES STRUCTURES

Information des dispositifs d'aide et de repérage des faits de maltraitance dans les livrets d'accueil et les règlements de fonctionnement

Chaque document comporte une information sur l'existence du numéro national d'aide aux personnes âgées et aux personnes handicapées victimes de maltraitance, le 3977. Cette plateforme téléphonique nationale centralise l'ensemble des appels et assure une première écoute. Elle oriente et transmet ensuite aux centres locaux tout appel nécessitant une analyse, des conseils ou des informations.

Développement d'une culture de sécurité et de confiance permettant aux professionnels de rapporter les erreurs, de les discuter, d'en tirer des enseignements pour mettre des mesures de prévention en place

Les membres du personnel par leur disponibilité et leur écoute contribuent également en toute circonstance à prévenir et empêcher toute forme d'agressivité, de violence ou de maltraitance. Les pratiques et les situations socio-éducatives sont reprises et régulées par les cadres et leurs équipes à l'occasion des temps de réunions et de briefing, définis et repérés.

La qualité de la coordination et du passage de consignes est importante. Des transferts de consignes sont organisés par la voie informatique, fiche de transmission soc au sein des dossiers usagers, cahier de liaison informatisé, mais aussi par des temps d'information directe : briefing.

Existence de protocole d'intervention en cas de faits de maltraitance ou de fait de violence

Des procédures spécifiques sont en place au sein de l'établissement. Elles précisent la marche à suivre pour les professionnels en cas de violence avérée d'un usager envers un autre, d'un professionnel envers un usager, en cas de suspicion de faits de maltraitance mais aussi en cas de révélation de faits de maltraitance. Elles sont régulièrement présentées et reprises en réunion d'équipe.

Garantie pour l'utilisateur en lien avec son représentant légal et sa famille, d'être coauteur de son projet à travers la mise en place d'une fonction de Coordinateur de Parcours

Chaque professionnel dédié à cette fonction a été formé à l'écoute de l'utilisateur et de son entourage ainsi qu'à la gestion de situations conflictuelles, de manière à garantir à tous une qualité de suivi de leur projet. Des temps particuliers et bien définis sont dédiés à cette fonction de manière afin d'accorder le temps nécessaire à l'accompagnement dans l'annonce et l'acceptation de certaines étapes du parcours de la personne accueillie, réorientation, régression, divergence de vue...

Mise en place d'un seul et unique Projet Personnalisé par personne accompagnée

L'existence d'un seul projet pour une personne accueillie dans plusieurs structures lui garantit une cohérence dans les accompagnements et une meilleure coordination des accompagnements.

Recherche constante de l'amélioration des services à la personne accueillie au travers des PR ACP, SOC, EDUC, TRAD et SOI

Dans le cadre de la démarche qualité en cours, les services rendus aux usagers sont régulièrement évalués. Annuellement un état de satisfaction des usagers et de leur entourage est effectué. Une autoévaluation est également effectuée annuellement par les équipes, ainsi que des audits internes et externes.

LE GROUPE DE REFLEXION ETHIQUE DE L'APHVN

Créé en 2019, le GREAPH a pour mission d'organiser une concertation et de proposer une méthode de décryptage, et si possible de résolution des questions complexes qui peuvent se poser dans l'accompagnement des personnes.

Le Groupe de réflexion éthique est issu d'une démarche volontariste (elle ne répond pas à une obligation légale et n'a pas de statut juridique), qui vise à répondre aux besoins des acteurs de l'accompagnement et par conséquent, de fait, à améliorer la qualité des prestations et du fonctionnement.

Le GREAPH fait l'objet d'une charte de fonctionnement. Il se réunit 2 à 3 fois par an. Il regroupe des professionnels de terrain, des usagers, des parents et/ou représentants légaux, des cadres. Son animation est déléguée à un consultant externe qualifié.

V. L'ACCES AUX SOINS

Tous les établissements et services de l'APH ont parmi leurs missions celle de permettre aux usagers, enfants et adultes, d'accéder à une bonne santé, en respectant leurs capacités et leur projet.

La **bonne santé se définit par le bien être psychique et somatique de la personne.**

Le projet de soin de chaque usager/résident, fait partie du projet personnalisé de la personne. Les prestations de soin proposées aux usagers : actions préventives, diagnostiques et thérapeutiques sont définies dans le processus SOI, les modalités et fréquences de ces prestations sont variables selon les services, adaptées aux besoins des usagers/résidents, et dépendantes des ressources en soin disponibles en interne et sur le territoire :

LES ACTIONS DE PREVENTION ET SENSIBILISATION

Elles sont dispensées dans tous les services, avec des interventions transversales dans le secteur « adultes » :

- ✓ Sensibilisation à l'hygiène, la diététique, le sommeil, les addictions, la sexualité, ou encore les périodes de forte chaleur ou de grand froid.
- ✓ Sensibilisation des usagers/résidents et professionnels à la transmission virale et aux gestes barrières ; sensibilisation à l'intérêt de la vaccination et organisation de campagnes sur site.
- ✓ Des formations sont proposées aux professionnels dans ce contexte, également pour le dépistage et la prévention des complications notamment psycho affectives et comportementales.

L'ÉVALUATION DES BESOINS DE SOIN ET LA REALISATION DES SOINS

En fonction de la constitution des équipes, sont proposés :

- ✓ Des bilans en interne : infirmiers, paramédicaux, consultations médicales
- ✓ Des évaluations psychologiques, diagnostiques et fonctionnelles, dans tous les services et établissements
- ✓ Des suivis individuels ou collectifs détaillés dans les projets individuels, ou des soins infirmiers organisés selon les ressources
- ✓ Indirectement : des liens avec les médecins et/ou services de soins qui suivent la personne, ou un accompagnement à la consultation médicale (en interne ou externe)
- ✓ Les services adultes participent à l'évaluation et dépistage des Troubles du Spectre de l'autisme, en lien avec le CRA adulte

Ces prestations peuvent être rendues difficiles, en raison de problèmes de déplacement de certains résidents, en raison de troubles comportementaux, de particularités sensorielles et de manque de compréhension.

Pour ces raisons, les **projets suivants** sont en cours :

- **Mise en place de téléconsultations :**
 - débuté au FAM et au FAS de Wingen, pourront être proposées aux usagers du site d'Ingwiller.
 - téléconsultations en présence d'un médecin du secteur enfant , avec les services de génétique et neuropédiatrie

- **Une préparation aux soins** (désensibilisation, habitude pendant les semaines précédant le soin non urgent) et un accompagnement adapté seront proposés par les professionnels
- Un projet innovant est en cours d'étude à l'ARS ; le **projet EMASanté**, qui devrait, au niveau des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, permettre de cibler les besoins et de faciliter cette préparation, pour les enfants dans un premier temps.

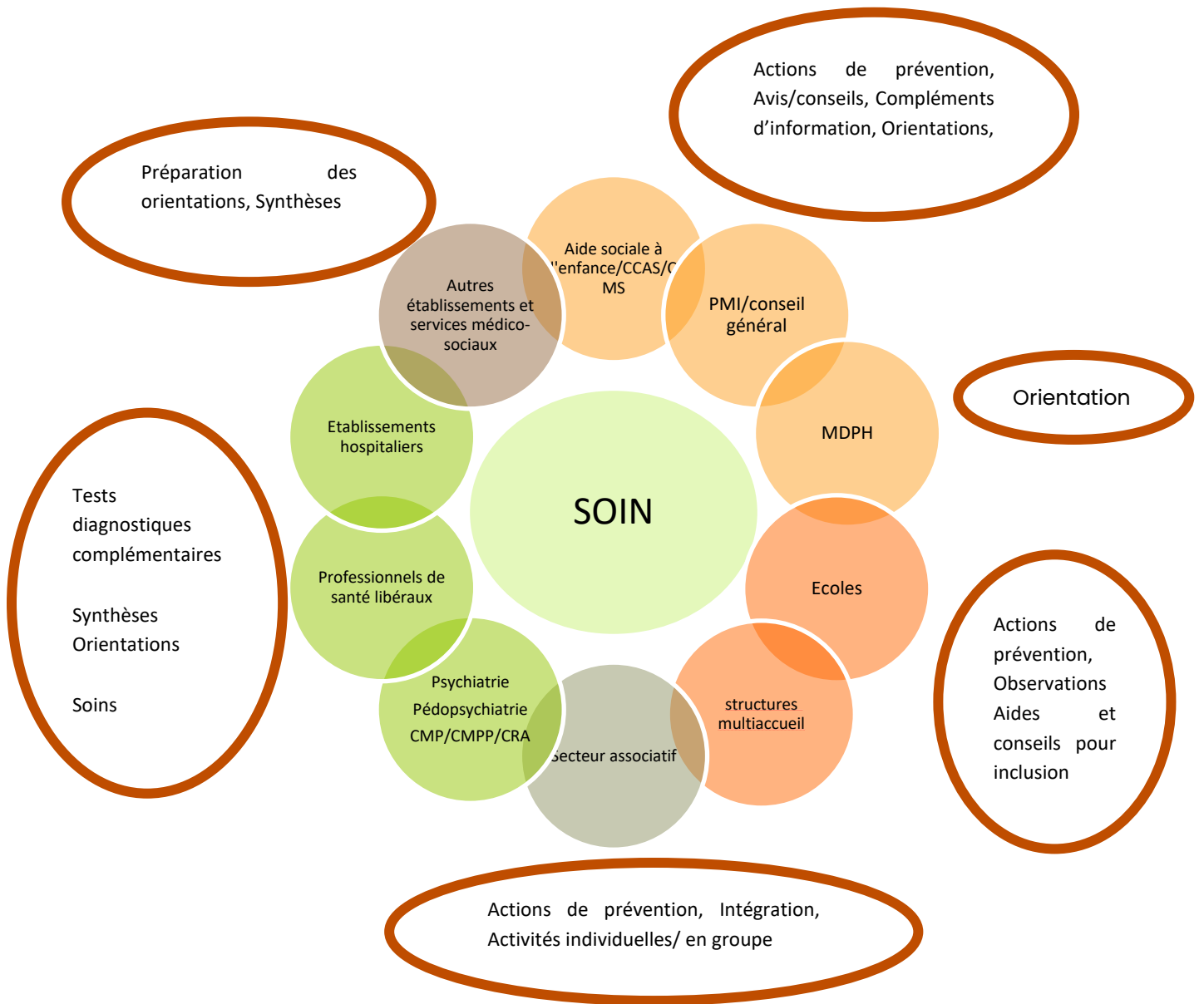
L'EXPERTISE DANS LE DOMAINE DE LA DEFICIENCE

L'ensemble des établissements a une expertise dans le domaine de la **déficience intellectuelle** et des troubles associés, et pour le CAMSP, pour **tout type de déficience**.

- ✓ Cette expertise est utilisée de manière transversale au sein de l'APH, dans les situations complexes
- ✓ Les équipes de soin de l'APH coordonnent les suivis médicaux nécessaires en rapport avec la déficience et/ou la maladie de la personne : travail avec les médecins généralistes du territoire
- ✓ Les services et établissements peuvent également être sollicités par les partenaires du territoire

Le travail en partenariat est indispensable, afin de trouver des ressources complémentaires et de proposer un parcours de soin le plus adapté : il est nécessaire de poursuivre le développement des partenariats avec la psychiatrie adulte et la pédopsychiatrie, avec les professionnels libéraux : médecins et paramédicaux, avec les services hospitaliers :

Le schéma suivant illustre les partenariats en place ; certains sont des partenariats forts, avec des échanges fréquents avec les professionnels du processus SOIN, parfois avec une convention garantissant la continuité des échanges et les engagements de part et d'autre.



VI. LE FOYER D'ACCUEIL SPECIALISE DE JOUR

INTRODUCTION

Conformément à la recommandation de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé sur « *L'élaboration, la rédaction et l'animation du projet d'établissement et de service* », le processus d'écriture du projet d'établissement du Foyer d'hébergement s'est fait dans une démarche participative, en associant l'ensemble des parties intéressées, à savoir :

- Les personnes accompagnées
- Les familles et les représentants légaux
- Les professionnels
- Les membres du CA, du CSE et du CVS

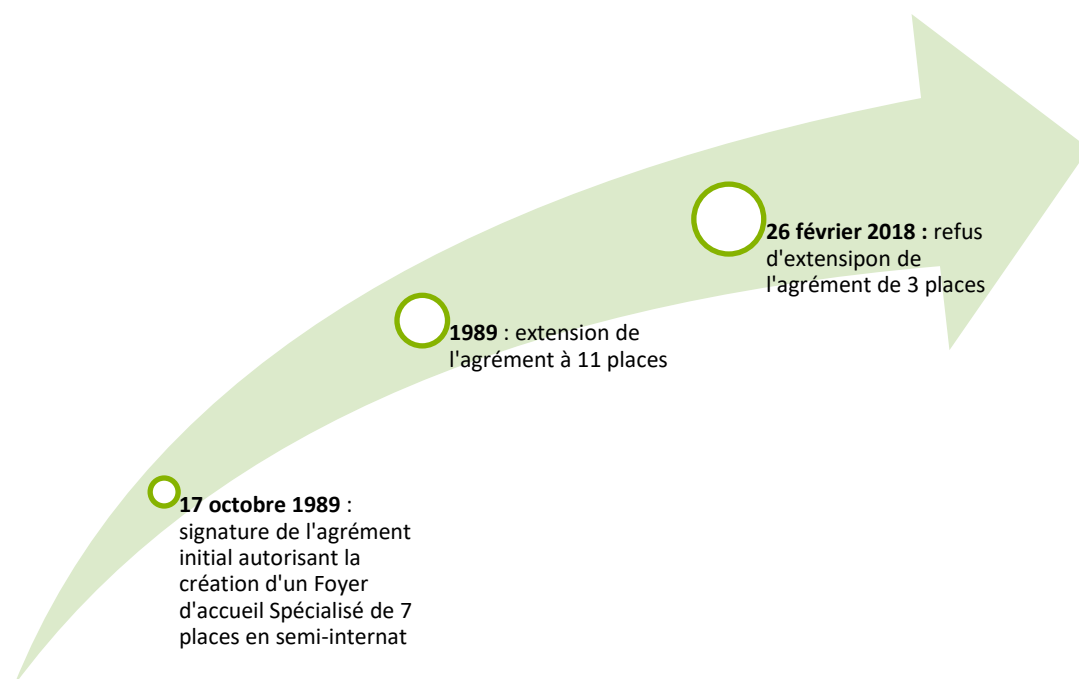
Le tableau ci-dessous présente les différentes étapes de l'élaboration du projet :

DATE	OBJECTIFS	PARTICIPANTS	METHODE
Réunion 1 03/10/2022	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les valeurs communes de l'équipe - Aligner les valeurs et les comportements – construction charte comportementale et définir les principes d'actions - Traduire ces valeurs et ces comportements dans les projets et les actions - Lecture des valeurs associatives 		Métablan, travail en sous-groupes, discussions
Réunion 2 24/10/2022	<ul style="list-style-type: none"> - Définir la mission générale de l'établissement à travers les missions des professionnelles - Présentation par la psychologue de Typologie De La Population Accueillie À L'ESMS : âges, pathologies, nombre, évolution du public, perspectives - Lister l'ensemble des besoins du public de l'établissement - Classer les besoins selon les 3 items de la nomenclature SERAFIN : santé/participation sociale/autonomie 	<p style="text-align: center;">Cadre Professionnels Psychologue Coordinateur de parcours</p>	Métablan et discussions

Réunion 3 : 7/11/2022	<ul style="list-style-type: none"> - Définir une date + organisation pour inviter les familles et RL pour échanger sur les points forts et les points à améliorer – qualité des prestations – fonctionnement établissement – liens familles/RL/ professionnels/attentes à 5 ans <p>+ partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lister les prestations de l'établissement et les intégrer dans la nomenclature des prestations Séraphin PH 		<p>Méta-plan, travail en sous-groupes, discussions</p> <p>Statistiques et graphiques</p>
Réunion 4 : 14/11/2022	Bilan PE précédent, points forts, point à améliorer		Groupe de travail
28/11/2022	Réunion avec les familles/RL + membres du CA pour échanger sur les points forts et les points à améliorer – qualité des prestations – fonctionnement établissement – liens familles/RL/ professionnels/attentes à 5 ans	Familles et représentants légaux	Annulée, car trop peu de personnes présentes. Mise en place d'un questionnaire en ligne.
Décembre 2022	Entretien avec les personnes accompagnées pour mesurer la satisfaction	Personnes accompagnées	Questionnaire + entretien
5/12/2022	Mesurer les écarts entre les besoins et les prestations.	Cadre Professionnels Psychologue Coordinateur de parcours	Groupe de travail
Janvier-février 2023	Rédaction PE		

Ce projet d'établissement a reçu l'avis favorable du CVS, et a été validé en Conseil d'Administration.

L'HISTOIRE ET LE PROJET DU SERVICE



LES MISSIONS

Les principales missions d'Etablissement d'accueil non médicalisé – accueil de jour sont : **l'accueil en journée et l'accompagnement** de chaque personne, dans le respect de ses attentes et de ses besoins, tout au long des différentes étapes de sa vie.

Le FAS propose un certain nombre d'activités visant à développer ou, tout au moins, prévenir toute forme de régression de l'autonomie dans les actes de la vie, aux différents niveaux du quotidien, de la vie sociale, des déplacements...

L'accueil de jour du FAS permet également aux personnes de préserver ou de retrouver leur insertion sociale.

CADRE LEGAL D'INTERVENTION

L'intervention des professionnels de l'EANM accueil de jour, s'inscrit dans un cadre légal dont le principal texte de référence est le suivant :

Les décrets de la DGAS (N°77-1547 et 77-1548 du 31 décembre 1977) du 31 décembre 1977 qui définissent les missions précises des foyers et services (nouvellement renommés EANM) pour personnes adultes handicapées :

- Un accueil-accompagnement de jour de personnes handicapées adultes : elles ne peuvent pas ou plus travailler en ESAT, elles ne relèvent pas encore d'une prise en charge de la dépendance (de type foyer d'accueil médicalisé).
- Un accueil-accompagnement de personnes handicapées adultes qui seront en outre hébergées soit dans une solution autonome (famille) soit dans un foyer.

L'AGREMENT

L'EANM accueil de jour est un établissement médico-social, agréé pour l'accueil en journée et l'accompagnement de 11 personnes adultes, reconnues en situation de handicap par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées (CDAPH).

LE PUBLIC ET SON ENTOURAGE

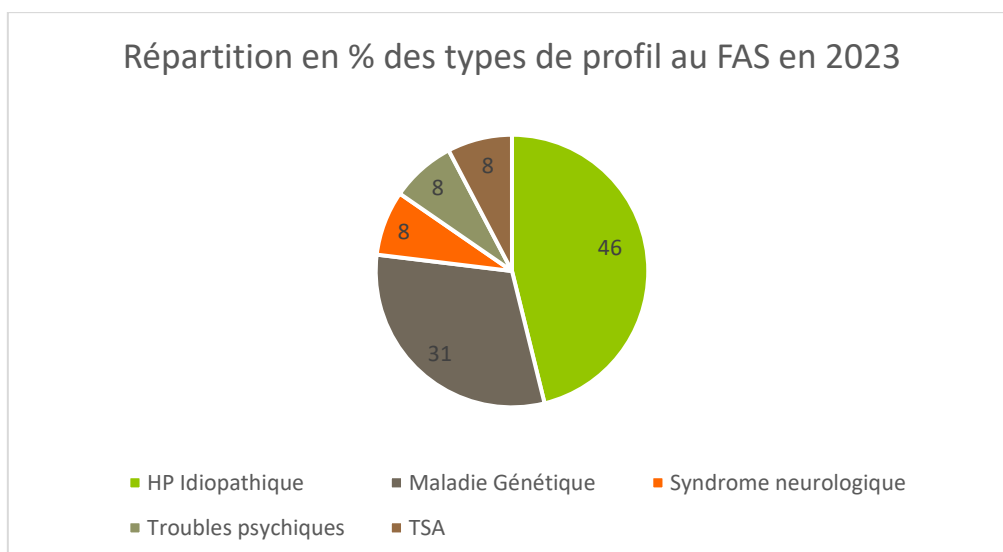
DESCRIPTION DU PUBLIC ACCUEILLI

• L'AGE :

Age moyen	Age médian	Plus âgé	Plus jeune
36	34,5	68	20

- ✓ Moyenne d'âge : **36 ans**
 - - **3 ans par rapport à 2022**

• LES PROFILS DES PERSONNES ACCUEILLIES :



Le profil du public accueilli est stable ces dernières années. Cela s'explique par le peu de mouvement dans l'effectif accueilli. Mais suite au déploiement de la mesure 12 pour le repérage du TSA dans les ESMS de la stratégie Nationale 2023-2027 pour les Troubles du Neurodéveloppement, une augmentation du nombre de personnes avec un Trouble du Spectre de l'Autisme est à prévoir. La prévision est d'un accueil de 50% de personnes TSA d'ici 2 ans. Le type d'accompagnement, l'aménagement des locaux, le taux d'encadrement pourra être revu dans cette perspective.

EXPRESSION ET PARTICIPATION DES USAGERS

L'expression et la participation des résidents et de leurs familles et/ou représentants légaux se fait à travers :

- **Le CVS (Conseil de Vie Sociale)** : Il se réunit 3 à 4 fois par an et comprend au moins deux représentants des personnes accompagnées, un représentant des familles ou des représentants légaux, un représentant des mandataires judiciaires à la protection des majeurs, un représentant du personnel, un représentant de l'organisme gestionnaire.

Lors du CVS sont émis des propositions/avis sur tout élément concernant le fonctionnement de l'établissement (organisation interne, activités, projets de travaux et d'équipement, projets divers...). Un compte rendu est rédigé à l'issue de cette instance, communiqué à l'ensemble des membres du CVS.

- **Les Enquêtes de Satisfaction** : réalisées une fois par an, elles permettent d'évaluer la satisfaction des personnes accompagnées et de leur famille/RL quant à l'accompagnement proposé et au fonctionnement de l'établissement.

- **La Commission Restauration** : comprend la participation d'au moins deux résidents, accompagnés d'un professionnel

- **Le Projet Personnalisé** : Le projet personnalisé est une démarche dynamique, une co-construction qui permet de garantir la prise en compte des attentes et des souhaits de la personne accompagnée. Cette démarche tente aussi de trouver un compromis lorsqu'il y a des désaccords ou des tensions entre les différents partis (usager, représentant légal, famille, institution).

- **Les entretiens avec le psychologue** qui permettent de prendre en compte la vie psychique des résidents, afin de veiller à leur bien-être et à leur autonomie.

- **Les entretiens individuels avec le référent éducatif** : Ce dernier est l'interlocuteur privilégié du résident, mais non exclusif. Il fait figure de personne ressource de proximité pour le résident et son entourage. Il centralise et transmet les informations importantes concernant le résident et témoigne de ce qu'il vit au quotidien. Il garantit la cohérence du projet du résident et de ce fait il

s'assure, en lien avec le coordinateur de parcours et l'équipe éducative, de la mise en œuvre et de l'évaluation de tous les moyens notés dans le Projet Personnalisé.

- **La réunion du lundi matin** : Elle permet d'accueillir pour une nouvelle semaine des usagers, permet une évaluation de leur état émotionnel après leur Week-end. Description de l'organisation de la semaine à venir (programme activités sorties)

- **La réunion du vendredi matin** : Elle sert à faire le bilan de la semaine écoulée, de préparer les réunions à venir, de lire des comptes rendus, de discuter des projets à venir, de recueillir les attentes (sorties, activités).

- **Temps d'expression journaliers en début et en fin de journée** : Ces temps permettent de faciliter les moments de transitions entre l'institution et le lieu de vie.

PLACE DE L'ENTOURAGE

L'intervention de l'équipe auprès de l'entourage de la personne accompagnée se fait en référence à la recommandation de l'HAS, concernant les attentes de la personne et le projet personnalisé.

Pour prendre en compte les personnes dans leur globalité et pour favoriser leur épanouissement, il est important de travailler avec leur entourage (Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs, famille, proche-aidant...).

En ce sens l'entourage de la personne accueillie est un acteur primordial du projet de la personne.

Les professionnels du FAS s'assurent que la parole de la personne accueillie soit entendue.

Ils veillent que soit respectée la confidentialité des informations souhaitée par la personne, dans les limites données par les éventuelles dispositions légales et judiciaires.

Les professionnels du FAS interviennent également auprès des aidants non professionnels, selon la recommandation de la HAS, pour soutenir les aidants des personnes adultes en situation de handicap.

Ils leur apportent écoute, conseil, soutien et les orientent vers des partenaires pouvant leur proposer du répit.

¹ Les attentes de la personne et le projet personnalisé, ANESM, Décembre 2008

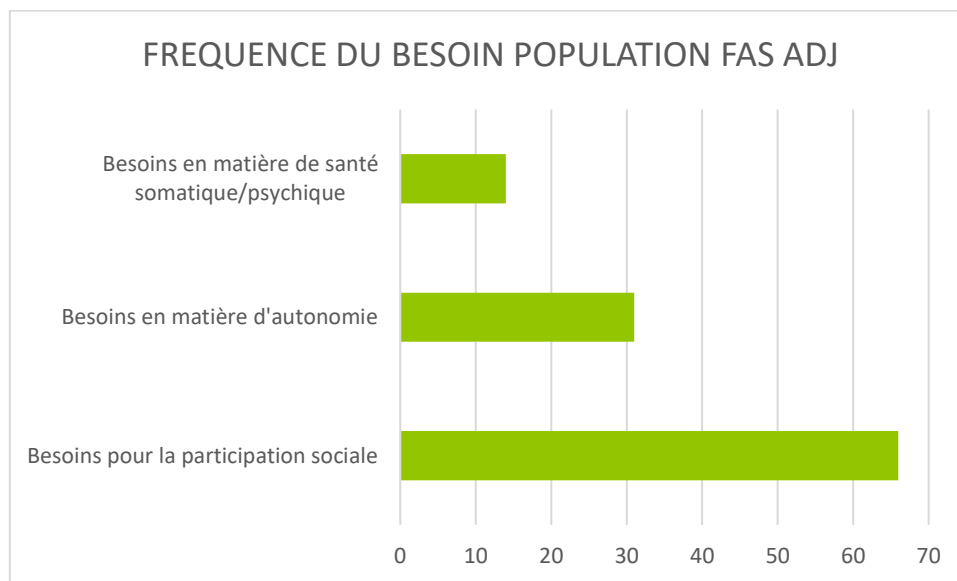
L'ANALYSE DES BESOINS SELON LA GRILLE SERAFIN PH

Nous présentons dans ce chapitre les besoins de la population que nous accueillons, exprimés selon Serafin-ph.

En équipe pluridisciplinaire nous avons repris toutes les cotations des besoins de la nomenclature Serafin-ph pour déterminer les besoins de chacun de nos usagers.

Les résultats sont présentés en globalité par rapport aux trois domaines de besoins de la nomenclature.

TYPE DE BESOINS	FREQUENCE DU BESOIN POPULATION FAS ADJ
Besoins pour la participation sociale	66
Besoins en matière d'autonomie	31
Besoins en matière de santé somatique/psychique	14



LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION

LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE

Accueil / Projet personnalisé / fin de prise en charge

Pour pouvoir proposer un accompagnement au plus près des attentes et des besoins, il est nécessaire d'être dans une culture du respect de la personne, de son histoire, de sa dignité et de sa singularité.

C'est pourquoi la phase d'accueil est primordiale. En effet, comme l'indique la recommandation de la HAS² sur les attentes de la personne et le projet personnalisé : « *Les premiers contacts sont importants pour la suite du projet. C'est dans ces moments que la confiance commence, que la personne peut être rassurée, qu'elle peut sentir qu'il y a une chance que sa situation s'améliore, ou tout simplement que cela va bien se passer* ».

« *L'enjeu de cette phase est important: il s'agit de construire les bases d'une alliance dynamique de la personne avec les professionnels dans un projet commun [...]»³.*

C'est pourquoi l'APH des Vosges du Nord a mis en place le processus Accueil et Coordination de Parcours (ACP), transversal à l'ensemble des établissements et services de l'association.

Ce processus documente les phases liées à l'accueil, à l'accompagnement personnalisé (qui se concrétise par un projet personnalisé annuel) et à l'accompagnement vers d'autres lieux d'accueil ou de vie.

Ces étapes sont mises en œuvre par une fonction pivot, celle de coordinateur de parcours (CP). Le CP accompagne et soutient la personne dans la construction de son projet et coordonne autant que de besoin son parcours.

Ainsi, comme l'indique J-R Loubat : « *Le coordinateur de parcours est la variable d'ajustement entre les attentes de la personne bénéficiaire et les réponses auxquelles elle peut prétendre*⁴ »

Le CP travaille en étroite collaboration avec les différentes équipes pluridisciplinaires.

Nous présentons dans ce chapitre les prestations de soins développées autour des personnes accueillies et en fonction de leurs besoins, décrits précédemment. Ces prestations sont présentées en respectant la nomenclature Serafin-ph.

4 catégories de prestations sont présentes au sein de Serafin-ph. La numérotation ci-dessous tient compte de la numérotation Serafin-ph.

² Haute Autorité de Santé

³ Les attentes de la personne et le projet personnalisé, RBPP HAS, Décembre 2008

⁴ Coordinateur de parcours : la fonction pivot des dispositifs sociaux et médico-sociaux de demain, Article paru dans Les Cahiers de l'Actif, n°504-507, mai/août 2018

PRESTATIONS EN MATIERE DE SOINS

- **2.1.1.1. Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative**
 - 1) Prendre soin de sa santé physique, mentale, psychiques, cognitive et du système nerveux
 - 2) Entretenir sa santé physique, mentale, psychiques, cognitive et du système nerveux (hygiène corporelle et vestimentaire),
- **2.1.1.2. Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués**
- **2.1.1.3. Prestations de psychologues**
- **2.1.1.4. Prestations de pharmaciens et préparateurs en pharmacie**
- **2.1.2.1. Prestations de rééducation et de réadaptation fonctionnelle (santé et/ou développement de l'autonomie)**

PRESTATIONS EN MATIERE D'AUTONOMIE

- **2.2.1.1. Réaliser les actes de la vie quotidienne**
 - 1) Entretien personnel (toilette, prendre soin des parties de son corps, pour l'élimination, pour s'habiller, se déshabiller, s'alimenter)
 - 2) Mobilité (changer et maintenir la position de son corps, porter, déplacer et manipuler des objets, marcher, se déplacer)
- **2.2.1.2. Communiquer avec autrui, mener une conversation ou une discussion (recevoir, produire des messages, y compris des messages non verbaux, en langue des signes et des messages écrits)**
 - 1) Mener une conversation ou une discussion (engager, soutenir, mettre fin) avec une ou plusieurs autres personnes
 - 2) Utiliser les appareils et techniques de communication
- **2.2.1.3. Prendre des décisions adaptées, visant à garantir la sécurité de la personne et/ou celle des autres**
 - 1) S'orienter dans le temps et dans l'espace
 - 2) S'organiser dans le temps et dans l'espace
 - 3) Prendre des décisions et des initiatives
 - 4) Gérer son stress et les autres exigences psychologiques (ne pas se mettre en danger, ni les autres)

PRESTATIONS EN MATIERE DE PARTICIPATION SOCIALE

- **2.3.1.1. Participer lors de la construction du projet personnalisé, de son élaboration conjointe et de son évolution**
 - 1) S'exprimer lors de la construction du projet personnalisé, de son élaboration conjointe et de son évolution

- **2.3.1.2. Exercer ses droits et libertés et sa citoyenneté**
 - 1) Connaître ses droits
 - 2) Comprendre ses droits
 - 3) Exercer ses droits fondamentaux
 - 4) Connaître et s'exprimer aux instances de participation de l'établissement (CVS, commission restauration...)

- **2.3.2.1. Acquérir les comportements et les compétences permettant de vivre dans un logement**

- **2.3.2.2. Accomplir les activités domestiques/ou y participer**
 - 1) Acquérir ou conserver une autonomie dans les gestes de la vie quotidienne (ex. : faire la vaisselle, faire le ménage, gérer les poubelles...)
 - 2) Entretenir son alimentation (faire les courses, stocker les aliments, préparer les repas...)

- **2.3.3.1. Mener sa vie d'élève, d'étudiant ou d'apprenti**

- **2.3.3.2. Préparer sa vie professionnelle**

- **2.3.3.3. Mener sa vie professionnelle**
 - 1) Etre soutenu dans l'exercice de son activité professionnelle
 - 2) Etre accompagné pour préparer une évolution professionnelle

- **2.3.3.4. Réaliser des activités de jour spécialisées dans une structure médico-sociale**

- **2.3.3.5. Mener une vie de famille**
 - 1) Désirer et/ou être parent
 - 2) Mener une vie affective et sexuelle
 - 3) Connaître et comprendre les normes sociales de base
 - 4) Respecter les normes sociales de base

- **2.3.3.6. Exercer des mandats électoraux, représenter ses pairs, devenir pair-aidant**

- 1) Renforcer les compétences d'actions collectives
 - 2) Développer son autodétermination
 - 3) Apprendre à utiliser son expérience et sa résilience pour aider les autres
- **2.3.4.1. Participer à la vie sociale et avoir des interactions avec autrui :**
 - 1) Créer des liens avec les proches (hors vie familiale et affective et sexuelle) et le voisinage
 - 2) Maintenir des liens avec les proches et le voisinage
 - 3) Intensifier des liens avec les proches et le voisinage
 - 4) Mettre fin au lien avec les proches et le voisinage
 - **2.3.4.2. Participer aux activités sociales et de loisirs :**
 - 1) Avoir des activités de loisirs/culture/sport
 - 2) Partir en vacances
 - **2.3.4.3. Développer son autonomie pour les déplacements :**
 - 1) Utiliser de manière autonome les transports en commun
 - 2) Apprendre la conduite de différents véhicules
 - 3) Connaître les règles de circulation routière en tant que piéton ou conducteur
 - 4) Etre soutenu dans la connaissance des règles de circulation routière en tant que piéton ou conducteur
 - 5) Etre soutenu dans la préparation des passations des épreuves de sécurité routière
 - **2.3.5.1. Ouvrir ses droits en matière de ressources et d'autogestion**
 - 1) Connaissance de l'ensemble des droits, allocations et aides possibles en lien avec sa situation
 - 2) Comprendre ces droits
 - **2.3.5.2. Développer son autonomie dans la gestion des ressources**
 - 1) Etre informé en matière d'économie (valeur de l'argent, gestion du budget, consommation)
 - 2) Etre conseillé en matière d'économie (valeur de l'argent, gestion du budget, consommation)
 - 3) Bénéficier d'une cogestion de ses ressources, de son budget
 - 4) Bénéficier d'une interface avec les mandataires judiciaires
 - **2.3.5.3. Etre informé sur l'existence de mesures de protection juridiques des majeurs**
 - 1) Etre conseillé sur les démarches concernant les mesures de protection juridiques des majeurs
 - 2) Etre accompagné dans les démarches afin de mobiliser les mesures de protection adaptées

NB : les informations « rythme et coordination » sont précisées dans le projet personnalisé de la personne accompagnée

PRESTATIONS DE COORDINATION RENFORCEE POUR LA COHERENCE DU PARCOURS

- 3.1.5 Relations avec le territoire et coopération avec les acteurs de territoire

- 1) Conventionner
- 2) Former des partenaires
- 3) Echanger des pratiques
- 4) Participer à des instances administratives

- Prestation de coordination usuelle

- 1) Entrée/admission
- 2) Sortie/réorientation
- 3) Evaluation de la situation, des attentes et des besoins
- 4) Définition et coordination du PP
- 5) Mise en œuvre de la prestation en face à face avec la personne
- 6) Evaluation régulière de la situation

Evaluation régulière des objectifs

Evaluation régulière des actions mises en œuvre

Evaluation régulière des résultats

- Prestation de coordination renforcée :

- 1) Situation complexe⁵ : situation de rupture, personnes sans solution d'accompagnement, périodes de transition à venir ou en cours
- 2) Accompagnement complexe : portant sur plusieurs domaines de prestations (soins, autonomie, participation sociale) et relevant de partenaires nombreux et appartenant à des secteurs différents⁶ (social, sanitaire, éducation nationale et enseignement supérieur, formation professionnelle, travail...)
 - Détermination des objectifs, formalisation d'un projet personnalisé ou d'un PAG fondé sur une évaluation multidimensionnelle
 - Identification des acteurs ressources des différents champs pour répondre au projet de la personne

⁵ Nécessite de construire un PAG et de mobiliser l'offre territoriale pour répondre aux besoins de la personne

⁶ Le caractère multisectoriel est un critère de complexité dans la mesure où il constitue également un risque de morcellement de l'accompagnement et nécessite donc une concertation rapprochée

- Coordination des interventions effectuées pour assurer la continuité du parcours d'accompagnement de la personne
- Evaluation et traçabilité du suivi du parcours (recensement des actions conduites et des objectifs à atteindre, à poursuivre...)

PILOTAGE ET FONCTIONS SUPPORTS

	Nomenclature Serafin Prestation de pilotage et fonction support	Prestations : pilotage et fonctions supports au sein de l'ESMS	Professionnels impliqués
31	FONCTIONS GÉRER, MANAGER, COOPÉRER		
31	Fonctions Gérer, Manager, Coopérer		
311	Gestion des Ressources Humaines		
3111	Pilotage et direction	<i>Fonction de direction et d'encadrement.</i>	
3112	Gestion des ressources humaines, de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du dialogue social	<i>Fonction de gestion des ressources humaines</i>	
31	Fonctions Gérer, Manager, Coopérer		
312	Gestion administrative, budgétaire, financière et comptable		
3121	Gestion budgétaire, financière et comptable	<i>Gestion budgétaire, comptable et financière, ainsi que les fonctions achats</i>	
3122	Gestion administrative	<i>Fonctions variées de la gestion administrative de l'établissement</i>	
31	Fonctions Gérer, Manager, Coopérer		
313	Information et communication		
3131	Communication (interne et externe), statistiques, rapport annuel et documents collectifs 2002-2	<i>Communication interne et externe déléguée au CODIR</i>	CODIR

Nomenclature Serafin Prestation de pilotage et fonction support		Prestations : pilotage et fonctions supports au sein de l'ESMS	Professionnels impliqués
3132	Gestion des données des personnes accueillies, système d'information, informatique, TIC, archivage informatique des données, GED	Schéma directeur informatique Sous-traitance des réseaux, sécurités informatiques et achats matériel informatique	DG, RT et DPO
31 314	Fonctions Gérer, Manager, Coopérer Qualité et Sécurité		
3141	Démarche d'amélioration continue de la qualité	<i>Réunion dite « AME » :</i> <i>Démarche qualité</i> <i>Démarche évaluation externe</i> <i>Construction d'outils</i>	CODIR
3142	Analyse des pratiques, espaces ressources et soutien aux personnels	<i>Réunion éducative : prestation permettant l'analyse des situations éducatives, soutenant les professionnels, la réflexion éthique et le soutien aux situations quotidiennes rencontrées dans l'accompagnement</i>	
3143	Supervision		
31 315	Fonctions Gérer, Manager, Coopérer Relations avec le territoire		
3151	Coopération, conventions avec les acteurs spécialisés et du droit commun	Conventions avec les prestataires externes	CP
3152	Appui-ressource et partenariats institutionnels	Convention avec les partenaires institutionnels	Directeurs et DG
31 316	Fonctions Gérer, Manager, Coopérer Transports liés à gérer, manager, coopérer		
32	FONCTIONS LOGISTIQUES		

	Nomenclature Serafin Prestation de pilotage et fonction support	Prestations : pilotage et fonctions supports au sein de l'ESMS	Professionnels impliqués
32 321	Fonction Logistique Locaux et autres ressources pour accueillir		
3211	Locaux et autres ressources pour héberger		
3212	Locaux et autres ressources pour accueillir le jour		
3213	Locaux et autres ressources pour réaliser des prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles		
3214	Locaux et autres ressources pour gérer, manager, coopérer		
3215	Hygiène, entretien, sécurité des locaux, espaces extérieurs	Hygiène et entretien des locaux assurés en internes (RT et ASI), partiellement externalisé selon la nature de l'entretien.	RT et directeurs
32 322	Fonction Logistique Fournir des repas		
3221	Fournir des repas	Fonction externalisée 2 commissions restauration se réunissent 3 fois au moins dans l'année en lien avec les usagers bénéficiaires de ce service	Dir et commission restauration
32 323	Fonction Logistique Entretenir le linge		
3231	Entretenir le linge	Selon le cas. Assuré pour les hébergements et certains ateliers de l'esat (tenues de travail)	
32 324	Fonction Logistique Transports liés au projet individuel		
3241	Transports liés à accueillir (domicile- structure)	Selon le cas. Lorsque le transport est à la charge de la structure (ESAT, FAM, IME)	
3242	Transports liés aux prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles	Selon le cas lorsque la prestation de soin relève des missions de la structure (CAMSP, IME, FAM..)	

	Nomenclature Serafin Prestation de pilotage et fonction support	Prestations : pilotage et fonctions supports au sein de l'ESMS	Professionnels impliqués
3243	Transports liés à l'autonomie et à la participation sociale	Selon le cas lorsque l'accompagnement à la participation sociale relève des missions de la structure (IME, FAS, FAM..)	
3244	Transports des biens et matériels liés à la restauration et à l'entretien du linge		

Modalités d'accompagnement

Conformément à la réglementation en vigueur, le FAS n'assure pas les transports. Ainsi les usagers viennent par leur propre moyen. Ils sont accueillis à partir de 8h15.

Pour permettre une bonne dynamique de groupe, la semaine débute par un temps d'échange durant lequel est co-construit le planning de la semaine avec les usagers, afin de permettre une meilleure prévision et un séquençage des activités et prévenir les troubles du comportement.

Puis une réunion a lieu à chaque début de journée pour revoir et adapter, si besoin, le programme de la journée.

Différents supports sont utilisés lors de ces réunions pour permettre la participation et la compréhension de tous (pictogrammes, planning, calendrier...).

Le FAS est actuellement organisé en un groupe unique. En fonction des besoins et des projets de chacun, des sous-groupes peuvent être constitués, ainsi que des temps individuels.

Cette organisation favorise aussi les activités transversales ou en lien avec les partenaires et les prestataires. (Ascadie, couture, yoga, équitation, maraîchage...)

La journée se découpe en plusieurs temps :

- Des temps d'accueil/départs
- Des temps d'ateliers (activités culturelle, manuelles, sportives, soutien scolaire, cuisine, d'utilité sociale, de prévention, d'habiletés sociales...)
- Des temps individuels (entretiens psychologiques, pour le PP...)
- Des temps de services (rangement vaisselle, préparer la pause...)
- Des temps de repos
- Des temps libres
- Des temps de repas, de pauses

Le planning des activités découle de l'analyse des attentes et des besoins des personnes accompagnées par le FAS.

Ainsi il est revu régulièrement pour correspondre aux attentes et aux besoins, également pour diversifier les supports et éviter toute lassitude.

Au-delà de la finalité de l'activité, l'équipe du FAS met l'accent sur l'importance des différentes étapes de préparation avant, pendant et après les activités.

Cela permet de mettre l'utilisateur au centre de ces différents temps décrits ci-dessus et de le rendre acteur tout au long de sa journée.

ORGANISATION INTERNE DE L'OFFRE DE SERVICE

Le FAS accueil de jour est ouvert en moyenne 221 jours par an, du lundi au jeudi de 8h15 à 16 h 15, le vendredi jusqu'à 16h.

L'équipe du FAS décline son offre de service en référence à la *Pyramide des Besoins de Maslow*⁷. L'accent est mis sur l'apprentissage expérientiel et la participation active des usagers pour favoriser au maximum l'autodétermination.

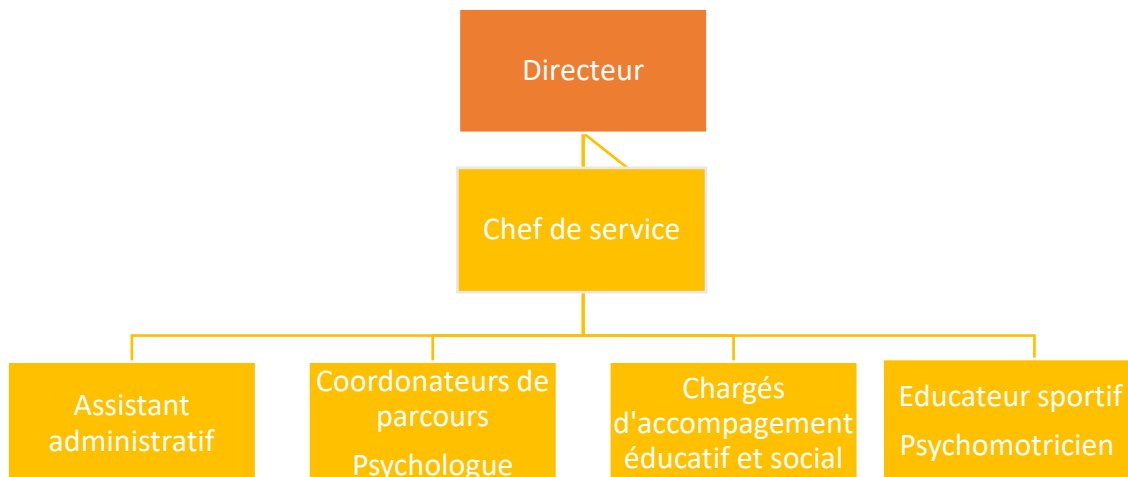
- **Favoriser l'accès aux soins et à la prévention**
- **Développer et accompagner l'indépendance dans les actes de la vie quotidienne**
 - Maintien et développement de l'autonomie dans la vie quotidienne
 - Accompagnement à l'organisation des tâches quotidiennes
 - Autonomie dans les déplacements
 - Mise en place d'actions éducatives individuelles et/ou collectives
 - Coordination avec les différents partenaires et intervenants à domicile
 - Accompagner la perte d'autonomie
- **Accompagner à la gestion administrative**
 - Accès aux droits et maintien des droits
- **Favoriser le lien social et l'inclusion sociale**
 - Maintien et médiatisation des relations avec les acteurs de la société (voisins, commerçants, associations...)
 - Favoriser l'accès à la culture et aux loisirs
 - Aide dans le choix et l'organisation des vacances
 - Projets et actions dans le milieu dit « ordinaire »
- **Accompagner à la citoyenneté**
 - Informations et sensibilisation sur les droits et des devoirs civiques
 - Sensibiliser au développement durable
 - Encourager à la participation d'actions citoyennes
 - Accès à l'information et aux échanges autour des faits de société

⁷ Abraham Harold Maslow, né le 1er avril 1908 à New York et mort le 8 juin 1970 à, est un psychologue américain considéré comme le père de l'approche humaniste.

- **Veiller au maintien et au développement des acquis**
 - Soutien scolaire
 - Maintien et développement de la motricité
 - Maintien et développement de l'autonomie dans la vie quotidienne
 - Maintien et développement des habiletés sociales

- **Soutien à la vie relationnelle et affective, bien être**
 - Favoriser l'estime de soi
 - Médiation des relations avec l'entourage proche, la famille, le conjoint, les enfants.
 - Soutien psychologique
 - Coordination avec les intervenants libéraux (psychologues, psychiatres, orthophonistes, kiné,...)

Organigramme de l'Etablissement



LES PROFESSIONNELS ET LES COMPETENCES MOBILISEES

1) L'équipe pluridisciplinaire

L'équipe du Foyer d'accueil spécialisé est composée de professionnels formés, centrés sur les métiers de l'éducation et du social.

- **Un Directeur**

Il dirige les équipes du pôle hébergements et services, dont le foyer fait partie. Il est responsable de la mise en œuvre du projet de service et veille à son actualisation régulière dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de la qualité. Il est le garant de la bientraitance dans le

service. Il valide les admissions et les sorties. Il anime et coordonne les équipes et veille à la cohérence des actions et des projets concernant les personnes accompagnées.

Le directeur est assisté d'un secrétariat de direction mutualisé sur le pôle hébergement et services adultes.

- **Un Chef de Service**

Il anime et coordonne l'équipe du foyer et veille à la cohérence de l'action et des projets concernant les personnes accompagnées. Il rencontre les futurs résidents et leurs familles dans le cadre des admissions et anime le réseau des partenaires du foyer. Il assure la sécurité des locaux et la bonne gestion opérationnelle de la structure.

- **Des Coordinateurs de Parcours**

Les missions du coordinateur de parcours (CP) s'inscrivent dans le cadre du processus Accueil et Coordination de Parcours (ACP) et dans la plateforme de coordination de parcours.

A ce titre, le coordinateur de parcours est en relation avec la direction des sites d'accueil et du pilote du processus ACP, auxquels ils rapportent les situations les plus complexes et rend compte de ses actions autant que nécessaire.

Le CP accompagne et soutient la personne dans la construction de son projet et coordonne autant que de besoin son parcours.

Il a une appréhension juste du concept d'autodétermination. Il veille à ce que l'autodétermination soit un point d'ancrage préalable à toute intervention et un but à rechercher systématiquement dans toute proposition d'accompagnement faite à la personne.

- **L'équipe pluridisciplinaire**

Une équipe de professionnels centrés sur les métiers de l'éducation, de l'accompagnement de vie et du social qui s'inscrit dans des équipes transversales :

- **Les chargés d'accompagnement éducatif et social**

Ils accompagnent les résidents dans les actes de la vie quotidienne et mettent en œuvre les moyens d'une insertion sociale et culturelle, à travers des projets et des activités en interne et à l'extérieur de l'établissement.

Dans le cadre des missions qui sont confiés à l'accueil de jour et en fonction des projets personnalisés, l'équipe éducative propose des ateliers individuels et/ou collectifs.

L'équipe a également un rôle important de médiateur pour favoriser les liens sociaux et le bien vivre ensemble.

Les chargés d'accompagnement éducatif et social communiquent régulièrement (écrit et/ou oral) aux différents professionnels les informations importantes à la continuité de l'accompagnement des résidents.

Ils sont soumis au partage d'information à caractère secret.

- **Un psychologue**

Le psychologue est chargé d'évaluer les potentialités et les difficultés des personnes accueillies, ainsi que leur état de santé mentale.

Il conçoit, élabore et met en œuvre des actions préventives, curatives et de recherche à travers des démarches prenant en compte la vie psychique des individus, le fonctionnement des groupes et leur interaction avec l'organisation afin de promouvoir l'autonomie et le bien-être de la personne.

Il participe aux réunions de service et se positionne en appui auprès des équipes notamment pour analyser les problématiques individuelles et collectives.

- **Un psychomotricien**

Le psychomotricien intervient de façon mutualisée sur le Pôle hébergement. Il réalise le cas échéant une évaluation des difficultés et un avis diagnostic, des soins et des activités de rééducation, de stimulation sensorielle et de thérapie auprès des personnes présentant des troubles neurodéveloppementaux ou psychomoteurs. Il fonde son intervention sur le mouvement, l'action, la communication verbale et non verbale pour favoriser un mieux-être psychocorporel.

Le psychomotricien intervient dans le respect du secret professionnel, du code déontologique, du cadre réglementaire et du projet associatif global.

Une fonction dite « d'éducateur référent » est attribuée à chaque chargé d'accompagnement éducatif et social.

Ce dernier est le référent de l'accompagnement et non de la personne. Il est donc celui à qui on peut se référer pour toutes questions touchant au projet d'accompagnement et à sa mise en œuvre.

En lien avec l'équipe pluridisciplinaire, il coordonne et réajuste l'accompagnement quotidien de l'utilisateur, en fonction de l'évolution de sa situation.

Il assure la bonne transmission des informations concernant l'utilisateur, à l'ensemble de l'équipe. Il est garant plus particulièrement de la mise en œuvre du projet individuel de la personne dont il assure le suivi.

L'ensemble des professionnels de l'APHVN bénéficie de formations tout au long de l'année. Il peut s'agir de formations individuelles et/ou collectives, dans ou hors de la structure. Les thématiques tiennent compte des besoins repérés sur le terrain, ainsi que des souhaits des professionnels. Un plan de formation est publié chaque année.

2) La communication et le travail collectif

« C'est un fait: on ne peut plus aujourd'hui travailler seul à l'accompagnement d'un usager, si tant est qu'on ait pu le faire un jour. Si les situations apportées à l'intervenant social par ledit usager n'ont sans aucun doute jamais été simples, elles sont aujourd'hui explicitement complexes. [...] Plus question donc de faire cavalier seul en tant qu'intervenant social, que ce soit au sein d'une équipe ou aux côtés de partenaires faisant partie des réponses possibles. L'équipe, pluridisciplinaire afin de ménager différents angles d'attaque des situations-usagers, a aujourd'hui plus que droit de cité. C'est elle qui accompagne, soutient, défend les droits mais aussi fait entendre le manque de ressources face à certaines situations.⁸ »

Ainsi, l'équipe pluridisciplinaire, pour fonctionner, utilise plusieurs supports de communication qui sont les suivants :

- La réunion d'équipe hebdomadaire

La réunion d'équipe pluridisciplinaire est un temps fort du fonctionnement d'une structure :

- Elle est au fondement de l'accompagnement de l'utilisateur, soutenant la détermination et la bonne articulation des prestations qui lui seront proposées
- Elle est un support de travail pour chaque professionnel en lui permettant de partager et de recueillir les informations et analyses utiles au travail
- Elle est au centre de la dynamique de travail collective, appuyant le déploiement et le renouvellement du projet d'établissement.
- Elle permet la transmission des informations au sein de l'équipe.

Une diversité de logiques et d'attentes professionnelles est amenée à s'exprimer durant ces temps de réunions ce qui en fait une richesse mais également un enjeu important de son efficacité.

- **La réunion d'Évaluation du Projet Personnalisé (EPP)** rassemble toutes les parties prenantes du projet. Sur la base d'un calendrier annuel, la situation de chaque personne accompagnée est réévaluée. Cette réunion est animée par le Coordinateur de Parcours (CP)

⁸ Travail en équipe: quelle clinique de l'intervention sociale? Claudine Hourcadet, Dans VST - Vie sociale et traitements 2019/4 (N° 144), pages 37 à 43

- **La réunion d'évaluation de la qualité** par processus d'appartenance. Elle est animée deux fois par an par chaque pilote de processus et a pour objectif d'évaluer voire de réajuster la carte des prestations offertes en lien avec l'émergence de nouveaux besoins.

L'ANCRAGE DES ACTIVITES DANS LE TERRITOIRE : PARTENARIATS ET OUVERTURE

Description du site et Secteur d'intervention

Le Foyer d'accueil spécialisé est situé à INGWILLER dans le Nord-Ouest du Bas-Rhin, il se répartit sur le *site du Herrenfeld* route d'Uttwiller, qui comprend le siège de l'association, ainsi que d'autres établissements comme l'ESAT et le Foyer d'hébergement.

L'EANM accueil de jour est ouvert environ 221 jours/an, du lundi au vendredi (hors jours fériés).

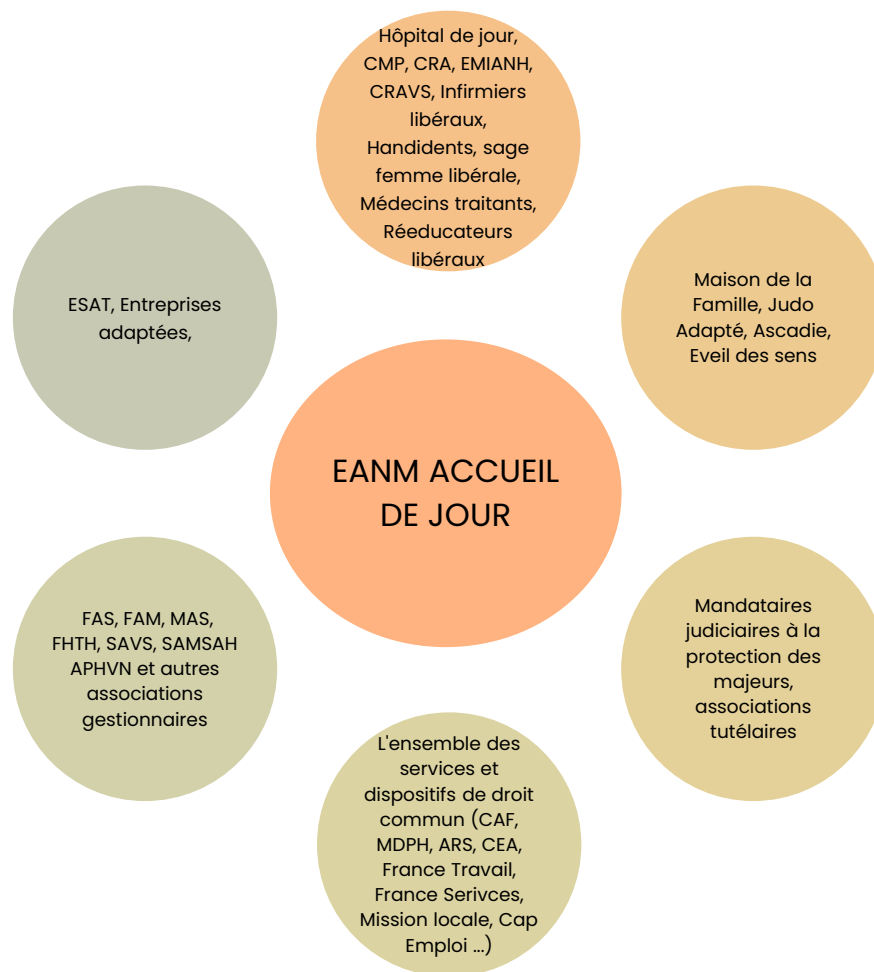
Il accueille les personnes de 8h 15 à 16h15 (sauf le vendredi jusqu'à 16h).

Partenariats

L'EANM accueil de jour développe son partenariat en tenant compte du maillage territorial.

Pour garantir un accompagnement le plus complet possible, l'équipe pluridisciplinaire a créé et entretient un réseau important de partenaires dans les différents domaines :

- *L'accompagnement social et socio-culturel*
- *L'accompagnement médical*
- *L'accompagnement professionnel*
- *L'accompagnement lié au projet de vie*
- *L'accompagnement au parcours au sein de l'association*
- *L'accompagnement médical : psychiatres, orthophonistes, kinésithérapeutes, etc.*
- *L'accompagnement des professionnels : soutien par des équipes d'appui technique (CRA, EMIANH, etc.)*



Les professionnels De l'EANM travaillent en **partenariat étroit** avec :

- **Les établissements médico-sociaux de l'APH des Vosges du Nord et hors association**

Lorsqu'une orientation est décidée, l'EANM assure un relai vers les structures médico-sociales.

- **Les dispositifs médicaux et paramédicaux**

L'EANM, comme sa dénomination d'indique, est non médicalisé et accueille les personnes en journée. Les aspects en lien avec la santé sont principalement gérés par les familles ou les professionnels des lieux d'hébergement. L'EANM accueil de jour est amené à faire de la prévention et pour cela se met en lien avec les partenaires concernés par cette thématique (ressources du territoire comme les CMP, les psychiatres libéraux, les paramédicaux libéraux, le CRA, l'EMIANH).

- **Les partenaires socioculturels**

Des accompagnements peuvent être menés au sein des structures de la culture et des loisirs du territoire, outre l'inclusion sociale, la découverte, l'épanouissement, l'entraînement aux habiletés sociales, est également recherché.

- **La MDPH et l'Agence Régionale de Santé**

Ce partenariat existe depuis plusieurs années au sein de l'APHVN. Les contacts sont réguliers, par téléphone, mail et en présentiel lors de réunions diverses.

Les partenaires extérieurs, lorsqu'ils interviennent directement dans le parcours de la personne sont conviés aux réunions pour favoriser la co-construction du projet personnalisé, sous réserve de l'accord de la personne accompagnée.

LES PRINCIPES D'INTERVENTION

Les principes d'intervention de l'EANM accueil de jour se fondent sur :

- Le cadre légal du secteur médico-social
- La Charte des Droits et Libertés de la Personne Accueillie
- Les Recommandations des Bonnes Pratiques professionnelles de l'HAS

De manière générale, pour guider leurs réflexions et leurs interventions, les professionnels veillent :

- Au respect de la singularité de chacun et de son parcours de vie
- Au recueil des souhaits de chaque personne
- A la réalisation d'une analyse fonctionnelle et multidimensionnelle de la situation de la personne pour objectiver et adapter l'accompagnement à ses attentes et à ses besoins
- A soutenir et à développer l'apprentissage de l'autodétermination tout au long du parcours d'accompagnement
- Au principe d'équité
- A personnaliser autant que possible l'accompagnement des personnes
- A établir une relation de confiance, basée sur l'autorité du lien
- A favoriser un climat positif et propice aux échanges
- A la confidentialité et au partage d'information à caractère secret

Leurs interventions s'appuient sur :

✓ **Une approche positive**

De manière générale, l'accompagnement des personnes accompagnées par le FAS, s'inscrit dans une approche positive telle que définie par la RBPP de la HAS « *L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel* »⁹ :

« L'approche positive est une manière d'aborder l'accompagnement d'une personne [...] Cette approche s'appuie sur des valeurs humaines comme la reconnaissance et la valorisation du point de vue de chacun, du potentiel et de la capacité, pour toute personne, à apprendre, à s'adapter, à évoluer et à se développer tout au long de la vie. Elle reconnaît l'impact de facteurs environnementaux sur la trajectoire et le développement de la personne, en interaction avec ses caractéristiques individuelles.

C'est une approche qui s'applique dans toutes les dimensions de l'accompagnement : posture, évaluation, définition d'un projet individuel d'accompagnement, accompagnement éducatif, etc. ».

✓ **Le soutien à l'autodétermination**

Toutes les interventions réalisées au sein du FAS s'inscrivent dans la perspective de développer l'autodétermination et le pouvoir d'agir des personnes accompagnées. Les habiletés sociales requises pour s'autodéterminer, sont travaillées dans chaque situation du quotidien. Les professionnels œuvrent à encourager et soutenir les personnes dans leurs expérimentations. Les erreurs sont considérées comme faisant partie des apprentissages et donc relativisées. Les accompagnements visent à encourager la prise d'initiative. Quotidiennement, les professionnels de l'établissement veillent à favoriser cette dynamique en étant à l'écoute des attentes, des besoins, des souhaits et des aspirations des personnes. Ils garantissent un environnement soutenant au quotidien qui respecte le rythme de vie et les habitudes, tout en favorisant l'expérimentation et le droit à l'erreur.

✓ **Les équilibres entre protection et autonomie**

« L'action sociale promeut à la fois l'autonomie et la protection des personnes. Dans le contexte d'un accueil en collectivité, la protection collective des personnes et l'intérêt général peuvent entrer en tension avec l'autonomie et l'intérêt individuel. Le droit au choix et la prise de risques doivent trouver leur place.

En outre, un principe tel que « l'égalité de traitement » ne saurait faire obstacle à la personnalisation¹⁰. »

✓ **Une fonction éducative de qualité qui sait prendre du recul sur son action**

⁹ L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel (volet 1) Autodétermination, participation et citoyenneté, HAS, Juillet 2022

¹⁰ Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement, RBPP, HAS, Novembre 2009

La fonction éducative au sein d'une institution spécialisée, intervient à deux niveaux, le singulier et le collectif.

Le travail avec du singulier, signifie l'intervention directe par rapport à l'utilisateur, à savoir la rencontre de l'éducateur et de l'utilisateur au quotidien.

Cette intervention directe, nécessite selon R. Brizais « [...] des qualités d'écoute et d'attention chez l'éducateur, [...] Être à l'écoute sera ici défini comme un *état de vigilance, d'alerte*, où l'éducateur doit être préparé à lire certains aspects de la réalité externe de l'utilisateur, en prenant appui sur *l'expression concrète de ce dernier dans le quotidien*. Il cherchera à comprendre le monde d'objets dans lequel celui-ci vit, c'est-à-dire à décrypter la réalité interne de l'autre.

[...] Il s'agit de s'interroger sur la manière dont l'autre vit le monde, à partir des assujettissements inconscients et idéologiques qu'il porte. Pour cela, l'éducateur ne peut appréhender le symptôme de l'utilisateur avec son seul sens commun, mais se doit d'en faire une lecture particulière en référence à un cadre théorique précis et explicite. À défaut d'un tel cadre, l'analyse n'est plus fiable et découle uniquement de la logique des intérêts subjectifs sans que l'engagement personnel dans la fonction éducative soit jamais interrogé ni remis en question. Pour réussir à être à l'écoute de la réalité interne de l'autre, l'éducateur doit avoir [...] suffisamment élaboré et réfléchi sa propre réalité interne, en avançant autant que faire se peut dans l'analyse de ses propres assujettissements, et donc vers une conscience plus juste de ses positionnements idéologiques et fantasmatiques. La fonction éducative implique ainsi chez ses acteurs un travail tant sur leur propre subjectivité (au niveau imaginaire et idéologique) que sur celle des usagers¹¹. »

La gestion des paradoxes

Chaque principe cité ci-dessus peut engendrer des paradoxes, et notamment :

Comment répondre aux attentes et besoins individuels tout en faisant fonctionner un collectif ?

Comment faire respecter des règles de sécurité sans enfreindre les libertés individuelles ?

Comment répondre aux demandes de la personne tout en restant dans un principe de réalité ?

Pour sensibiliser et informer les professionnels autour de ces différents principes et des paradoxes qu'ils posent, des espaces d'échanges réguliers sont organisés au sein de l'association, comme les réunions d'équipe, des groupes d'analyse des pratiques et le comité d'éthique.

¹¹La fonction éducative, Entre intervention directe et indirecte, entre sujet et institution, Reynald Brizais, Dans Empan 2012/1 (n° 85), pages 19 à 26

LES OBJECTIFS D'EVOLUTION, DE PROGRESSION, DE DEVELOPPEMENT

AXE 1 : Mener la transformation de l'offre pour passer à une logique de parcours

ACTION 1 :

Créer une plateforme de coordination de parcours

Objectifs

- Se conformer au cadre légal
- Fluidifier le parcours des personnes accompagnées
- Mutualiser les moyens financiers, humains et logistiques

Moyens :

- Obtenir un agrément pour la plateforme
- Obtenir une notification CDAPH unique
- Décloisonner le fonctionnement de chaque établissement/service
- Benchmarking auprès des plateformes existantes
- Contractualisation de la plateforme dans le cadre du CPOM

Personne Référente

Equipe de direction

Date

2027

Indicateurs

Création de la plateforme de coordination

Processus

DIR et ACP

AXE 1 : Mener la transformation de l'offre pour passer à une logique de parcours

ACTION 2 :

Créer un Etablissement d'Accueil Non Médicalisés (EANM) regroupant le FH (Foyers d'Hébergement) et les FV (Foyers de Vie) de l'APH

Objectifs

- **Se conformer au cadre légal**
- **Fluidifier le parcours des personnes accompagnées**
- **Mutualiser les moyens, humains et logistiques du FH et des FV**
- **Optimiser l'offre de service et proposer des temps partagés en fonction des besoins**

Moyens :

- **Obtenir un agrément pour l'EANM**
- **Obtenir une notification CDAPH unique**
- **Décloisonner le fonctionnement de chaque établissement/service**
- **Contractualisation de l'EANM dans le cadre du CPOM**

Personne Référente

Equipe de direction

Date

2027

Indicateurs

L'appellation EANM est en place

Une notification unique de la MDPH est donnée

Processus

Mutualisation des moyens humains

Des temps partagés sont possibles pour les personnes accompagnées

DIR

AXE 1 : Mener la transformation de l'offre pour passer à une logique de parcours

ACTION 3 :

Accompagner les équipes dans ces changements et leur apporter les techniques nécessaires à l'accompagnement d'un public en constante évolution.

Objectifs

- **Soutenir l'adhésion des professionnels à la transformation de l'offre.**
- **Parfaire les connaissances et compétences des professionnels par l'acquisition de méthodes d'accompagnement au plus près des besoins du public accompagné (outils éducatifs, méthodes...)**

Moyens :

- **Coaching individuel et/ou collectif**
- **Co-construction de la plateforme**
- **Information des professionnels sur l'évolution du cadre légal.**
- **Formations ciblées des professionnels, adaptées à l'évolution du public accompagné.**
- **Groupes d'Analyse des Pratiques.**

Personne Référente

Equipe de direction

Date

2027

Indicateurs

Taux de participation des professionnels à la co-construction
Respect du plan de développement des compétences annuel
Nombre de participants volontaires aux coachings
Nombre de séances de GAP

Processus

RH

AXE 1 : Mener la transformation de l'offre pour passer à une logique de parcours

ACTION 4 :

Informers les personnes accompagnées, les représentants légaux et les familles de l'évolution du cadre légal et de l'accompagnement

Objectifs

- **Se conformer au cadre légal**
- **Fluidifier le parcours des personnes accompagnées**
- **Mutualiser les moyens financiers, humains et logistiques**

Moyens :

- **Obtenir un agrément pour la plateforme**
- **Obtenir une notification CDAPH unique**
- **Décloisonner le fonctionnement de chaque établissement/service**
- **Benchmarking auprès des plateformes existantes**
- **Contractualisation de la plateforme dans le cadre du CPOM**

Personne Référente

Equipe de direction

Date

2027

Indicateurs

Création de la plateforme de coordination

Processus

DIR et ACP

AXE 2 : Promouvoir l'autodétermination dans la posture et les pratiques professionnelles et l'inscrire au sein des structures

ACTION 1 :

Former les professionnels, les personnes accompagnées et les familles à l'autodétermination et à ses mécanismes

Objectifs

- **Promouvoir les capacités et la participation des personnes accompagnées**
- **Permettre aux personnes d'apprendre à faire des choix et à en mesurer l'impact**
- **Permettre aux personnes de développer leur pouvoir d'agir et d'être actrices de leur vie**
- **L'évolution des pratiques professionnelles des équipes accompagnantes**

Moyens :

- **Former l'ensemble de l'équipe de direction et tous les professionnels de l'accompagnement**
- **Former les personnes accompagnées/ RL/aidant/famille**

Personne Référente

Equipe de direction

Date

2027

Indicateurs

Temps de formation à l'autodétermination

Nombre de participants à la formation

Processus

DIR/ACP/SOC/EDUC

AXE 2 : Promouvoir l'autodétermination dans la posture et les pratiques professionnelles

ACTION 2 :

Intégrer dans l'offre d'accompagnement une formation aux quatre composantes de l'autodétermination (l'autonomie, l'empowerment psychologique, l'autorégulation et l'autoréalisation) et sur leur application dans la vie quotidienne de la personne

Objectifs

- **Soutenir le pouvoir d'action de la personne sur le parcours de sa vie**
- **Valoriser les capacités des personnes concernées**
- **Développer les compétences des personnes accompagnées à agir librement et à s'auto représenter**

Moyens :

- **Mener une réflexion en équipe sur l'évolution des pratiques professionnelles nécessaires à l'accompagnement à l'autodétermination des personnes**
- **Adapter les pratiques d'accompagnement pour y intégrer les apprentissages et les interventions spécifiques au développement de l'autodétermination**
- **Travailler sur l'environnement pour qu'il soit stimulant**
- **Utiliser l'apprentissage expérientiel**
- **Opérer un changement dans la posture professionnelle**
- **GAP spécifique à l'autodétermination**
- **Espace de réflexion et d'échanges autour de l'autodétermination**

Personne Référente

Equipe de direction

Date

2027

Indicateurs

Temps de formation à l'autodétermination

Nombre de participants à la formation

Processus

DIR/ACP/SOC/EDUC

AXE 3 : Promouvoir la mise en œuvre de la CAA (Communication Alternative ou améliorée) dans les structures

ACTION 1 :

Développer la CAA

Objectifs

- **Reconnaître la communication comme un besoin fondamental**
- **Faire de la communication l'affaire de tous, dépasser les représentations sur les capacités et le potentiel d'apprentissage des personnes et reconnaître et soutenir l'expertise de chacun**
- **Sortir des hypothèses de l'interprétation de ce que veut dire l'autre**
- **Faciliter la communication des personnes sans ou avec peu de langage oral**
- **Diminuer les troubles du comportement liés aux difficultés d'expression ou de compréhension**
- **Accroître l'autonomie**
- **Nouer des relations plus qualitatives**
- **Aider l'équipe à communiquer de façon alternative**
- **Intégrer la CAA dans tous les lieux de vie de la personne, non pas à chaque fois que cela est possible mais chaque fois que cela est nécessaire**

Moyens :

- **Former le personnel à la C.A.A.**
- **Identifier en équipe les besoins des usagers peu ou non verbaux**
- **Créer les outils et supports communicationnels**
- **Travail collectif et quotidien pour modéliser les phrases et mots nouveaux**

Personne Référente

Equipe de direction

Date

2027

Indicateurs

Temps de formation

Nombre de participants à la formation

Existence d'outils personnalisés dans les lieux de vie, la chambre des personnes concernées

Processus

Progrès de la personne en terme de communication

Traçabilité dans les transmissions

Evaluation de la satisfaction

DIR/ACP/SOC/EDUC

AXE 4 : Adapter l'accompagnement à l'évolution des besoins du public

ACTION 1

S'adapter à l'accompagnement des personnes TSA

Objectifs

- Que l'ensemble de l'équipe accompagnante ait des connaissances solides concernant le TSA dans les TND
- Le bien-être des personnes accompagnées

Moyens :

- Former le personnel aux TSA
- Mise en place d'un partenariat de formation avec le CRA adultes 67
- Favoriser les demandes de formation diplômantes sur le TSA
- Développer la mise en place de Communication Alternative et Augmentée (CAA)
- Sensibiliser le personnel à la sensorialité spécifique des personnes TSA
- Sensibiliser à l'importance du séquençage et de la transition entre les lieux et les activités

ACTION 2

Aménager les locaux pour répondre aux besoins des personnes TSA (dans le cadre des travaux de rénovation prévus)

Objectifs

- Que les locaux d'accueil du FAS ADJ puissent répondre aux différents besoins des personnes TSA.

Moyens :

- Structurer l'environnement
- Prévoir une salle de calme-retrait
- Mettre en place une isolation phonique, une gestion de la luminosité des bâtiments (stores, variateurs de lumière...)
- Disposer de matériel adapté à l'accompagnement des personnes TSA en suffisance (matériel sensoriel, etc.)

Personne Référente

DIR/RT

Date

2027

Indicateurs

Les locaux sont aménagés selon les besoins du public TSA

AXE 4 : Adapter l'accompagnement à l'évolution des besoins du public : s'adapter aux rythmes des personnes accueillies

ACTION 2

Proposer un accueil et un accompagnement adapté aux besoins

Objectifs

Que les activités et le rythme soient en adéquation avec les besoins et capacités des personnes accueillies (pathologie, âge, rythme de vie).

Moyens :

- **Définir les groupes : critères de répartition.**
- **Définir un fonctionnement en adéquation avec les besoins des personnes accueillies**
- **Former les professionnels au vieillissement des personnes**

Personne Référente

DIR

Date

2027

Indicateurs

**Différents groupes sont en fonctionnement
Satisfaction des usagers**

AXE 5 : Favoriser un meilleur accès du public, à la culture et aux pratiques artistiques, comme aux moyens d'information et de communication

ACTION 1

Travailler avec les structures culturelles, les institutions et les ESMS de proximité et développer des partenariats

Objectifs

- **Rendre la culture accessible à notre public**
- **Développer la capacité de création des personnes dans tous les domaines de l'art et de la culture**
- **Que le FAS soit repéré comme partenaire sur le territoire.**

Moyens :

- **Prendre connaissances des outils et des actions entreprises sur cette thématique par le ministère de la Culture**
- **S'informer sur le réseau culturel du territoire**
- **Etablir des conventions de partenariat et maintenir les partenariats actifs**
- **Assurer un projet phare, une thématique par année.**

Personne Référente

DIR/SOC

Date

2027

Indicateurs

Le réseau culturel du territoire est listé
3 conventions au minimum sont établies
1 programme annuel des actions est fait chaque année