

PROJET DE SERVICE

2023-2027



SASLA LISIEUX



5 rue Victorine Magne
14100 LISIEUX

N° FINESS : 14 003 173 3

Table des matières

1. L'association.....	5
1.1 Présentation.....	5
1.2 Le projet associatif.....	5
1.3 Principes d'intervention	7
1.3.1 Autodétermination des personnes accompagnée	7
1.3.2 Dynamique de parcours des personnes accompagnées.....	8
1.3.3 Expression et participation des personnes accompagnées.....	8
1.3.4 Gestion des paradoxes.....	9
1.3.5 Modalités de régulation	9
2. Repères juridiques.....	10
2.1 Les obligations légales et réglementaires	10
2.2 La prise en compte des recommandations de bonnes pratiques	11
2.3 Les orientations du schéma départemental	11
2.4 Les orientations du Schéma Régional de Santé	12
3. Présentation du Service d'Accompagnement et de Suivi en Logement Autonome et ses missions	14
3.1 Contexte.....	15
3.2 Présentation du SASLA	16
3.3 Les missions	17
3.4 L'arrêté d'autorisation	19
4. Présentation de la personne accompagnée et de son entourage	20
4.1 Les caractéristiques des personnes accompagnées.....	20
4.2 L'évolution du public	21
4.3 Les relations avec l'entourage	22
5. Les besoins des personnes accompagnées	24
5.1 Besoins en matière de santé somatique ou psychique.....	24
5.2 Besoins en matière d'autonomie	24
5.3 Besoins pour la participation sociale	24
6. Les prestations d'accompagnement proposées.....	25
6.1 Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles	25
6.2 Prestation en matière d'autonomie.....	25
6.3 Prestations pour la participation sociale	25

6.4	Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours	26
6.5	Prestations indirectes	27
7.	Déclinaison de l'offre de services	28
7.1	L'accompagnement à la santé	28
7.2	L'accompagnement à la participation sociale	29
7.3	L'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne	31
7.4	L'accompagnement à la vie sociale dans le service	32
7.5	Les prestations liées à l'hébergement	33
7.6	Les activités de jour ou à caractère professionnel	34
7.7	L'accès aux loisirs et aux vacances.....	34
7.8	Le travail avec les familles (participation familiale).....	35
7.9	La prise en compte de la vie affective, amoureuse et sexuelle	36
7.10	L'accompagnement de l'avancée en âge.....	37
7.11	Les troubles du comportement.....	38
8.	L'organisation du SASLA.....	40
8.1	Le processus d'admission.....	40
8.2	Le processus du projet personnalisé.....	41
8.3	Le processus de sortie	43
8.4	Les modalités d'accompagnement.....	44
8.5	L'ancrage des activités dans le territoire	45
8.6	La transversalité.....	46
8.7	Participations des familles	47
8.8	Diffusion continue des bonnes pratiques de la HAS	48
8.9	Traitement des événements indésirables	48
8.10	Communication et coordination interne.....	49
9.	Les ressources humaines.....	53
9.1	L'organigramme de l'établissement/du service.....	53
9.2	Gestion des ressources humaines	58
10.	Les axes d'amélioration du projet.....	60
10.1	Les modalités d'évaluation et de pilotage du projet d'établissement.....	60
10.2	Les axes d'amélioration	61
Annexes		65
A1.	Schéma de l'organisation de la qualité	66
A2.	Glossaire	67
A2.	Sources documentaires	67

Introduction

Le projet d'établissement, outre la description des prestations, de nos engagements et des personnels qui y contribuent, donne les orientations pour les 5 années à venir. Il s'appuie sur notre savoir-faire dans le respect de la réglementation.

Les équipes sont au cœur des évolutions dédiées au parcours des personnes accompagnées. C'est donc tout naturellement que les professionnels ont participé à la construction de ce projet SASLA au travers de multiples groupes de travail. Les familles/proches aidants/responsables légaux, les jeunes/adultes ont été aussi associés à la réflexion. Enfin, sur certains thèmes, les partenaires ont été consultés.

Nous allons donc témoigner dans ce projet du SASLA :

- Des offres de service qui concourent à un accompagnement de qualité ;
- De l'organisation du SASLA et des acteurs qui participent à l'accompagnement ;
- Des axes d'amélioration ouvrant des perspectives d'évolution.

Le décret du 9 mai 2017 réinterroge les autorisations des établissements et services. Il vient conforter la volonté de passer d'une logique de places à une logique de parcours de la personne accompagnée, en conformité avec les préconisations du rapport Piveteau « zéro sans solution » de juin 2014.

Notre association, l'Apaei des Pays d'Auge et de Falaise, est attentive aux situations individuelles des personnes en situation de handicap sur le territoire qu'elle dessert. De plus, la qualité de vie, inclusive ou protégée, des personnes accompagnées dans les établissements et services de l'Association est une priorité. De ce fait, l'Association s'engage dans la démarche « une réponse accompagnée pour tous ». Dans cette continuité, pour assurer une fluidité et une personnalisation des parcours, pour faire du lien entre les besoins des personnes accompagnées et les réponses qui leur sont apportées, nous nous engageons dans les outils du projet SERAFIN PH.

Nous proposons de faire évoluer nos pratiques selon les attentes et les besoins des personnes accompagnées. Nous continuerons à être attentifs à l'optimisation de notre offre de services dans le respect de nos valeurs associatives : **Engagement, Epanouissement et Créativité**. Ces valeurs, inscrites dans le CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens), signé le 25 mars 2019, seront affirmées tout au long de ce projet autour des piliers fondamentaux que sont :

- Le pouvoir d'agir de la personne,
- Le respect des droits fondamentaux,
- L'approche inclusive,
- La réflexion éthique.

1. L'association

1.1 Présentation

L'Apaei des Pays d'Auge et de Falaise regroupe toutes les personnes physiques et morales qui appartiennent ou s'intéressent à des familles ayant un ou des enfants, un ou des parents, présentant un handicap intellectuel, psychique, un polyhandicap ou un trouble neuro-développemental. L'association à but non lucratif est affiliée à l'Unapei, reconnue d'utilité publique par décret du 30 mars 1963.

L'association intervient sur les secteurs géographiques du Pays d'Auge et du Pays de Falaise. Elle peut également étendre ses actions sur l'ensemble du département du Calvados par la création de services à vocation départementale.

Ses missions sont :

- Défendre les intérêts moraux et matériels des personnes ayant un handicap et de leur famille, en intervenant notamment auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales ou locales et des instances judiciaires.
- Animer et développer l'esprit d'entraide et de solidarité entre les familles.
- Concevoir, créer, adapter, développer et gérer les établissements et services nécessaires au meilleur développement des personnes en situation de handicap, dans une dynamique d'insertion sociale incluant des actions dans les domaines scolaires, professionnels, culturels et sportifs.

L'association gère **16 établissements et services**, répartis en quatre secteurs d'activités pour **948 places**. Au 31/12/2021, l'association compte **368 salariés**.



1.2 Le projet associatif

Le projet associatif, c'est l'esprit, l'âme et le fil « rouge » de l'association. C'est un document qui définit ce que les adhérents, mais aussi tous ceux qui travaillent et contribuent à la vie de l'association, salariés et bénévoles, partagent en termes de valeurs et d'objectifs.

Le projet associatif 2022-2026 s'appuie sur 3 valeurs : **l'Engagement, l'Épanouissement et la Créativité.**

Chaque valeur a été déclinée en orientations et en actions pour nos « parties prenantes » : les personnes accompagnées, les familles et amis, les salariés et les partenaires. Les 12 objectifs généraux du projet associatif sont :

LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES 	Engagement	1	Accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours de vie.
	Épanouissement	2	Favoriser l'autodétermination des personnes accompagnées, leur implication dans la cité et leur bien-être
	Créativité	3	Adapter notre offre et développer des projets innovants pour répondre aux besoins et attentes.

LES FAMILLES ET LES AMIS 	Engagement	4	Accueillir et accompagner les familles.
	Épanouissement	5	Renforcer le lien avec les familles et soutenir les aidants.
	Créativité	6	S'assurer de la pérennisation et du développement de l'association.

LES SALARIÉS 	Engagement	7	Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité.
	Épanouissement	8	Œuvrer pour une qualité de vie au travail.
	Créativité	9	Soutenir l'initiative et la créativité des salariés.

LES PARTENAIRES 	Engagement	10	Travailler en réseau partenarial.
	Créativité	11	Coconstruire avec les partenaires des projets communs.

OBJECTIF TRANSVERSAL Renforcer l'efficacité d'organisation et de gestion			
--	--	--	--

Le projet associatif détaillé est accessible sur le site internet www.apaeipapf.fr

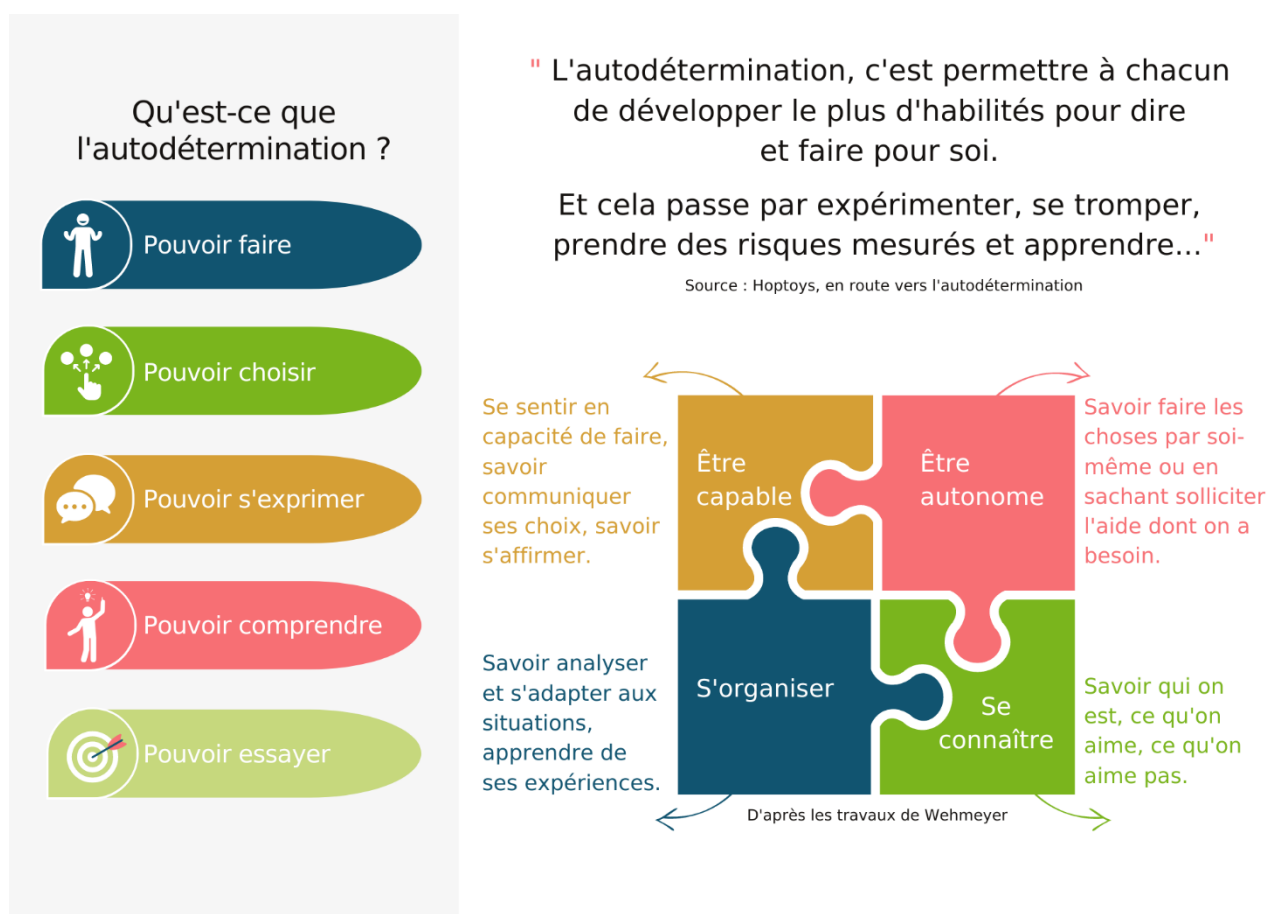
1.3 Principes d'intervention

Sur chaque établissement et service, l'intervention des professionnels vise à accueillir et accompagner chaque personne :

- Dans le respect de sa singularité
- Dans le respect de ses choix
- Dans le respect de ses droits fondamentaux
- Dans la co-construction de réponses à ses besoins et à ses attentes
- En permettant une fluidité de son parcours
- Dans une visée inclusive

L'association s'engage fortement autour de ces principes d'intervention.

1.3.1 Autodétermination des personnes accompagnée



Ce concept porté par l'Unapei est repris par l'association pour devenir incontournable au sein des établissements et services.

L'autodétermination, c'est « avoir le pouvoir de décider soi-même ». Pour être actrice de sa vie, la personne accompagnée, ainsi que son entourage, doit avoir la garantie :

- Que son projet sera adapté à ses attentes et à ses besoins
- Qu'elle sera au centre des questionnements
- Qu'elle sera écoutée quelles que soient ses capacités
- Qu'elle fera des choix sans contrainte, ou influence externe

Toute cette démarche a vocation à promouvoir la qualité de vie et l'épanouissement de la personne accompagnée. Telle est la préoccupation majeure de l'association, qui met tout en œuvre pour y parvenir : accompagnement des professionnels, personnalisation et co-construction des projets, développement du rôle des CVS, sensibilisation à la bientraitance pour tous les professionnels.

1.3.2 Dynamique de parcours des personnes accompagnées

L'association est attachée à la dynamique de parcours pour répondre aux besoins et attentes de la personne accompagnée à tout moment de sa vie.

Cette démarche passe notamment par la coordination, la co-construction du projet personnalisé et la participation active de la personne.

Les besoins de la personne accompagnée, qu'ils soient explicites, implicites ou latents sont recherchés. Ils sont parfois complémentaires aux besoins identifiés par l'équipe interne et les partenaires externes, ainsi que par l'entourage de la personne. Le projet se doit d'être respectueux de la singularité de la personne.

La transmission de l'information est également une donnée importante à prendre en compte dans la dynamique de parcours. Le recueil des données, leur transmission, leur conservation, leurs modalités de mise en œuvre respectent la réglementation en vigueur.

L'association met tout en œuvre pour assurer un accompagnement centré sur l'individualisation de l'accompagnement, dans une dynamique de fluidité des parcours.

1.3.3 Expression et participation des personnes accompagnées

Que ce soit sur le plan individuel, dans la recherche de la participation active de la personne accompagnée à l'élaboration de son projet, ou sur le plan collectif, avec un rôle fort des CVS au sein des établissements et services, l'expression et la participation des personnes accompagnées sont constamment recherchés.

L'association met un point d'orgue à cette démarche. Deux représentants du Conseil d'administration sont désignés dans chaque établissement et service et participent activement à chaque réunion. Les élections des membres du CVS ont lieu tous les 3 ans.

La participation est un droit et non une obligation. L'association mène une politique institutionnelle incitant les établissements et services à développer toute forme de participation. Il s'agit d'une démarche stratégique qui s'inscrit dans la durée.

LE SASLA est le niveau qui est plébiscité pour mettre en œuvre cette participation, à travers des outils tels que :

- Groupes de travail / commissions : personnes accompagnées / proches aidants / familles / représentants légaux sont invités à participer
- Enquêtes de satisfaction : mises en œuvre régulièrement
- Boîte à idées à l'entrée des établissements/services

1.3.4 Gestion des paradoxes

La loi édicte des principes qui sont parfois compliqués à mettre en œuvre au sein des établissements et services, en raison de la mise en perspective de l'intérêt de la personne accompagnée (liberté d'aller et venir, individualisation, exercice de la citoyenneté...) face aux contraintes imposées au SASLA (sécurité des locaux et des personnes, règles de vie collective...).

L'association prend pleinement la mesure de ces injonctions paradoxales pour trouver un juste équilibre entre la protection et l'autonomie.

Les professionnels sont sensibilisés à cette approche dans le cadre de réunions institutionnelles, de réunions d'équipe, de groupes de travail. La réflexion et les pratiques professionnelles permettent de trouver un positionnement éthique et technique.

1.3.5 Modalités de régulation

Les principes généraux d'intervention permettent de gérer des situations individuelles. Il est utile d'organiser des modalités de régulation pour permettre de réfléchir à des situations plus complexes.

Les questionnements éthiques peuvent être abordés dans des réunions d'analyse des pratiques dans chaque établissement et service, ainsi qu'entre établissements et services de l'association

L'association, dans le cadre de son Projet associatif, souhaite renforcer cette démarche et en faire une action prioritaire.

2. Repères juridiques

2.1 Les obligations légales et réglementaires

Les actions de l'ensemble des établissements et services de l'Apaei des Pays d'Auge et de Falaise s'inscrivent dans le cadre des lois et décrets régissant le fonctionnement des dispositifs d'accompagnement médico-social de personnes en situation de handicap, notamment :

- **Loi n° 75-535 du 30 juin 1975**, dite d'orientation en faveur des personnes handicapées ;
- **Loi du 2 janvier 2002**, rénovant l'action sociale et médico-sociale avec la promotion des droits des personnes et l'évaluation de la qualité ;
- **Loi n° 2004-626 du 30 juin 2004**, relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- **Loi du 11 février 2005**, relative à l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, reconnaissant le projet de vie et les droits à la compensation du handicap ;
- **Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009**, portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires : modernisation des établissements de santé, amélioration de l'accès à des soins de qualité, prévention et santé publique, organisation territoriale du système de santé ;
- **Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015**, relative à l'adaptation de la société au vieillissement ;
- **RGPD : règlement (UE) du 27 avril 2016**, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données ;
- **Loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016 – article 89**, dite de modernisation de notre système de santé ;
- **Loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019**, relative à l'organisation et à la transformation du système de santé ;
- **Loi n° 2022-140 du 7 février 2022 – article 23**, crée l'article L119-1 du CASF, instituant une définition législative de la maltraitance en ESMS ;
- **Décret n° 2022-695 du 26 avril 2022**, modifiant le décret n° 2021-1476 relatif au rythme des évaluations de la qualité des ESMS.

2.2 La prise en compte des recommandations de bonnes pratiques

Lors de la réflexion préalable à l'écriture du projet SASLA, pour définir les critères de qualité de l'intervention auprès des personnes en situation de handicap, nous avons pris en compte les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé sur les thématiques suivantes :

- Bienveillance
- Qualité
- Point de vigilance et prévention des risques
- Troubles Envahissants du Développement (TED)
- Ouverture et partenariat
- Qualité de vie

2.3 Les orientations du schéma départemental

Le département du Calvados a rédigé un schéma de l'autonomie (2019 – 2023) orienté vers la modernisation et l'innovation, intitulé « *Bien vieillir et mieux vivre son handicap dans le Calvados* ».

L'objectif est d'être au plus proche des réalités territoriales et d'améliorer les conditions de vie des populations les plus fragiles.

L'offre est centrée sur les personnes concernées, avec une attention particulière sur leurs besoins pour y apporter les réponses correspondant au mieux aux attentes. Ainsi, les enjeux sont de préparer l'avenir et d'anticiper les évolutions des pratiques pour proposer un accompagnement plus fluide et qualitatif.

Le projet du SASLA prend en compte les orientations définies par le schéma départemental des personnes en situation de handicap du Calvados, qui se déclinent ensuite en actions :

- Faciliter l'accès à l'information pour les usagers et leurs aidants,
- Développer des actions de prévention, de soutien et d'accompagnement des aidants,
- Favoriser la vie dans la cité,
- Améliorer la qualité d'accueil au sein des établissements et services médico-sociaux,
- Adapter les conditions d'hébergement et de prise en charge aux besoins
- Améliorer le quotidien des personnes handicapées vieillissantes, des personnes autistes et celles présentant des troubles psychiques,
- Développer l'habitat inclusif et les structures intermédiaires,
- Faciliter les parcours enfant/adulte handicapés et les transitions domicile/établissement.

2.4 Les orientations du Schéma Régional de Santé

La loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'Hôpital et relative aux Patients, à la Santé et aux Territoires a profondément modifié les modalités de l'action publique dans le domaine de la politique de santé, qui intègre non seulement les soins mais aussi la prévention et les accompagnements médico-sociaux.

Cette transversalité dans la définition et la mise en œuvre de la politique de santé vise à permettre une meilleure articulation dans les interventions auprès des personnes en situation de handicap et à améliorer la fluidité du parcours de vie et de soins.

Le Schéma Régional de Santé (SRS 2018 - 2023) est un outil spécifique qui s'inscrit dans une démarche unifiée.

Ce schéma est unique. Quelles que soient les populations ou les pathologies, l'action se structure autour des objectifs suivants : la prévention, la promotion de la santé, le dépistage, le diagnostic, les soins, la prise en charge de l'accompagnement.

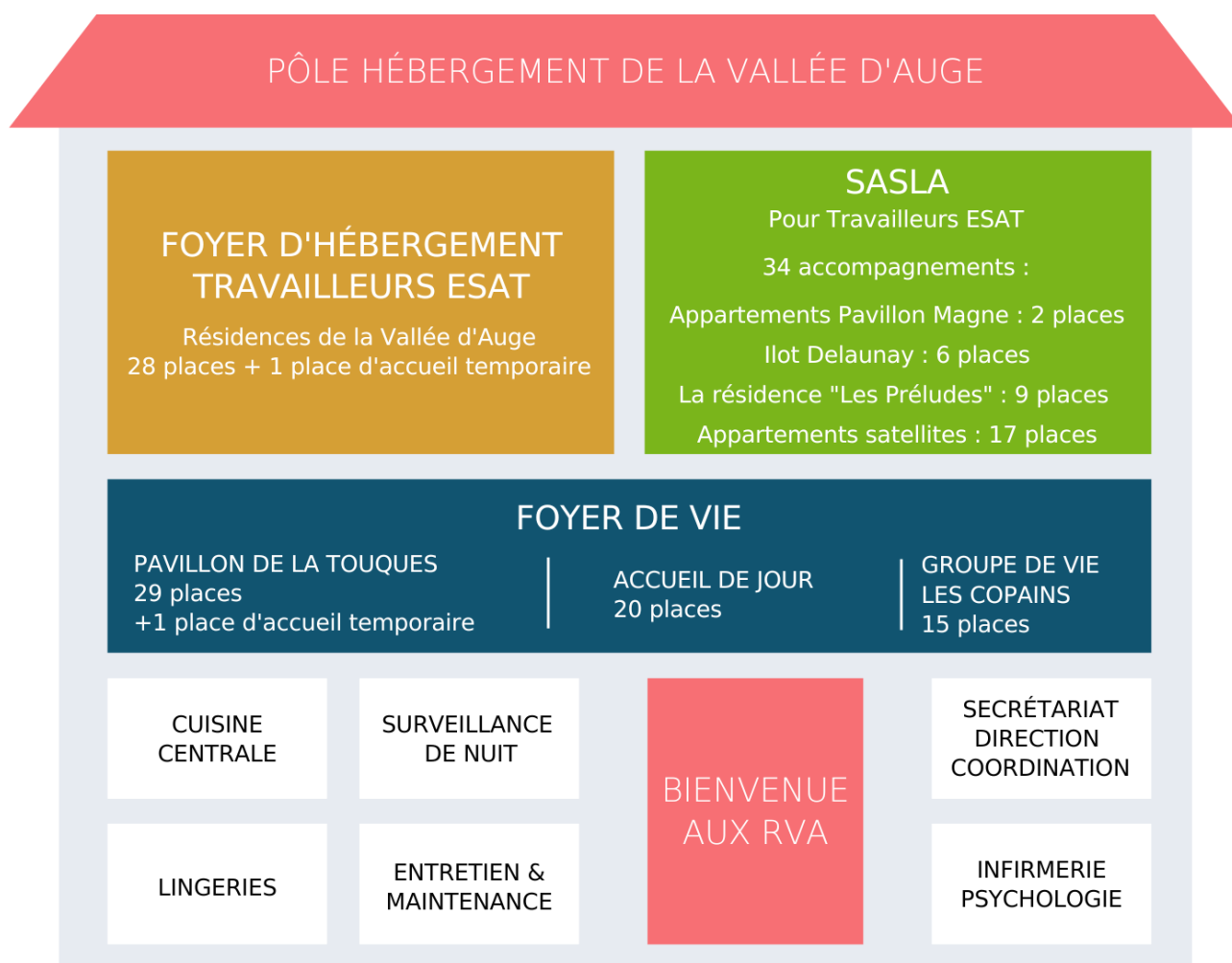
Les objectifs spécifiques sont déclinés dans le but de concilier les impératifs de qualité et de sécurité, avec les enjeux de proximité et d'accessibilité. La visée est de renforcer l'efficacité des organisations, l'information et la formation des professionnels, la coordination des politiques publiques, la transformation de l'offre en santé et la coordination des acteurs au service de la fluidité des parcours.

Les orientations suivantes du SRS ont été prises en compte lors de la préparation du projet du SASLA:

- Permettre l'accès des personnes en situation de handicap aux programmes de prévention, promotion de la santé ;
- Organiser une stratégie ciblée vers les plus vulnérables ;
- Rendre l'utilisateur acteur de sa santé ;
- Accompagner les aidants ;
- Renforcer la communication et la formation auprès des acteurs de santé et des usagers sur les droits ;
- Garantir à l'utilisateur l'accès à une offre de services en santé de proximité à chaque étape de son parcours de vie, tout en conciliant qualité et sécurité ;
- Améliorer l'information des professionnels de santé sur l'offre sanitaire, sociale et médico-sociale existante ;
- Assurer la formation des professionnels en cohérence avec les besoins de santé des usagers ;
- Favoriser l'innovation à la fois en termes d'organisation et de pratiques professionnelles : développement des coopérations et du partage de compétences ;
- Améliorer la connaissance des besoins du public et promouvoir des outils partagés ;
- Garantir la fluidité des parcours par la transformation ;
- Assurer la fluidité des parcours par des modalités d'intervention coordonnées des acteurs ;
- Accès à la prévention, promotion de la santé et aux soins ;
- Accompagnement adapté en structure médico-sociale ;
- Repérage / dépistage / diagnostic (enfants et adultes) et interventions précoces ;
- Développer les réponses inclusives ;
- Pair-aidance, soutien, guidance et accompagnement des aidants.

Le PRIAC (2019 – 2023), outil de programmation régional et pluri-annuel, organise l'offre médico-sociale : créations, extensions et transformations de places.

3. Présentation du Service d'Accompagnement et de Suivi en Logement Autonome et ses missions



3.1 Contexte

L'histoire du pôle hébergement

En 1976, sous l'impulsion de l'Association, treize résidents intègrent l'effectif du Mont Joly, bien vite complétés l'année suivante par d'autres admissions. Rapidement l'aménagement du 2^{ème} étage en 1978, permet l'entrée d'autres résidents.

Au nombre de vingt-deux adultes en 1979, l'effectif continua à s'accroître chaque année.

En 1981, se mettait en place une mise en situation d'autonomie pour quatre personnes en appartement supervisé sous la forme d'une colocation.

En 1983, un projet d'habitat en structure supervisée dite "éclatée" avec l'agrément du Conseil Général du Calvados est mis en place.

En 1985, s'ouvre un pavillon provisoire à St Désir de Lisieux, dans l'attente de la construction de deux pavillons correspondant au projet éducatif du "Foyer Eclaté" de Lisieux pour 12 résidents (8 en pavillons, 4 en appartements) dont la mise en place se fera en février 1986.

Progressivement, d'autres besoins d'accueil s'imposent.

Le 1er juin 1989, s'ouvre le Service d'Accompagnement en Milieu Ouvert (SAMO) pour 12 adultes en appartements supervisés.

Le 1er octobre 1993, l'extension du SAMO pour 9 résidents se réalise par la construction d'une résidence réunissant neuf appartements individualisés en mini-collectif : "Les Préludes".

En 2001, l'établissement prend en charge plus de soixante-dix personnes en quatre services distincts, et envisage sa restructuration pour être désormais un véritable "pôle hébergement et d'accompagnement social".

En 2005, s'ouvre le nouveau site les "Résidences de la Vallée d'Auge" organisé en services singuliers avec un accent mis sur la qualité des prestations et de l'accueil.

Le projet de restructuration du Foyer "Le Mont-Joly" aura donc demandé 15 années pour devenir les "Résidences de la Vallée d'Auge", offrant un total de 91 places, et un organigramme regroupant 30,50 postes E.T.P de personnel entre 1989 et 2005.

Le 2 Mai 2009, Le Foyer de vie accueille ses premiers résidents et fait que ces différents modes d'habitat donnent naissance au pôle hébergement de la Vallée d'Auge.

C'est à cette même époque que les foyers éclatés prennent à leur tour une dimension nouvelle. Doté de nouveaux acteurs, le service s'appuie sur l'existant pour s'approprier les évolutions des publics accueillis par un habitat et une prise en charge diversifiée et différenciée d'un collectif. Il s'agit d'enrichir le service par de nouveaux collaborateurs, mettre en synergie les compétences de chacun pour soutenir et accompagner 32 bénéficiaires dans leur choix de vie plus indépendant.

En janvier 2017, le Conseil Départemental décide de renouveler l'autorisation du service sous l'appellation SASLA (Service d'Accompagnement et de Suivi en Logement Autonome).

3.2 Présentation du SASLA

Le SASLA se distingue d'une part, par deux mini-collectifs que sont :

- une résidence de 9 studios de mise en situation d'habitat, (Les Préludes)
- trois appartements jumelés proches des Résidences, (l'Ilot Delaunay) pour 6 autres adultes sous la forme d'une colocation mixte.

Enfin s'ajoutent 19 appartements dit « satellites ». Ce sont des appartements indépendants situés sur le territoire Lexovien autour des mini-collectifs dont un qui se situe dans l'enceinte du pôle d'hébergement.

La majeure partie des adultes accompagnés dans ce service travaillent à l'ESAT de Lisieux, et sont locataires de leur hébergement. Seul le salaire des éducateurs est financé par le Conseil Départemental, donc toute autre dépense est à la charge des bénéficiaires, de manière directe ou par répartition. Chaque lieu précité est le résultat d'une collaboration engagée depuis plusieurs années avec les organismes HLM et des bailleurs privés Lexoviens.

Chaque mini-collectif a son organisation propre et chaque résident peut y vivre selon son projet individuel. Il est important de rappeler que ces lieux sont clairement identifiés comme lieu ressource pour les adultes en appartement dit satellite. Parce qu'il s'agit aussi d'un lieu ressource, chacun peut s'y rendre pour des activités programmées, pour aller à la rencontre des autres que ce soit en semaine, le week-end, pendant les vacances, ou pour toute situation d'urgence.

Cette formule d'accompagnement et de suivi social requiert un minimum d'autonomie dans la vie quotidienne. Elle offre la possibilité de faire des démarches seul et favorise la dimension citoyenne dans l'environnement local.

Conformément à la loi 2002-2 du 2 Janvier 2002, la personne accueillie est située au centre du dispositif et doit bénéficier de la prise en charge la plus adaptée à ses besoins et désirs. L'accompagnement doit permettre le diagnostic de la situation du résident afin de proposer un projet individuel comme défini en partie dans le contrat de séjour.

La base du travail éducatif s'organise autour de l'écoute, l'empathie, avec comme objectif de favoriser la mobilisation morale, physique et psychique de la personne accompagnée.

Ce travail permet d'identifier leur situation, d'appréhender les difficultés et de construire des réponses réalistes.

C'est en s'appuyant sur les ressources de la personne qu'il en résulte la détermination et la mise en œuvre d'un projet de vie précisant les objectifs à travailler et ce aussi en désignant pour chaque personne accueillie un professionnel référent.

(Avec descriptions des ressources financières, matérielles et locaux)

- **les moyens financiers, matériels et humains**

L'ensemble des charges de fonctionnement et d'exploitation courante sont à refacturées aux usagers du SASLA comme nous l'avons évoqué plus avant.

Le SASLA dispose d'un bureau principal situé dans le pavillon Magne et de 2 autres bureaux annexes dans le bâtiment des mini-collectifs (Préludes et de l'îlot Delaunay). Le service dispose également d'un véhicule léger 5 places.

L'équipe d'intervention directe à destination des usagers du SASLA est constituée de 5 professionnels de terrain qui rayonne sur le secteur de Lisieux.

Le SASLA bénéficie du financement exclusif du Conseil Départemental du Calvados. Le budget du SASLA (charges) constaté au compte administratif de 2021 était de 350 800 Euros.

3.3 Les missions

Ce service d'hébergement ouvert sur la cité accompagne 34 personnes, hommes et femmes, âgés de 20 à 60 ans. Chacun bénéficie d'une orientation par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) d'un hébergement associé à leur statut de travailleur d'ESAT pour la plupart d'entre eux. Pour quelques-uns, l'arrêt immédiat du travail pour des problématiques diverses et / ou la retraite, ne peut stopper de manière systématiques et immédiate l'accompagnement social par le SASLA. Dans ces cas précisés la continuité de la prise en charge s'impose.

Si les personnes accompagnées sur le SASLA sont principalement en situation de handicap intellectuel avec ou sans troubles associés, elles présentent certaines aptitudes pour vivre une autonomie pratique et sociale, en sécurité, sur un dispositif ouvert, que ce soit en mini-collectif ou en appartement.

C'est-à-dire qu'ils développent des compétences pour se déplacer avec les transports en commun, se repérer et circuler dans la ville, gérer leur appartement dans le

quotidien, faire de petits achats seuls, nouer des relations avec l'extérieur et parfois vivre seul sans l'appui et le conseil permanents des professionnels.

Dans le milieu ordinaire, il appartient au salarié d'être à l'initiative de certaines décisions concernant son projet professionnel. En établissement médico-social, la question doit se poser différemment, du fait d'une mission de protection des personnes accompagnées. Une vigilance toute particulière est à apporter en lien avec la spécificité de la situation de handicap et la difficulté pour certains à s'exprimer.

Se poser la question de savoir si cette valorisation par l'intermédiaire du travail n'entraîne pas trop de fatigue, une usure excessive de l'organisme (qui n'est pas nécessairement liée à l'âge), ou simplement du stress lié au rythme, doit faire l'objet d'un travail institutionnel, en lien avec les professionnels de l'ESAT.

Toutefois, nous considérons la personne dans sa globalité. Le critère d'âge ne peut pas à lui seul définir l'accompagnement. Pour les personnes en situation de handicap pouvant exercer une activité professionnelle, en milieu protégé, nous restons vigilants, dans le parcours de vie, à maintenir l'équilibre le plus respectueux de l'identité de chacun.

Cela a pour conséquence dans certaines situations, et ceci parfois, bien avant la retraite, de modifier l'orientation première de travailleur d'ESAT au bénéfice d'une prise en charge plus adaptée, séquentielle ou à temps complet.

3.4 L'arrêté d'autorisation

Le Service d'Accompagnement et de Suivi en Logement Autonome a reçu un renouvellement d'autorisation par arrêté le 4 janvier 2017 pour 15 ans.

Le service est enregistré dans la catégorie « service d'accompagnement à la vie sociale ».

La capacité totale autorisée est de 34 mesures d'accompagnement pour tous types de déficiences

Au 31/12/2022

Nom établissement	Service d'Accompagnement et de Suivi (SAS) en Logement Autonome de Lisieux
N° FINESS	14 003 173 3
Catégorie d'établissement	446 – Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
Mode de financement	08 – Président du Conseil départemental
Date d'autorisation	10/01/2020
Date de fin de l'autorisation	03/01/2032

Code discipline d'équipement	Code clientèle	Mode de fonctionnement	Capacité autorisée
509 – Accompagnement à la Vie Sociale des adultes handicapés	010 – Tous types de déficiences	16 – Prestation en milieu ordinaire	34

4. Présentation de la personne accompagnée et de son entourage

4.1 Les caractéristiques des personnes accompagnées

Le handicap intellectuel n'est pas toujours visible de prime abord et peut ne se révéler que lorsque l'on entre en communication avec la personne concernée. Son origine peut être d'ordre génétique, congénitale, accidentelle...

Ce handicap, quel qu'en soit l'origine, vient réduire les facultés intellectuelles du sujet, sa compréhension, ses apprentissages, son jugement, son attention, sa capacité à décider. Il limite l'autonomie de la personne et modifie ses relations aux autres. Même si souvent il apparaît dès la naissance ou la petite enfance, il peut survenir dans d'autres circonstances, par exemple à la suite d'une maladie ou d'un accident.

Considéré comme cause « principale du handicap », le handicap intellectuel peut être associé à une déficience sensorielle (visuelle, auditive...), ou de la communication. Enfin, des difficultés motrices ou psychomotrices peuvent être associées, là encore à des degrés très divers qui vont de la simple gêne à la situation de pluri-handicap.

Autre pathologie entraînant des troubles mentaux, le handicap psychique quant à lui se manifeste par des troubles affectifs et émotionnels, soit une perturbation dans la personnalité, sans pour autant avoir des conséquences sur les fonctions intellectuelles.

Dans un cas comme dans l'autre, certains troubles ou pathologies viennent compliquer le handicap et de ce fait impactent l'accompagnement quotidien. Une autre complication naît de l'intrication de troubles psychiques ou du comportement avec le handicap mental.

D'autres maladies invalidantes, maladies qui, de par leurs effets sur l'organisme, peuvent générer un handicap, et évoluer dans le temps.

La CIF (Classification Internationale du Fonctionnement, du handicap et de la santé), adoptée par 200 pays. Celle-ci se compose de quatre catégories distinctes :
- *La fonction organique* (fonction mentale, sensorielle, digestives...), qui fait référence au domaine de fonctionnement corporel.

- *La structure anatomique* (structure du système nerveux, structure liée au mouvement,...), qui situe l'organisation physique en jeu.

- *L'activité et la participation* (activité de communication, de mobilité...), qui identifie les fonctionnements concernés.

- *Les facteurs environnementaux* (produit et système technique, soutien et relation...), qui relie aux facteurs extérieurs potentiellement handicapants.

Cette nouvelle classification permet de mettre en avant les facteurs environnementaux.

La situation de handicap résulte de la rencontre entre une déficience et une situation de la vie courante, et les incompatibilités que cela implique du fait d'un environnement inadapté.

Une dimension sociale et environnementale du handicap qui sera confirmée et officialisée en 2005 avec la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

4.2 L'évolution du public

Si le contrat de séjour est initialement signé pour une durée indéterminée, cela ne signifie pas pour autant que le projet de vie de la personne se réalisera exclusivement sur le SASLA.

L'utilisateur accueilli peut être amené à quitter le SASLA pour un projet de vie plus autonome ou plus en adéquation avec son état de santé. La personne, le service et son représentant légal collaborent au mieux pour préparer la sortie du SASLA vers ce nouveau projet. Après sa sortie, des liens demeurent et des bilans sont effectués conjointement avec l'établissement d'accueil.

Une personne peut également souhaiter quitter le service pour une autre structure (SAVS, foyer d'hébergement, foyer de vie, ...). Le service contacte alors les établissements souhaités, en lien avec le tuteur et/ou la famille. Les dossiers de candidature sont adressés, des périodes de stages peuvent être mises en place si l'établissement concerné en a la possibilité.

Si le changement d'établissement/service le nécessite, une nouvelle demande d'orientation est effectuée auprès de la MDPH.

Comme indiqué dans le contrat de séjour, la demande de sortie peut en effet émaner du SASLA dès lors que nous ne sommes plus en mesure d'assurer par exemple, la sécurité physique ou psychologique de l'adulte ou des autres résidents, de répondre à son projet de vie ou encore à l'augmentation des soins.

En effet, dès l'accueil de la personne sur le pôle hébergement, nous rappelons la non-médicalisation de l'établissement et par conséquent l'éventualité d'une recherche de solutions plus appropriées pour la personne.

Comme le préconisent les recommandations de l'HAS (ANESM), nous nous efforçons dans notre accompagnement « *de mettre en place des modalités de fonctionnement permettant à l'usager de s'exprimer librement sur ses souhaits et de donner toute légitimité à la parole exprimée y compris pour les usagers ayant des troubles de l'expression ou relevant de mesure de protection juridique. Lorsque le ressenti de l'usager est en contradiction avec la représentation des professionnels, la recherche d'une solution qui prenne en compte le mieux possible les aspirations de l'usager est à privilégier.* » Toutefois quelles que soient les circonstances, nous veillons à rechercher l'adhésion du résident et de sa famille.

A chaque situation, nous veillons à ce qu'il n'y ait pas de rupture dans le parcours de vie de la personne que ce soit d'un point de vue social ou sanitaire. Ce nouveau projet est donc coconstruit avec la personne elle-même, sa famille et/ou son représentant légal. Dans ce travail de prospection, une connaissance des structures environnantes est nécessaire, par le biais de rencontres, visites et partenariats.

4.3 Les relations avec l'entourage

L'institution est en soi un média de socialisation mais une vigilance doit être portée afin que l'institution, dans sa fonction protectrice, ne soit pas source d'exclusion, en se substituant à la famille ou à la société et en créant un éloignement du « monde ordinaire ». Parallèlement, il ne s'agit pas de forcer une socialisation, qui pourrait être préjudiciable à l'usager parce que prématurée ou génératrice d'insécurité.

Il convient donc de se questionner sur la place que la structure réserve à l'entourage ou souhaite lui réserver :

- ✓ Quelle est la place de l'entourage dans l'établissement ou le service ? Son accueil relève-t-il d'une mission de la structure ? Quelles sont alors les obligations à son égard ? Quel est le type de restrictions éventuelles (par exemple émises par les autorités judiciaires) ?
- ✓ Comment associer l'entourage à l'accompagnement de la personne accompagnée, comme c'est le cas dans les structures accompagnant des enfants handicapés, par exemple ? Selon quelles modalités ?
- ✓ Comment permettre à l'usager de garder ou de retrouver le lien avec ses parents, sa famille ou ses amis ? De quelle manière s'organise-t-on globalement ?

Il est essentiel de définir cette place, en précisant aussi clairement que possible le type de relations que la structure a développé, doit développer ou souhaite développer avec l'entourage. Il convient d'avoir une connaissance précise des obligations de l'établissement ou du service vis-à-vis des représentants légaux, et de clarifier dans le projet la participation respective des personnes accompagnées et de leurs représentants légaux.

Les situations peuvent d'ailleurs être complexes pour certains types d'établissements et services. Il est recommandé de préciser la place des parents, des familles et de l'entourage, en définissant aussi clairement que possible les relations souhaitées ou mises en œuvre dans la structure : les termes de coopération, travail avec les familles, maintien des liens sont explicités et si possible, illustrés concrètement.

D'ailleurs l'HAS (ANESM) recommande « *d'intégrer la place des parents dans tous les documents de la structure : livret d'accueil, règlement de fonctionnement, projet d'établissement/service. Tous ces documents sont en effet autant d'opportunités de rappeler et préciser la place des parents, de les reconnaître en tant que parents, quelles que soient les difficultés qu'ils rencontrent* ». ¹

¹ ANESM (HAS), *L'exercice de l'autorité parentale dans le cadre du placement*, mars 2010

5. Les besoins des personnes accompagnées

Dans le cadre de l'écriture du projet SASLA, les équipes ont été mobilisées autour des nomenclatures SERAFIN PH pour réfléchir collectivement à leur représentation au sein de la structure.

Ainsi, pour la nomenclature des besoins en matière de santé somatique ou psychique, en matière d'autonomie ou en matière de participation sociale, les besoins ci-dessous ont été identifiés.

5.1 Besoins en matière de santé somatique ou psychique

- ☒ Besoins en matière de fonctions mentales, psychiques, cognitives et du système nerveux
- ☒ Besoins en matière de fonctions sensorielles
- ☒ Besoins en matière de douleur
- ☒ Besoins relatifs à la voix, à la parole et à l'appareil bucco-dentaire
- ☒ Besoins en matière de fonctions cardio-vasculaire, hématopoiétique, immunitaire et respiratoire
- ☒ Besoins en matière de fonctions digestive, métabolique, endocrinienne
- ☒ Besoins en matière de fonctions génito-urinaires et reproductives
- ☒ Besoins en matière de fonctions locomotrices
- ☒ Besoins relatifs à la peau et aux structures associées
- ☒ Besoins pour entretenir et prendre soin de sa santé

5.2 Besoins en matière d'autonomie

- ☒ Besoins en lien avec l'entretien personnel
- ☒ Besoins en lien avec les relations et les interactions avec autrui
- ☒ Besoins pour la mobilité
- ☒ Besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

5.3 Besoins pour la participation sociale

- ☒ Besoins pour accéder aux droits et à la citoyenneté
- ☒ Besoins pour vivre dans un logement
- ☒ Besoins pour accomplir les activités domestiques
- ☒ Besoins pour participer à la vie sociale
- ☒ Besoins pour se déplacer avec un moyen de transport

Besoins pour l'insertion sociale et professionnelle et pour exercer ses rôles sociaux

- ☒ Besoins en lien avec la vie scolaire et étudiante
- ☒ Besoins en lien avec le travail et l'emploi
- ☒ Besoins transversaux en matière d'apprentissages
- ☒ Besoins pour la vie familiale, la parentalité, la vie affective et sexuelle
- ☒ Besoins pour apprendre à être pair-aidant
- ☒ Besoins en matière de ressource et d'autosuffisance économique

6. Les prestations d'accompagnement proposées

Dans le cadre de l'écriture du projet du SASLA, les équipes ont été mobilisées autour des nomenclatures SERAFIN PH pour réfléchir collectivement à leur représentation au sein de la structure.

Ainsi, pour la nomenclature des prestations en matière de santé somatique ou psychique, en matière d'autonomie ou en matière de participation sociale, les prestations déjà réalisées ou à développer ont été identifiées.

6.1 Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles

Soins somatiques et psychiques

- ☒ Soins médicaux à visée préventive, curative et palliative
- ☒ Soins techniques et de surveillance infirmiers ou délégués
- ☒ Prestations des psychologues
- ☒ Prestations des pharmaciens et préparateurs en pharmacie

Rééducation et réadaptation fonctionnelle

- ☒ Prestations des auxiliaires médicaux, des instructeurs en locomotion et avéjistes

6.2 Prestation en matière d'autonomie

- ☒ Accompagnements pour les actes de la vie quotidienne
- ☒ Accompagnements pour la communication et les relations à autrui
- ☒ Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité

6.3 Prestations pour la participation sociale

Accompagnements pour exercer ses droits

- ☒ Accompagnements à l'expression du projet personnalisé
- ☒ Accompagnements à l'exercice des droits et des libertés

Accompagnements pour participer à la vie sociale

- ☒ Accompagnements du lien avec les proches et le voisinage
- ☒ Accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs
- ☒ Accompagnements pour le développement de l'autonomie pour les déplacements

Accompagnements au logement

- ☒ Accompagnements pour vivre dans un logement
- ☒ Accompagnements pour accomplir les activités domestiques

Accompagnements en matière de ressources et d'autogestion

- ☒ Accompagnements pour l'ouverture des droits
- ☒ Accompagnements pour l'autonomie de la personne dans la gestion des ressources
- ☒ Informations conseils et mise en œuvre des mesures de protection des adultes

Accompagnements pour exercer ses rôles sociaux

- ☒ Accompagnement pour mener sa vie d'élève, d'étudiant, d'apprenti
- ☒ Accompagnements pour préparer sa vie professionnelle
- ☒ Accompagnements pour mener sa vie professionnelle
- ☒ Accompagnements pour réaliser des activités de jours spécialisés
- ☒ Accompagnements de la vie familiale, de la parentalité, de la vie affective et sexuelle
- ☒ Accompagnements pour l'exercice des mandats électoraux, la représentation des pairs et la pair-aidance

6.4 Prestations de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

- ☒ Prestation de coordination renforcée pour la cohérence du parcours

6.5 Prestations indirectes

Qualité et sécurité

- ☒ Démarche d'amélioration continue de la qualité
- ☒ Analyses des pratiques, espaces ressources et soutien au personnel
- ☒ Prestations de supervision

Relations avec le territoire

- ☒ Coopérations, conventions avec les acteurs spécialisés du droit commun
- ☒ Appui-ressources et partenariats institutionnels

Transport lié à gérer, manager, coopérer

- ☒ Transport lié à gérer, manager, coopérer

Fonctions logistiques

Locaux et autres ressources pour accueillir

- ☒ Locaux et autres ressources pour héberger
- ☒ Locaux et autres ressources pour accueillir le jour
- ☒ Locaux et autres ressources pour réaliser des prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles
- ☒ Locaux et autres ressources pour gérer, manager et coopérer
- ☒ Hygiène, entretien, sécurité des locaux, espaces extérieurs

Transport lié au projet individuel

- ☒ Transports liés à accueillir (domicile – structure)
- ☒ Transports liés aux prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles
- ☒ Transports liés à l'autonomie et à la participation sociale

7. Déclinaison de l'offre de services

L'accompagnement des personnes accueillies est centré sur les besoins et les attentes. L'offre de services est pensée pour y répondre au plus près en garantissant des réponses adaptées.

Les accompagnements se veulent modulaires et inclusifs dans le but de faciliter les parcours de vie fluides et personnalisés au regard de la population accueillie.

Les modalités de mises en œuvre sont déclinées ci-dessous.

Le SASLA a pour mission de proposer un accompagnement individualisé garanti par l'élaboration d'un projet personnalisé permettant à chaque résident d'être sujet et acteur de son projet de vie en fonction de son autonomie sociale, psychologique, matérielle... Il se base sur un étayage éducatif individualisé en fonction des besoins repérés.

Rendre la personne « acteur », c'est d'abord respecter ses capacités et lui offrir l'accès à de nouveaux apprentissages dans un environnement sécurisé.

Les missions principales du SASLA se déclinent pour les personnes accompagnées, leurs familles et les professionnels :

7.1 L'accompagnement à la santé

Le SASLA, assure une veille et un suivi médical auprès de chacun des résidents.

Les professionnels se montrent attentifs à tout symptôme manifeste ou exprimé. Chaque résident bénéficie de visites médicales régulières avec son médecin traitant organisées par le SASLA lorsque la famille ou le responsable légal en a fait la demande. Il peut s'agir d'une consultation sur les résidences (si le médecin traitant est celui qui intervient de manière hebdomadaire) ou au cabinet. Il est également possible pour la famille d'assurer l'ensemble des rendez-vous médicaux, qu'ils soient chez le médecin généraliste ou les spécialistes.

Une liaison existe en matière de santé et de soins avec les familles et les tuteurs légaux ainsi qu'une coordination avec les médecins référents des résidents. L'infirmière de coordination est présente en fin de semaine pour rencontrer et faire le lien, si besoin, avec les familles.

L'équipe du SASLA coordonne et accompagne toutes les démarches administratives de nature médicale et organise les rendez-vous dès lors que la famille ou le tuteur légal nous en a fait la demande. Les encadrants assurent aussi la coordination avec les services extérieurs.

L'utilisation d'un logiciel (SAM) permet de retracer les rendez-vous en enregistrant les comptes rendus médicaux et d'éditer des fiches d'urgence en cas d'hospitalisation. Le logiciel du dossier unique de l'utilisateur informatisé, qui arrivera dans le courant de l'année 2023, remplacera celui-ci.

Le SASLA rappelle et organise l'observance des soins prescrits par les médecins (aussi bien sur l'aspect somatique que psychique).

Pour certains usagers, le contrôle et le suivi du traitement est assuré à la fois par l'infirmière de l'établissement et par une prestation paramédicale réalisée par des officines extérieures qui interviennent en matière de préparation et de traçabilité du suivi de la posologie (tenue d'un registre obligatoire).

Une convention a été signée avec une pharmacie de Lisieux qui transmet les médicaments sous blister à la quatorzaine. Une convention a été signée avec une pharmacie Lexovienne qui transmet les médicaments sous blister à la semaine. Cette pharmacie gère aussi les traitements d'urgence.

Le SASLA assure aussi un soutien psychologique qui peut revêtir différentes formes : il peut être question d'aider la personne accueillie à surmonter un moment, un événement difficile comme un choc affectif et donc à offrir un réconfort qui s'impose. Parfois il faut permettre de diminuer les angoisses du quotidien et tensions du résident qui sont associées à son handicap ou à ses difficultés psychologiques.

L'équipe pluridisciplinaire apporte ce soutien.

7.2 L'accompagnement à la participation sociale

La notion d'accompagnement à la participation sociale découle de la loi du 11 février 2005 **pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**. Elle concerne tout ce qui est mis en place pour compenser la restriction de la participation sociale liée au handicap.

En ce sens, l'accompagnement à la vie sociale correspond aux moyens mis en œuvre pour faire respecter les droits des usagers et pour favoriser les interactions entre l'utilisateur et son environnement, au-delà de l'institution.

Soutenir l'expression singulière :

Un premier axe comprend tous les actes professionnels qui visent à soutenir l'expression des résidents, expression de leurs affects, de leurs pensées, de leurs envies ou de leurs choix... Des moyens organisationnels existent : entretiens individuels, orientation vers (le psychologue en interne ou à l'extérieur, le psychiatre CMP ou libérale), questionnaires à l'attention des usagers, participation au Conseil de Vie Sociale, réunions sur les mini-collectifs ou réunions de préparation du planning d'activités...

Ces espaces de parole sont autant de lieux où se déploient et se renforcent la responsabilité et la citoyenneté. Ce sont aussi des temps d'observation et d'évaluation de la situation de chacun et de ses possibilités d'évolution.

L'accompagnement à la vie sociale s'entend là dans une perspective de responsabilisation où chacun peut dire son point de vue et son désir, dans le respect des autres, de la loi et des règles de vie en groupe. Les usagers doivent au maximum être impliqués dans les décisions prises pour eux, dans leur réalisation et dans leur mise en œuvre.

Un effort constant doit être fait pour construire des réponses individualisées : l'organisation, via le projet personnalisé, la diversification et l'individualisation des propositions d'accompagnement, visent aussi à lutter contre les ruptures de parcours et le risque d'isolement.

Améliorer l'adaptabilité de l'environnement :

Une plus grande participation des usagers implique une meilleure accessibilité de l'environnement. En ce sens, l'institution doit elle aussi œuvrer à l'inclusion au-delà de l'emploi et du logement. C'est, par exemple, participer à faire connaître les usagers, à informer les partenaires du territoire pour que l'environnement soit aussi plus accueillant.

C'est aussi prendre part aux événements locaux (marchés de Noël, vie de quartier, associations culturelles, sportives, services de la ville, médiathèques, jardins ouvriers, la fête des voisins ...).

S'ouvrir vers l'extérieur c'est aussi accueillir des associations, pour des temps de partage, formels ou spontanés.

C'est enfin communiquer via les médias locaux pour faire connaître nos actions et ainsi participer à faire évoluer les a priori sur le handicap.

Du point de vue du logement, la souplesse et la variété des formes d'hébergement, entre collectivité, mini-collectif, résidences en commun, appartements supervisés,... est à promouvoir, tout comme la proximité avec les commodités urbaines (transports en commun, services de droits communs, commerces, loisirs, etc.).

Du point de vue professionnel, l'ESAT est un partenaire privilégié et un véritable interlocuteur dans l'accompagnement social de chaque ouvrier. Le travail protégé est un média très favorable à la valorisation, à l'instauration d'un équilibre, à la structuration spatio-temporelle, à l'appropriation d'un statut d'adulte...

Pour d'autres, ce sont des associations qui sont vecteur d'utilité, de fonction ou de statut social : la Croix Rouge, La Ressourcerie, etc.

Favoriser les interrelations :

L'institution est en soi un média de socialisation mais une vigilance doit être portée afin que l'institution, dans sa fonction protectrice, ne soit pas source d'exclusion, en se substituant à la société et en créant un éloignement du « monde ordinaire ».

Parallèlement, il ne s'agit pas de forcer une socialisation, qui pourrait être préjudiciable à l'usager parce que prématurée ou génératrice d'insécurité.

Il s'agit d'une part, de renforcer les compétences de chacun, de compenser certaines limites et d'autre part, d'accompagner certains renoncements et les processus de deuil qui en découlent : séparations douloureuses, deuils de relations fusionnelles (liées à la dépendance), renoncements à certaines aspirations...

A cet endroit, l'équipe éducative doit soutenir, c'est-à-dire porter avec les résidents, une part des affects négatifs : tristesse, colère, angoisse, dans la perspective d'une élaboration. Accueillir la souffrance c'est aussi se donner les moyens de tenir face aux multiples symptômes qu'elle induit.

Favoriser la participation sociale des usagers est donc une démarche continue et interactive avec l'environnement.

C'est également un processus de remise en question permanente des pratiques professionnelles, via des analyses de pratiques professionnelles ou des temps d'échanges réguliers entre professionnels. Cela permet de pallier les effets négatifs des fonctionnements de l'organisation : risque d'induire une passivité chez certains résidents, risque de favoriser le rythme du groupe aux dépens des rythmes individuels, risque de surprotection...

7.3 L'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne

Le SASLA permet à des travailleurs d'ESAT, d'obtenir un soutien et une guidance dans les actes de la vie courante, selon leurs capacités.

Le quotidien, au-delà de satisfaire les besoins fondamentaux et le bien-être de la personne est un outil et un support éducatif majeur. Il permet de repérer les besoins et capacités de la personne, de travailler l'autonomie, l'épanouissement de chacun dans un cadre sécurisé à la fois collectif et individuel où il est nécessaire d'identifier leurs besoins et désirs. Le quotidien est en soi, un support pour construire la relation d'aide avec la personne.

Une équipe pluridisciplinaire, composée de collaborateurs qualifiés, supervisée par un chef de service, propose un accompagnement adapté dans les actes de la vie quotidienne, sous la forme selon les cas, d'un conseil, d'un soutien spécifique destiné à mobiliser ou à encourager la personne. C'est aussi, être une aide, à chaque fois qu'ils ne peuvent gérer entièrement une opération comme la préparation des repas, l'entretien du linge ainsi que la gestion de leur espace privé, parce qu'un apprentissage est nécessaire.

Nous veillons à développer les savoir-faire lorsque c'est possible avec l'objectif de favoriser l'autonomie, l'acquisition de nouvelles compétences, ou bien le maintien des acquis par le biais d'étayages et de stimulations. Chaque accompagnement est donc unique, personnalisé, différencié en lien avec les besoins, les capacités et le projet de la personne.

L'accompagnement de chaque personne comprend de multiples actions visant à apporter du bien-être sur un plan matériel et personnel. C'est permettre, par l'écoute, d'aider à l'expression des besoins, de faire émerger des désirs, de déceler les éventuelles tensions et de les apaiser.

Le SASLA propose un environnement et un cadre de vie stable, repéré. Nous nous engageons au quotidien, à aider les résidents accueillis à gérer les contraintes et incertitudes rencontrées dans la vie à chaque fois que ces derniers s'avèrent en difficulté pour le faire ou le demander.

7.4 L'accompagnement à la vie sociale dans le service

« La qualité de vie est en partie liée aux possibilités, pour les personnes, de prendre part aux décisions qui les concernent, tant sur le plan individuel que collectif »².

L'enjeu est d'adapter l'environnement pour favoriser l'intégration sociale et l'accès à une vie sociale que nous pourrions qualifier d'« ordinaires ». En effet, le poids du groupe et la difficulté d'expression de certains peut compliquer la participation de la personne accompagnée qu'elle soit de nature sociale, relationnelle ou culturelle.

De nombreux points permettent à chacun d'être acteur :

- En participant socialement à la réflexion et la mise en œuvre de son projet de vie
- En soutenant les initiatives individuelles et collectives
- En proposant et en participant aux multiples activités à l'interne (loisirs, culture, activités domestiques...) comme à l'externe (association sportive, d'aide...)
- En veillant à son bien-être et à sa santé
- En s'autorisant des relations personnelles (familiale, amicale et amoureuse)

Dans le sillage des lois de 2002 et 2005, la constitution d'un conseil de la vie sociale au sein de l'établissement a favorisé la mise en place de manière opérationnelle de la participation individuelle et collective de l'ensemble des personnes accueillies.

Le conseil de la vie sociale (CVS), lieu d'échange et d'expression, a été institué pour associer les personnes accueillies de même que leurs familles aux réflexions portant sur la vie de l'établissement et les prestations offertes. Le président ainsi que les membres sont élus au CVS par leurs pairs. Ils se réunissent au moins quatre fois par an.

² **HAS (ANESM)**, Qualité de vie en MAS-FAM-Expression, communication, participation et exercice de leur citoyenneté, Juillet 2013

Le travail effectué par cette instance est complété, selon l'évolution de la vie collective, par des réunions d'informations, de régulation et de consultation (les envies d'activités par exemple) proposées aux personnes accompagnées. A ceci s'ajoutent les enquêtes de satisfaction.

7.5 Les prestations liées à l'hébergement

Le SASLA se compose de mini-collectifs (L'îlot Delaunay, les Préludes) et des appartements satellites. Trois professionnels interviennent préférentiellement sur les mini-collectifs quand les deux autres accompagnent les personnes dans leur logement autonome.

L'ensemble est supervisé par un chef de service éducatif, auquel s'ajoutent pour la partie médicale et paramédicale, une psychologue, et une infirmière.

Une réunion de service a lieu chaque semaine.

Chaque professionnel est référent de plusieurs résidents avec pour mission d'être l'interlocuteur privilégié des familles et tuteurs légaux, du suivi de la santé au sens large, de la gestion des temps libres hors travail, vêtue et argent de poche.

L'objectif étant de veiller à l'épanouissement de la personne accueillie et de concrétiser au travers de la rédaction, le suivi des projets individuels.

Un service qui rassemble des personnes n'ayant pas choisi de vivre ensemble, se doit de mettre en place un mode de vie qui permette à chacun de trouver, dans le rythme et dans les actions, le bien-être et les prestations de services qu'il recherche, c'est la condition de son juste équilibre.

Afin de soutenir l'individu, mais aussi l'équilibre du groupe, notre mission est de favoriser un climat général qui respecte le fonctionnement de chacun, l'initiative, la sécurité de tous, dans un environnement chaleureux.

Ce climat sera donc le résultat de plusieurs facteurs comme le bien-être de chacun, le respect de l'autre, la possibilité de s'exprimer, de décliner ses désirs, de satisfaire ses besoins et le respect des libertés individuelles.

Le SASLA permet d'offrir aux personnes accompagnées différents modes d'hébergement sur le milieu ouvert, adaptés aux besoins identifiés. Ils peuvent décorer leur lieu de vie à leur convenance (mobilier, décoration).

Durant la nuit, une surveillance est assurée par des veilleurs debout, sur les deux bâtiments d'hébergement. Ils sont joignables à tout moment par les adultes du SASLA qui transmettent si nécessaire au cadre d'astreinte, joignable 24h/24.

Les contrôles réguliers des installations et équipements de secours sur l'îlot Delaunay et les Préludes sont effectués par des organismes agréés qui, systématiquement, procèdent aux réparations ou au changement des matériels défectueux. Sur les appartements privés, cette démarche relève de la responsabilité du propriétaire (Bailleurs sociaux ou privés).

7.6 Les activités de jour ou à caractère professionnel

Tout au long de l'année, les professionnels du SASLA, en plus du soutien proposé dans tous les actes de la vie quotidienne, veillent à offrir un panel d'activités aux personnes accompagnées notamment sur l'ensemble du territoire Lexovien.

La plupart des activités proposées sont à l'initiative personnes accompagnées et des professionnels. Ces activités permettent au-delà d'apprentissages, de maintenir et développer des aptitudes réflexives, motrices, de communication ou tout simplement d'apporter du plaisir. Elles peuvent être collectives souvent le week-end et plus individuelles en semaine.

La recherche de l'épanouissement des personnes accompagnées nécessite, entre autres, que chaque professionnel veille au quotidien à développer une réelle cohésion avec les autres collaborateurs.

7.7 L'accès aux loisirs et aux vacances

Le SASLA promeut et valorise toute activité qui peut se réaliser en dehors de l'établissement, qu'elle soit sportive, culturelle ou de loisir. Certaines de ces activités sont proposées de manière plus collective. Certains usagers s'intègrent dans des clubs locaux (judo, tricot, handball, médiathèque, équitation pour ne citer que ceux-là).

Le mot « Vacances » signifie pour beaucoup cette évasion attendue dans l'année pour pouvoir bénéficier d'une rupture avec le quotidien.

Pour les personnes en situation de handicap, cette période est d'autant plus importante qu'elle leur permet de partager des expériences inédites.

Lors des périodes de congés, certaines personnes accueillies peuvent donc partir soit en transfert organisé par l'équipe ou en séjour adapté. Ceux-ci ont lieu à travers la France, l'Europe, et parfois à l'étranger.

Malheureusement, cela n'est pas envisageable pour tous, en raison notamment :

- Du coût des séjours spécialisés (entre 1000 à 1500 € pour une semaine)
- De la qualité de la prestation de certains organismes (manque d'expérience des personnes encadrantes)
- De la fatigabilité des adultes
- Du temps de transport parfois long pour rassembler l'ensemble des participants.

Pour contourner ces difficultés et offrir la possibilité à l'ensemble d'accéder à ce type de séjours, d'autres propositions sont pensées et mises en place par l'établissement telles que des mini-séjours ou encore des échanges inter-établissements. Certains partent en vacances en couple ou entre amis en camping avec un accompagnement adapté du SASLA (passages réguliers sur le lieu de villégiature).

Les mini-séjours sont organisés et encadrés par l'équipe éducative (durant les vacances d'avril ou au mois d'août). La spécificité de ces séjours est de permettre aux usagers de se retrouver en petit groupe favorisant ainsi les échanges ou encore un suivi plus personnalisé par les encadrants.

Outre l'aspect financier, l'aspect éducatif de ce type d'accompagnement est mis en avant.

7.8 Le travail avec les familles (participation familiale)

La HAS rappelle que la bientraitance consiste à : « *Prendre en compte l'analyse des proches et créer des occasions d'échange. Les proches sont souvent détenteurs d'une analyse précieuse sur la situation de l'utilisateur qu'il est utile de recueillir.*

L'arrivée en institution modifie la nature des liens avec les proches ; il s'agit d'encourager le maintien ou la reprise de liens affectifs, si l'utilisateur le souhaite. Cette démarche volontariste peut s'opérer, par exemple, grâce à l'existence de lieux de convivialité, d'occasions formalisées (festives ou non) de rencontres, etc.

Par ailleurs, s'il fait le choix de refuser les liens avec ses proches, ce refus doit être entendu et respecté, en tenant compte, s'il y a lieu, des décisions de justice. Les professionnels tiennent compte des équilibres familiaux antérieurs. Ils interviennent au besoin, en complémentarité. Les professionnels sont sensibilisés à garder une approche factuelle, sans jugement de valeur à l'égard des relations qu'entretient l'utilisateur avec sa famille. »

Depuis son origine, sous la gouvernance de l'association, le pôle hébergement Les Résidences de la vallée d'Auge a toujours privilégié le travail avec l'entourage affectif (la famille, les familles d'accueil, les amis). Il est indispensable d'entretenir des relations courtoises, professionnelles et une coopération dans un souci de dialogue constant en s'appuyant sur le choix de chacun.

La qualité de la communication que nous cherchons à maintenir nous permet de travailler dans une visée commune et d'obtenir la meilleure collaboration qui soit.

L'institution a un double rôle. D'une part, d'accompagner le résident dans son projet de vie selon son autonomie et d'autre part, soutenir la famille face à cette démarche pour l'amener à reconnaître son enfant/frère/sœur en tant qu'adulte acteur de sa propre vie.

Pour cela, les moments informels de partage comme des invitations à des manifestations festives sont favorisés de même que des moments d'échanges pour évoquer les préoccupations de parents. Il est important de créer un climat de confiance mutuel.

7.9 La prise en compte de la vie affective, amoureuse et sexuelle

Que devons-nous accompagner, favoriser ou interdire ? D'une quête d'un lien affectif ou amical à celle d'une relation amoureuse et/ou sexuelle, quelles attitudes ou réponses ?

Quelques principes régissent ce travail d'accompagnement : le respect de l'autre qui ne doit en aucun cas être assujéti à un désir non partagé et subir des violences.

Le respect des règles et normes de la vie sociale qui maintient dans la sphère privée et intime l'expression d'une quête affective et amoureuse. Ces sont ces lois qui fondent les sociétés humaines. Elles s'appliquent à tous, en situation de handicap ou pas.

La vie amoureuse, la vie sexuelle, la vie de couple ou la parentalité, publique et affichée sont régies par des règles communes, que les professionnels se doivent de respecter et de faire respecter.

Le travail d'accompagnement de cette dimension de leur vie affective, est basé sur une écoute par chaque professionnel, la moins chargée de nos propres projections. Cette écoute peut ouvrir sur des entretiens ou des soutiens plus spécifiques (psychologue, médecins, infirmier, partenaires extérieurs), individuels ou de groupes. Des informations et des colloques sont proposés aux professionnels régulièrement en ce sens pour favoriser l'accompagnement. Une formation collective annuelle est dispensée à tous les salariés depuis 2019.

La notion d'intimité guide la démarche éducative. Les actions se veulent respectueuses dans le choix et l'orientation sexuelle de la personne. L'accompagnement de l'usager dans cet aspect doit donc être garanti. Bien souvent, les usagers expriment et mettent en œuvre leurs désirs en toute autonomie.

Les conditions sont le libre consentement des personnes concernées, la prévention des risques médicaux (maladies sexuellement transmissibles) et la contraception adaptée en concertation avec la personne et son médecin. Les couples se forment et se déforment. Ils feront l'objet d'un suivi éducatif vigilant, sans ingérence, afin d'éviter tout abus d'autorité d'un des partenaires.

Lorsque les personnes le souhaitent, les conditions matérielles d'intimité, de sécurité et de confort sont rendues possibles à l'îlot Delaunay mais pourront aussi être envisagées à l'extérieur.

7.10 L'accompagnement de l'avancée en âge

La moyenne d'âge des usagers du SASLA est aujourd'hui de 39 ans. Le plus jeune a 22 ans et le plus âgé a 60 ans.

Nous ne pouvons toutefois pas réduire le vieillissement à l'âge de la personne. En effet on peut voir apparaître chez les personnes en situation de handicap des signes de vieillissement précoce bien avant un âge qui pourrait en théorie le définir. C'est pourquoi il est plus pertinent de s'attacher davantage aux signes de vieillissement, en lien avec la pathologie, les traitements médicaux que la personne est amenée à prendre, qu'à son âge.

Si comme tout un chacun, les besoins des personnes évoluent au fil du temps, les groupements de priorités sanitaires (GPS)³, listent les premiers signes qui peuvent déterminer le vieillissement d'une personne handicapée :

- L'isolement
- Le ralentissement
- La ritualisation
- L'agressivité
- Les conflits
- Le refus de communiquer

Aménagement des activités et des accompagnements :

- Rythme moins soutenu des activités
- Concentration diminuée
- Une régression dans les acquis et difficultés dans les apprentissages
- Les difficultés de communication
- Fatigabilité plus dense
- Usure répétée

En matière de santé :

- Les troubles de la nutrition
- Les maladies cardio-vasculaires
- Les pertes de mémoire, les troubles du sommeil
- La récurrence de problèmes bucco-dentaires
- Les pertes sensorielles
- Les difficultés motrices
- La détérioration des capacités cognitives

L'observation de l'avancée en âge des personnes accompagnées nécessite une interrogation fine des professionnels et l'utilisation d'outils adaptés. Ceux-ci utilisent par exemple les fiches évènementielles pour noter leurs différentes observations.

³ « Avancée en âge (2014) *Plateformes de services, partenariats et mise en réseau pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap avancées en âge* », en partenariat avec la FEGAPEI

Des formations associatives ou individuelles leur sont également proposées pour adapter leurs pratiques.

Au quotidien, les difficultés physiques et sensorielles qui peuvent apparaître, nous amènent à repenser notre accompagnement.

Néanmoins ces adaptations ont leurs limites. En effet, nous ne sommes pas un service médicalisé. Aussi dès l'entrée de la personne sur le SASLA, nous la sensibilisons ainsi que son entourage sur les conséquences de l'avancée en âge, avec l'idée qu'un jour, peut-être, il sera nécessaire de penser une autre « formule » en terme de prise en charge, sur un autre service.

Accompagner l'avancée en âge, c'est prévenir, anticiper, guider, conseiller et soutenir. La communication, la confiance avec le résident, sa famille et /ou son représentant légal sont d'autant plus importants que cela ouvre une période d'inquiétude, de renoncement, de deuil parfois, qui peut rapidement être source d'angoisse.

7.11 Les troubles du comportement

Les troubles du comportement dénommés les « comportements problèmes » par la HAS, sont tels que définis par Emerson⁴, des *« comportements d'une intensité, fréquence ou durée telle que la sécurité physique de la personne ou d'autrui est probablement mise sérieusement en danger, ou comme des comportements susceptibles de limiter ou d'empêcher l'accès et l'utilisation des services ordinaires de la cité »*.

Les comportements problèmes signifient toujours quelque chose dans un contexte précis. Ils sont l'expression d'un mal être qui peut être lié à un besoin simple comme la faim ou la soif ou encore un besoin d'aide plus important. Ces comportements génèrent pour les personnes qui les expriment, un sur-handicap. Ils augmentent leurs difficultés d'adaptation sociale, d'apprentissage et de participation sociale. Ils peuvent également présenter un risque de mise à l'écart, voire d'exclusion de la personne concernée. Il est d'ailleurs très important de ne pas réduire la personne à ses comportements problèmes, et d'éviter que ces comportements ne deviennent des freins pour la qualité de vie de la personne et de son environnement.

La prévention et la gestion des comportements problèmes est une démarche qui vise à répondre à une des préoccupations majeures dans l'accompagnement des personnes accueillies compte tenu des enjeux de bientraitance et de continuité de parcours que cela induit.

A travers trois volets distincts, l'HAS dans le cadre des RBPP propose des recommandations concrètes et pratiques visant à améliorer la qualité de vie des

⁴ EMERSON, E. *Challenging behavior, analysis and intervention in people with severe behavior problems*. Cambridge: University press, 2001, p.3.

personnes présentant des « comportements-problèmes » et celle de leur entourage que ce soit au niveau institutionnel ou familial.

De manière synthétique, ces trois volets qui sont « l'organisation à privilégier et les stratégies de prévention », « les stratégies d'intervention » et « les espaces de calme-retrait et d'apaisement » invite les institutions à :

- Réfléchir sur les prises en charge collectives et/ou individuelles devant être adapter au regard des caractéristiques personnelles et des particularités sensorielles des personnes accompagnées.
- Evaluer et prendre en compte du contexte familial pour mieux comprendre le fonctionnement de la personne accompagnée.
- Identifier les besoins des personnes accompagnées de même que les facteurs de risque pouvant engendrer les « comportements-problèmes.
- Mettre en œuvre des procédures pour prévenir et gérer les situations de « comportements-problèmes» tout en renforçant les actions éducatives déjà mises en place.
- Former et soutenir les professionnels.
- Mettre en place des modalités de collaboration et de soutien de la famille en lien avec l'équipe pluridisciplinaire.

8. L'organisation du SASLA

8.1 Le processus d'admission

Le SASLA accueille des adultes en situation de handicap intellectuel pour la plupart travailleurs d'ESAT.

Après avoir obtenu une notification d'orientation par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), une demande écrite doit être adressée au secrétariat de l'établissement. Elle peut provenir :

- De la personne elle-même,
- Des familles et représentants légaux,
- D'un autre établissement,
- De la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)
- Depuis la plateforme Viatrajectoire

Cette demande est transmise au coordinateur qui s'assurent que les besoins de la personne correspondent à l'accompagnement proposé par le SASLA avec l'équipe de direction. La candidature est ensuite inscrite sur la liste d'attente.

Cette **liste d'attente** est actualisée trimestriellement. Elle est envoyée au bureau de l'Association. Elle précise la date de naissance de la personne, la date de sa demande, si elle est ou non en possession de la notification de décision correspondante, sa situation actuelle et les périodes de stages et/ou accueils temporaires dans l'établissement.

Une première rencontre avec la personne et son représentant légal et/ou sa famille peut être prévue, pour lui présenter l'établissement, le projet, l'organisation et l'accompagnement éducatif proposé.

Le candidat bénéficie également d'une orientation en ESAT. L'étude de la candidature doit alors être conjointe aux deux établissements (ESAT et SASLA).

Des stages peuvent être proposés pour permettre à l'équipe pluridisciplinaire d'évaluer concrètement les besoins et les capacités d'intégration de la personne dans un collectif. Il permet également d'envisager le projet personnalisé pour la personne qui souhaite intégrer le service.

Un bilan de stage est alors effectué et transmis à la personne, à sa famille et/ou représentant légal et à l'établissement d'origine. Le partenariat que nous avons développé au fil du temps avec les établissements partenaires : IME, autres foyers d'hébergement, SAVS nous permet à la fois, d'approfondir notre connaissance des usagers et de leurs besoins, mais aussi d'éviter tout risque de rupture dans leur parcours de vie. Pour garantir la cohérence de l'accompagnement éducatif, social et éventuellement médical, ce lien est d'ailleurs maintenu après l'admission par des visites et des points réguliers avec l'établissement d'origine.

Lorsqu'une place sur l'un des services se libère, le directeur informe et sollicite la présidence de l'association pour mettre en place une **commission d'admission** en présence d'une partie des membres du bureau. Les différentes situations sont présentées en prenant en compte les éventuelles priorités. L'échange permet de s'assurer, au vu des informations à disposition, l'adéquation de la demande des différentes personnes et de la capacité de l'établissement à y répondre.

L'attribution d'une place se fait à l'issue de cette commission. Le directeur informe le résident, sa famille et/ou représentant légal par téléphone et une confirmation écrite leur est envoyée.

Un dossier complet doit être adressé à l'établissement. Il comporte des documents administratifs, une fiche de prise en charge médicale complétée et accompagnée des ordonnances en cours, ainsi que les informations nécessaires, liées au parcours éducatif, social, psychologique de la personne. Cela permet et garantit une continuité de l'accompagnement global.

Lors de l'admission, **un dossier d'aide sociale** est rempli par le représentant légal et envoyé au Conseil Départemental obligatoirement dans le délai d'un mois.

En outre, l'usager s'acquitte de la contribution à son hébergement à hauteur des taux appliqués par le Conseil Départemental. La facture est envoyée directement à l'usager ou à son représentant légal dès réception de la notification de prise en charge.

Dans un délai d'un mois après l'admission **un contrat de séjour** est signé entre l'usager et/ou le représentant légal et l'établissement précisant les modalités d'accompagnement et les droits et devoirs de chacun. Le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement sont aussi remis à l'usager et/ou à son représentant légal.

8.2 Le processus du projet personnalisé

La démarche d'accompagnement individualisé est inscrite dans la loi de janvier 2002 : *« une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité favorisant son développement, son autonomie et son insertion, adaptés à son âge et à ses besoins, respectant son consentement éclairé qui doit être recherché lorsque la personne est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision. »*

Par cela, c'est reconnaître que la personne quel que soit son handicap, est en capacité d'être acteur de son propre projet et d'exprimer ses envies et besoins. L'HAS (ANESM) indique que les attentes de la personne accompagnée « *ne pourront pas toujours être reprises telles quelles. Un dialogue avec les professionnels devra alors être mis en place pour repenser et réajuster les propositions* ». Cela nécessite une relation entre usagers, familles et professionnels et un degré de confiance suffisant, étayés par des temps d'échanges au quotidien. Ceci est rendu possible notamment par la désignation d'un référent éducatif.

A partir de la signature du contrat de séjour, nous disposons d'un délai de six mois pour élaborer le premier projet personnalisé de la personne en associant, avec son accord, son représentant légal.

Le travail au quotidien de l'équipe pluriprofessionnelle, l'observation et sa compréhension de la personne accompagnée, vont permettre de cibler ses besoins et de poser des hypothèses de travail. Il est donc nécessaire :

- D'avoir une connaissance de sa situation, en se renseignant sur son parcours, de son environnement et de ses habitudes de vie en respectant sa spécificité
- De mettre en place des échanges avec la personne accueillie et son entourage pour recueillir les demandes
- De confronter les points de vue de l'ensemble de l'équipe pluriprofessionnelle
- De favoriser la découverte et le maintien des potentialités de la personne accueillie
- De prendre en compte et évaluer la faisabilité des actions qui doivent être menées
- De s'autoriser à proposer des projets ambitieux et novateurs

Suite à ce premier travail d'investigation, le projet personnalisé est élaboré en réunion pluridisciplinaire sous l'autorité du chef de service garant du projet et de l'accompagnement des usagers. Cette réunion a pour objet de confronter les points de vue de chacun, de rassembler les besoins et les demandes, pour ensuite travailler en cohérence autour de la personne accompagnée. Une fois finalisé et validé par le chef de service, le projet individualisé est présenté à la personne accueillie, et avec son accord, à sa famille et/ou représentant légal.

Pour répondre aux attentes et aux besoins des adultes, le projet individuel est suivi, évalué et ajusté durant sa mise en place. Il se doit d'être évolutif. Chaque année il fait l'objet d'une évaluation, qui servira de socle au suivant avec des actions pouvant être reconduites.

La nécessité de traces écrites et d'évaluations est apparue déjà depuis plusieurs années. Elle oblige l'ensemble des professionnels à une rigueur et à rendre compte de l'accompagnement proposé. C'est une démarche que les professionnels s'approprient. Ainsi, le projet personnalisé est devenu une référence, un outil éducatif en soit, qui permet un questionnement servant de fil conducteur pour la personne, sa famille, et l'équipe éducative.

8.3 Le processus de sortie

Si le contrat de séjour est initialement signé pour une durée indéterminée, cela ne signifie pas pour autant que le projet de vie de la personne se réalisera exclusivement sur le SASLA.

L'utilisateur accueilli peut être amené à quitter le SASLA pour un projet de vie plus autonome ou plus en adéquation avec son état de santé. La personne, le service et son représentant légal collaborent au mieux pour préparer la sortie du SASLA vers ce nouveau projet. Après sa sortie, des liens demeurent et des bilans sont effectués conjointement avec l'établissement d'accueil.

Une personne peut également souhaiter quitter le service pour une autre structure (SAVS, foyer d'hébergement, foyer de vie, ...). Le coordinateur contacte alors les établissements souhaités, en lien avec le tuteur et/ou la famille. Les dossiers de candidature sont adressés, des périodes de stages peuvent être mises en place si l'établissement concerné en a la possibilité.

Si le changement d'établissement/service le nécessite, une nouvelle demande d'orientation est effectuée auprès de la MDPH.

Comme indiqué dans le contrat de séjour, la demande de sortie peut en effet émaner du SASLA dès lors que nous ne sommes plus en mesure d'assurer par exemple, la sécurité physique ou psychologique de l'adulte ou des autres résidents, de répondre à son projet de vie ou encore à l'augmentation des soins.

En effet, dès l'accueil de la personne sur le pôle hébergement, nous rappelons la non-médicalisation de l'établissement et par conséquent l'éventualité d'une recherche de solutions plus appropriées pour la personne.

Comme le préconisent les recommandations de l'HAS (ANESM), nous nous efforçons dans notre accompagnement « *de mettre en place des modalités de fonctionnement permettant à l'utilisateur de s'exprimer librement sur ses souhaits et de donner toute légitimité à la parole exprimée y compris pour les usagers ayant des troubles de l'expression ou relevant de mesure de protection juridique. Lorsque le ressenti de l'utilisateur est en contradiction avec la représentation des professionnels, la recherche d'une solution qui prenne en compte le mieux possible les aspirations de l'utilisateur est à privilégier.* » Toutefois quelles que soient les circonstances, nous veillons à rechercher l'adhésion du résident et de sa famille.

A chaque situation, nous veillons à ce qu'il n'y ait pas de rupture dans le parcours de vie de la personne que ce soit d'un point de vue social ou sanitaire. Ce nouveau projet est donc coconstruit avec la personne elle-même, sa famille et/ou son représentant légal. Dans ce travail de prospection, une connaissance des structures environnantes est nécessaire, par le biais de rencontres, visites et partenariats.

8.4 Les modalités d'accompagnement

Ce service permet, dans une continuité de parcours, et en fonction de leurs projets, aux personnes qui en ont les capacités, de vivre en mini collectif ou en appartement. Les usagers financent directement leurs charges locatives et bénéficient d'un accompagnement, suivi éducatif pour des actes de la vie quotidienne. Ainsi, ils ont accès à un lieu de vie en adéquation avec les capacités et les projets qu'ils ont développés.

Les personnes peuvent vivre dans les mini-collectifs : Ilot Delaunay et Préludes, dans leur propre logement, seules ou en couple, avec ou sans enfant(s). Chaque situation est différente, unique.

Au SASLA plus largement, la personne accompagnée s'organise entre la possibilité de moments partagés en groupe, avec la convivialité que cela peut présenter, et sa liberté individuelle.

L'objectif est de permettre aux personnes de trouver leur équilibre. L'accompagnement de l'équipe éducative au quotidien s'inscrit dans cette démarche par le biais, d'écoute, d'entretiens et de conseils. Les professionnels du SASLA veillent à individualiser l'accompagnement proposé et à prendre en compte les besoins, mais aussi les préférences et les choix de l'utilisateur.

Dans la globalité, il s'agit d'un accompagnement social pour des travailleurs ESAT qui ont choisi un mode d'hébergement supervisé. La philosophie de ce service s'inscrit dans le respect et la volonté de la personne à décider pour et par elle-même.

Selon l'autonomie des personnes, l'objectif est de favoriser leur capacité d'organisation et d'action dans la vie quotidienne, au niveau par exemple :

- de la gestion du quotidien,
- de la gestion du logement
- de l'élaboration hebdomadaire des menus, budgets, courses, repas, linge, achats divers
- de la santé : l'accès aux soins,
- de leurs relations, familiales, affectives, amicales
- de l'intégration au tissu social (travail en lien avec l'ESAT, associations locales, sportives),
- de rompre l'isolement
- ...

8.5 L'ancrage des activités dans le territoire

Le SASLA a toujours veillé à promouvoir l'inclusion sociale des personnes accueillies. Cette démarche, en outre de donner à la structure une image dynamique et innovante, offre régulièrement aux personnes accompagnées la possibilité d'accéder à différentes manifestations et sorties. Selon les aptitudes repérées de certaines d'entre elles, cet accès à la cité est effectué avec ou sans guidance. Aussi, différents partenariats ont pu être créés avec différentes entités de la région Lexovienne tel que :

- Mairie de Lisieux : Depuis l'ouverture de l'établissement, différents équipements de proximité de la ville de Lisieux sont mis à la disposition de notre établissement tout au long de l'année. De plus, selon les besoins de l'établissement et la nature de la manifestation organisée, ils sont toujours favorables, d'une part, à mettre à disposition du matériel tel que tables, chaises ou encore tentes de réception. D'autre part, la Mairie peut autoriser l'utilisation d'un emplacement sur la voie publique pour des manifestations spécifiques.

- Les associations locales : Ces dernières années, différentes associations locales ont facilité l'accès aux activités qu'elles proposent ou encore la mise à disposition de leurs locaux. Ainsi, certains clubs de sport ont construit ou renforcé leur branche de sport adapté tel que le CAL de Handball.

Certaines personnes accueillies peuvent aussi être acteurs de façon individuelle ou en groupe dans certaines associations telles que La Croix Rouge, Le Secours Populaire, Téléthon 14...

- Les établissements médico-sociaux :

La collaboration entre établissements est satisfaisante car les procédures établies sont claires (relation de qualité). Le lien entre le SASLA et les IME et ESAT est existant et à maintenir entre le coordinateur et les assistantes sociales des IME, les chefs de service éducatif et les chargés d'insertion.

Les rencontres régulières favorisent ce lien et permettent d'anticiper les mouvements des usagers (orientation vers FDV, FH ESAT ou SASLA).

L'établissement et les professionnels sont bien repérés par les partenaires

Plus largement, l'établissement propose également aux résidents de participer à des sorties culturelles (spectacle, festival, discothèque), à des mini-séjours (organisés en interne), à des séjours en milieu ordinaire (camping) pour ceux qui le souhaitent et le peuvent.

8.6 La transversalité

Le pôle hébergement de la Vallée d'Auge dispose de 3 autorisations : un Foyer d'hébergement pour travailleurs d'ESAT, un SASLA, un foyer de vie, déclinées en 6 services distincts. Cela permet de disposer d'un éventail de réponses pour les usagers et leurs familles.

En effet chacun dispose d'une prise en charge et d'un accompagnement individualisé en fonction de son choix de vie et de ses capacités.

Cependant les orientations premières évoluent dans le temps, permettant ainsi à des usagers de passer d'un service à un autre en fonction des besoins, évitant ainsi toute rupture de parcours.

Par exemple, un usager qui a vécu en logement autonome pendant une période de sa vie et qui ne peut pas, ou ne souhaite plus, continuer ce mode d'hébergement, rejoint le foyer d'hébergement ESAT. De même qu'un usager en foyer de vie qui montre de réelles capacités dans les activités peut amener une modification du projet initial vers un travail protégé et un hébergement en conséquence. Cela entraîne une réorganisation du collectif et non plus seulement des adaptations individuelles. Les actions transversales à destination des usagers prennent tout leur sens, à l'égal de l'intervention de chaque professionnel sur l'ensemble des services.

Ceci est en adéquation avec les prérogatives actuelles de collaboration et de transversalité. Cela implique une mise en synergie des ressources humaines multiples en termes de compétences, qu'elles soient sanitaires, sociales, éducatives ou médico-sociales. Dans ce contexte d'évolution des politiques publiques, la perspective des organismes gestionnaires est de s'engager dans une logique de mutualisation. Cette notion de coopération, avec ses atouts et ses contraintes, doit donc être pensée comme une culture interne de notre fonctionnement.

Pour autant, pour que cela fonctionne, il est nécessaire de s'assurer que « chacun a sa place et que chacun est à sa place ». Il en est de même pour le référent éducatif ou un service qui ne doit pas être perçu comme l'interlocuteur exclusif d'un résident. S'il est en effet positionné comme « celui qui sait », cela nuit à toutes formes de coopération.

Nous retrouvons les mêmes risques si les attributions de responsabilité sont imprécises. Elles sont source de potentiels conflits qui peuvent alors se développer, avec l'appropriation exclusive d'une activité par exemple ou un refus de porter la responsabilité d'un événement.

C'est aussi dans ce contexte que l'établissement se doit de penser la mutualisation et d'innover dans des actions à l'échelle de l'ensemble des services.

Les ressources humaines d'une organisation doivent se réfléchir en termes de compétences et de ressources objectives. Les échanges de poste entre collaborateurs et services n'en sont que plus logiques et favorisent la transversalité.

8.7 Participations des familles

Créé par des parents, la présence et la participation de ces derniers dans la vie de chaque établissement de l'association est indéniable. Ainsi, le pôle hébergement, tel que cela est promu au sein de l'association, propose des espaces pour que les familles puissent défendre les intérêts de leurs proches et faire entendre leurs voix. Faire avec, faire ensemble, coopérer, collaborer, travailler ensemble... Autant de façons d'envisager le travail avec les familles, qui disent autant de la volonté réelle d'impliquer les familles dans les pratiques éducatives que du respect de la Loi.

Ainsi les familles sont conviées régulièrement à participer à des temps de réflexions et à des instances relatives à la prise en charge des personnes accueillies telles que le CVS, la participation à l'élaboration du projet d'établissement ou encore la préparation des projets personnalisés.

Des parents sont élus au Conseil à la Vie Sociale de l'établissement (CVS). Un compte rendu de CVS, source d'informations sur la vie de l'établissement, est envoyé à l'ensemble des familles.

Une réunion annuelle est proposée à l'ensemble des familles et représentants légaux pour évoquer la vie et surtout les projets de l'établissement. Une rencontre peut être également proposée annuellement et individuellement aux familles en présence des référents éducatifs pour évoquer le projet personnalisé des personnes accueillies. Si ces rencontres ne sont pas réalisées, nous travaillons par le biais des moyens de communication actuelles (téléphone, mail...) pour échanger de manière formelle ou informelle.

Dès lors que cela est nécessaire, des réunions d'échanges avec les familles et les mandataires judiciaires sont aussi organisées afin d'aborder et de s'interroger ensemble sur des préoccupations communes. L'établissement a comme volonté d'avoir une communication bienveillante pour débloquer rapidement des situations et se montrer plus réactif dans les réponses à donner.

A chaque nouvelle élaboration du projet d'établissement, certains proches ont été conviés pour participer à la réflexion autour de certains thèmes abordés. Ils ont pu par ce bilan faire part de leurs préoccupations de parents/proches notamment par rapport à l'avenir des personnes accueillies notamment le manque de place dans les structures...

En 2019, un questionnaire de satisfaction avait été envoyé à l'ensemble des familles et tuteurs. Globalement sur l'ensemble des questionnaires, nous relevons une satisfaction majeure des familles par rapport à l'accompagnement et le suivi éducatif.

8.8 Diffusion continue des bonnes pratiques de la HAS

Les bonnes pratiques professionnelles relèvent avant tout de la formation initiale puisqu'elles sont enseignées. Chaque professionnel d'accompagnement en contrat à durée indéterminée est nécessairement diplômé pour intégrer le pôle hébergement de la Vallée d'Auge. Cependant, si les questionnements ne sont pas réguliers, l'habitude prend parfois le pas sur les bonnes pratiques.

Si les synthèses de bonnes pratiques sont recensées sur le serveur du service et éditées dans un classeur en salle de réunion, elles sont régulièrement reprises en réunion d'équipe lors de situations particulières. En effet, des comportements ou des contextes viennent interroger nos pratiques et il est important, de manière collégiale, de se repencher sur les bonnes pratiques professionnelles. C'est le cas lorsque l'équipe constate la récurrence de comportements problèmes et est amenée à penser aux espaces de calme-retrait et d'apaisement ou encore pour s'assurer de la coopération et la coordination des parcours de la personne en situation de handicap. Ce ne sont ici que trois éléments traités par les recommandations de bonnes pratiques.

8.9 Traitement des évènements indésirables

Evènement indésirable

Tout évènement indésirable fait l'objet d'une information au cadre présent dans l'établissement ou le cadre d'astreinte en cas d'absence physique. L'équipe associée au cadre met en œuvre d'éventuelles mesures immédiates concernant la personne accompagnée ou de manière à répondre à une problématique fonctionnelle (fuite, coupure d'électricité, défaut sur un véhicule, déclenchement impromptu du SSI...)

Dans le cas d'un évènement concernant une personne accompagnée, l'équipe ou la direction informe la personne et son entourage, relève les premiers éléments de compréhension de l'évènement, puis procède à la déclaration de l'évènement sur les fiches dédiées.

Evènement indésirable Grave

L'établissement est dans l'obligation de signaler un évènement indésirable survenu dans l'activité dans 3 cas de figure :

- Tout dysfonctionnement grave doit être déclaré au Conseil Départemental
- Tout évènement indésirable grave associé à des soins doit faire l'objet d'une déclaration spécifique à l'Agence Régionale de Santé.
- Tout évènement de santé relevant du système de vigilance sanitaire doit être déclaré par un professionnel de santé dans un souci de veille sanitaire

8.10 Communication et coordination interne

Equipes ou thèmes	Thème des réunions	Participants et animateurs	Périodicité et durée	Traces
Les réunions des professionnels				
Réunions cliniques hebdomadaires	Fonctionnement de l'établissement, Organisation, Echanges d'informations	Encadrants des travailleurs ESAT	1 fois par semaine	Compte rendu Cahier de réunion
Réunions de coordination/de services	Organisation, Echanges d'informations	Equipes des services travailleurs ESAT/SASLA	1 fois par an	Compte rendu Cahier de réunion
Réunions institutionnelles	Information sur le contexte institutionnel	Salariés CSE+ Direction	1 fois par an	Compte rendu Transmis
Projets individualisés d'accompagnement	Adéquation du projet et évolution de la personne	Equipe pluridisciplinaire	1 fois par an	Compte rendu Dossier
Equipes ou thèmes	Thème des réunions	Participants et animateurs	Périodicité et durée	Traces
Réunions de pilotage de l'évaluation interne et du projet d'établissement	Fonctionnement de l'établissement, Organisation, Echanges d'informations	Direction Groupe de pilotage	2 à 3 fois par an	Compte rendu Dossier
Réunions du comité de direction	Fonctionnement de l'établissement, Organisation, Echanges d'informations Résidents et leurs problématiques	CSE+ Direction	Hebdomadaire	Compte rendu
Analyse des pratiques	Pratique professionnelle, situation des usagers	Equipe éducative + intervenant extérieur	7 fois par an	facturation
Comité qualité	Suivi des procédures internes et la bonne pratique	Animé par le référent qualité en présence des membres du comité qualité	1 fois par mois	Compte-rendu dans le classeur de suivi qualité
Revue de direction	Structuration et organisation de la démarche qualité	Co-animation entre le directeur (responsable qualité) et le référent qualité	1 fois par mois	Compte-rendu dans le classeur de revue de direction et sur le serveur qualité

Les réunions associatives				
Suivi des commissions et projets	Commissions et projets	Directeurs, Secrétaire générale, DRH	1 fois par mois, sauf le mois d'août	Compte rendu
Comités techniques	Fonctionnement associatif	Directeurs, Secrétaire générale, DRH, RAF, Présidente	1 fois par mois, sauf le mois d'août	Compte rendu
Comités techniques élargis	Fonctionnement associatif, commissions et projets	Cadres hiérarchiques, Secrétaire générale, DRH, RAF, Présidente	2/3 fois par an	Compte rendu
Bureau directeurs	Orientations et Fonctionnement associatif	Les membres du bureau ainsi que ceux du Comité technique	2 fois par an	Compte rendu
Comité Qualité Global	Point sur les axes d'amélioration au niveau associatif	Responsables et référents qualité	2/3 fois par an	Compte rendu
Groupes de travail thématiques	Selon sujet défini	Selon le thème : salariés (cadres et non cadres), bénévoles ...	Variable	Compte rendu
Commissions prospectives	Echanges sur la gestion des listes d'attentes	Le ou les directeurs et des membres du bureau	Autant que de besoins	Compte rendu (PV de bureau)
Réunions salariés / administrateurs	Présentation des réalisations et objectifs de l'association à tous les salariés.	Bureau et le directeur de l'établissement de chaque site	1 fois tous les deux ans	Invitation sous forme de note d'information
Equipes ou thèmes	Thème des réunions	Participants et animateurs	Périodicité et durée	Traces
Les instances représentatives du personnel				
Délégués du personnel	Sur questions transmises	Directeur et élu(s) délégué(s) du personnel	1 fois par mois par structure	Cahier de DP
Comité Social et Economique	Ordre du jour obligatoire	Personnel élu à cette instance, les délégués syndicaux, représentants de l'association	1 fois par mois	Compte rendu
Commission NAO	Ordre du jour obligatoire	Un représentant par syndicat accompagné par un salarié et les représentants de l'association	Organisée 1 fois par an sur plusieurs réunions	Compte rendu à chaque réunion. PV d'accord ou de désaccord en fin.
CSSCT	Ordre du jour obligatoire	Personnel élu, médecin du travail, CARSAT, DIRECCTE et représentants de l'association	4 fois par an	Compte rendu
Les réunions avec les usagers				

Conseil de la Vie Sociale	Fonctionnement de l'établissement, Organisation, Echanges d'informations	Résidents, Représentants légaux, Familles, Salariés élus, Direction	3 fois par an au moins	Compte rendu envoyé aux familles et représentants légaux
Réunions d'information	Vie collective Citoyenneté	Résidents, Encadrants, CSE	2 fois par an	Compte rendu
Réunion du projet individualisé d'accompagnement	Adéquation du projet et évolution de la personne	Résident, Equipe pluridisciplinaire, Représentant légal	1 fois par an	Compte rendu Dossier
Commission repas	Informations Propositions	Résidents, Représentants Salariés, Diététicienne, Cuisinier, Direction	4 fois par an en moyenne, à chaque saison	Dans l'agenda de cuisine

Les réunions avec les partenaires

Réunions inter-établissements	Parcours des usagers	Equipe de direction ESAT et RVA Equipe de direction IME et RVA	2/an 2/an	Compte-rendu
Réunions avec les partenaires institutionnels (ARS, Conseil départemental, etc.)	Information des évolutions / obligations	Equipe administrative et direction	Sur invitation	Compte-rendu

LES TEMPS ET OUTILS DE TRANSMISSION

Fonctions et supports d'écrit	Contenu	Les utilisateurs et lieux de consultation
Cahier d'information pour l'agent d'entretien	Informations collectives sur les dysfonctionnements techniques dans les services, petits travaux et réparations à envisager	Cahier dans chaque bureau des éducateurs. Tout le personnel y a accès pour inscrire tout ce qui concerne les informations à caractère général et les réparations urgentes pour l'agent d'entretien.
Cahier de transmissions des services éducatifs et veilleuses de nuit	Informations sur les événements déroulés durant les soirées et les levers, les week-ends. Rappel des différents rendez-vous, résumé des veilleurs de nuit.	Cahier dans chaque bureau des éducateurs. Les encadrants et les veilleuses de nuit consultent et remplissent.

Classeur des résidents avec les intercalaires pour chaque résident avec globalisation des informations	Information générales et signalétiques, fiches individuelles événementielles, fiches individuelles de liaison avec l'infirmier	Tous les membres de l'équipe éducative, l'infirmière sont amenés à y consigner tout ce qui concerne la vie quotidienne du résident.
Cahier de réunion	Compte rendu des réunions diverses liées aux services	Tout le personnel peut le consulter dans la salle de réunion. Les comptes rendus sont systématiquement informatisés et se trouvent également sur le réseau interne
Le projet d'établissement	Tous les protocoles validés par l'APAEI des Pays d'Auge et de Falaise	Le projet d'établissement est à disposition en salle réunion, au secrétariat, sur le serveur « commun ». le classeur des protocoles et procédures associatives est dans le bureau des secrétaires et les procédures et protocoles fonctionnels sont dans la salle de réunion
Cahier des veilleuses de nuit	Consignes spécifiques concernant des aspects matériels liés aux fonctions secondaires des veilleuses de nuit, besoins divers produits...	Veilleuses de nuit, services généraux, chefs de services, professionnels éducatifs. A disposition dans le casier des veilleuses de nuit.
Agenda pour les rendez-vous médicaux	Reprend l'ensemble des rendez-vous médicaux pour les usagers avec le nom de l'utilisateur, du médecin et de l'intervenant concerné	A l'infirmier. Les professionnels éducatifs, l'infirmière, les chefs de service

9. Les ressources humaines

Les Ressources Humaines font l'objet d'une attention particulière au sein de l'Association car elles sont le socle d'un accompagnement de qualité au bénéfice des personnes accueillies. Aussi, le projet associatif 2022-2027 contient 3 orientations en matière de ressources humaines pour préserver, développer et fidéliser les femmes et les hommes qui travaillent au sein de l'Association et qui font sa force :

- Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité,
- Œuvrer pour une qualité de vie au travail,
- Soutenir l'initiative et la créativité des salariés.

L'équipe de direction décline cette politique en tenant compte de l'histoire et des spécificités du SASLA.

9.1 L'organigramme de l'établissement/du service

Le SASLA s'appuie sur des professionnels qualifiés que ce soit au niveau éducatif, médical paramédical, administratif et managérial.

Pour participer au maintien de la dynamique professionnelle, une étude de **l'organigramme** est réalisée chaque année et avant chaque nouvelle embauche par l'équipe de direction. L'ajustement optimal entre les besoins d'accompagnement et les moyens humains est ainsi favorisé.

A la date du 01/01/23, l'organigramme est le suivant :

Fonctions support

Personnel d'encadrement – 0,65 ETP

1 directeur – 0,30 ETP
1 chef de service Educatif – 0,35 ETP

Personnel administratif – 0,375 ETP

1 secrétaire de direction – 0,25 ETP
1 agent administratif principal – 0,125 ETP

Services généraux – 0,37 ETP

1 agent de service intérieur – 0,37 ETP

Accompagnement

Personnel socioéducatif – 5,50 ETP

2 éducateurs spécialisés – 2,00 ETP
1 TESF – 1,00 ETP
3 AES – 1,50 ETP

Personnel médical – paramédical 0,19 ETP

1 Psychologue – 0,09 ETP
1 infirmière – 0,10 ETP

Total

13– 7,085 ETP

Les délégations

Pour répondre aux obligations de l'article L 312-176-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles, les compétences et les missions confiées par délégation aux cadres hiérarchiques sont formalisées dans un document unique de délégation (DUD).

Ce document précise la nature et l'étendue de la délégation, notamment en matière de :

- Conduite de la définition et de la mise en œuvre du projet d'établissement ou de service ;
- Gestion et animation des ressources humaines ;
- Gestion budgétaire, financière et comptable ;
- Coordination avec les institutions et intervenants extérieurs.

Le document unique de délégation est accessible au siège social de l'association.

Les rôles et les fonctions

Fonctions	Rôles
Directeur du Pôle hébergement	-Gestion des ressources humaines Recrutement Pouvoir disciplinaire -Management des Chefs de service éducatif -Conduite et mise en œuvre du projet du pôle hébergement -Gestion budgétaire du pôle hébergement -Relations familles (Admissions, Sorties) Dans le cadre des commissions prospectives -Coordination et partenariat avec le financeur, la MDPH, les établissements et services -Représentation de l'Association auprès des professionnels et des représentants du personnel -Veille législative réglementaire -Mise en œuvre de la démarche qualité -Mise en conformité des obligations
Chef de service éducatif	-Recrutement -Management d'équipe Gestion de congés, Gestion de planning, Information, Communication, Gestion des conflits -Animation de réunions de projets d'accompagnement individualisés -Gestion budgétaire Budget éducatif, Budget loisirs -Relations familles -Médiation -Admissions, Sorties -Veille législative réglementaire -Démarche qualité -Mise en conformité des obligations -Partenariat Réseau

Equipe administrative	-Assurer l'accueil physique et téléphonique -Assurer le suivi des dossiers du personnel Tenue et contrôle des documents formations, contrats de travail, congés, saisir et transmettre les éléments de salaire au siège. -Assurer le suivi budgétaire et comptable et la préparation des EPRD et ERRD -Répondre aux enquêtes et aux indicateurs ANAP -Factures des fournisseurs, Caisse de fonctionnement en espèces et contrôle des livres de caisse et de banque -Assurer le traitement quotidien du courrier et des courriels -Assurer le rapprochement de la facturation des produits de séjour (Planning journalier des présences des adultes) -Assurer le suivi des dossiers des usagers La saisie et le classement de tous les documents concernant les usagers
L'équipe éducative	-Accueillir l'utilisateur dans sa singularité -Concevoir et conduire une analyse et une action éducative au sein d'une équipe pluridisciplinaire -Intervenir dans le respect de la déontologie et contribuer à évaluer et développer la qualité dans l'établissement -Communiquer en externe, être en veille face aux évolutions du secteur et du territoire -Réguler la dynamique de groupe et proposer un espace d'accueil agréable et sécurisant -Construire et mettre en œuvre un projet d'accueil et d'accompagnement individualisé, avec l'utilisateur et sa famille
Equipe des services généraux	-Maintenance des locaux et des matériels (parc automobile, petites réparations dans les locaux, suivi des maintenances) -Prestataire repas, préparation, présentation des repas -Prestataire nettoyage entretien des locaux communs et des lieux privés -Surveillance de nuit, veiller à la sécurité des usagers, préparation des petits déjeuners, entretien des parties communes -Entretien du linge, lavage, séchage et repassage du linge

Infirmier(ère)	-Dispenser des soins infirmiers d'urgence ou non sur protocoles écrits en collaboration avec le médecin. Evaluer une situation clinique et établir un diagnostic infirmier et se mettre en lien avec le médecin ou la famille -Participer et assister l'équipe éducative dans le cadre des activités liées à la santé / repas Vulgarisation des termes spécifiques -Appliquer les prescriptions médicales des traitements Tenue et contrôle des posologies Suivie des ordonnances transmises Assurer le suivi de la santé Organiser les rendez-vous avec le médecin traitant et les médecins spécialisés -Assurer la liaison entre la pharmacie et l'établissement Pour assurer l'observance et la continuité des soins -Tenir à jour le dossier de santé des usagers. Assurer les contacts et les correspondances avec les partenaires médicaux
Psychologue	-Accompagnement des familles Aider à une meilleure compréhension du comportement et des enjeux en lien avec le handicap -Participer aux diverses réunions et travailler en équipe Apporter un éclairage spécifique et participer à l'analyse de la situation de l'utilisateur pour favoriser un regard global Soutien des équipes -Rédactions de bilans de renouvellement ou d'orientation pour la MDPH -Liens et réunions avec les partenaires -Evaluation des adultes par des observations cliniques ou en entretien. Evaluation des capacités instrumentales, relationnelles et les troubles psychoaffectifs -Mettre en place et assurer un suivi psychologique de façon régulière ou ponctuelle Apporter un soutien psychologique, permettre l'expression des affects et apaiser les angoisses

Coordinateur	-Participer aux différents temps avec les familles et partenaires concernant les situations des usagers potentiellement entrant/ Sortant -Mobilise et entretient les liens partenariaux avec les acteurs locaux, dans une dynamique de réseau. -Identifie et analyse les besoins individuels nécessaires à la réalisation des projets ainsi que les besoins d'un territoire et d'une population -Apporte un soutien méthodologique auprès des équipes, dans la réflexion globale des prises en charges, ainsi que dans la rédaction des écrits professionnels -Participe activement à la conduite et mise en œuvre de la démarche qualité. -Rédige des procédures, met en place des normes, assure le suivi des documents uniques, pérennise la démarche. -Construit des indicateurs et élabore des tableaux de bord de suivi de la qualité, sous la supervision du directeur -Assurer une veille de l'évolution des connaissances techniques et théoriques du champ social ou éducatif afin de maintenir une pratique adaptée à ses évolutions -Occupe une place qui la situe institutionnellement à l'interface du chef de service et de l'équipe socio-éducative ou médico-sociale
--	--

9.2 Gestion des ressources humaines

La gestion prévisionnelle des emplois et de compétences

L'équipe de direction de l'établissement a pour mission d'assurer l'adéquation qualitative et quantitative entre les besoins des personnes accueillies et le profil des professionnels. Les efforts vont collectivement porter sur l'amélioration des outils en place pour une réelle mise en œuvre de tous les volets de la GPEC : recrutement, intégration des nouveaux salariés, entretiens professionnels, formation ...

Le recrutement de salariés

En évaluant les compétences et la motivation lors du recrutement, l'équipe de direction met tout en œuvre pour avoir un personnel adéquat en nombre et en qualification. Chaque nouvelle embauche fait l'objet d'une étude particulière. Les postulants se soumettent à des entretiens et, selon les postes, à des tests techniques.

Les entretiens professionnels

L'équipe de direction conduit les entretiens professionnels individuels des professionnels. Ces entretiens ont pour objectif de recenser les besoins de formation et d'élaborer le projet professionnel des salariés.

La formation

Un plan de formation est mis en œuvre chaque année. Il est pensé, et anticipé, en cohérence avec les orientations du projet d'établissement et avec les besoins d'adaptation de l'accompagnement. Il bénéficie à l'ensemble du personnel.

L'Association mutualise par ailleurs des formations entre tous ses établissements et services afin de réduire les coûts et ainsi augmenter le nombre de bénéficiaire.

Les analyses des pratiques

Ces temps animés généralement par un intervenant extérieur, dans un cadre sécurisant, offrent aux professionnels la possibilité d'évoquer leurs pratiques, de les partager avec leurs collègues, de les questionner, dans le but de les améliorer.

Le travail en équipe pluri disciplinaire

Il occupe une place importante dans l'accompagnement dans la mesure où il permet :

- une meilleure coordination et cohérence des actions des uns et des autres,
- une meilleure organisation du travail,
- et une objectivisation des observations individuelles.

Si le travail pluridisciplinaire se fait en continu, il existe néanmoins plusieurs réunions spécifiques à l'établissement où la pluridisciplinarité prend un caractère formel :

La participation des professionnels dans l'élaboration et l'amélioration des outils de travail est encouragée.

La qualité de vie au travail

Une démarche sur la qualité de vie au travail a été initiée par l'Association au cours de l'année 2022 via un diagnostic réalisé par l'APAVE. Un plan d'action va être réalisé pour faire suite à ce diagnostic.

La qualité de vie au travail va intégrer le plan d'amélioration continu de notre établissement.

10. Les axes d'amélioration du projet

10.1 Les modalités d'évaluation et de pilotage du projet d'établissement

La vie du projet ne s'arrête pas à sa rédaction. Dans sa dimension prospective, le projet nécessite un suivi et une actualisation. Le suivi est celui de la réalisation des objectifs d'évolution indiqués dans le projet, à partir notamment des fiches actions et des tableaux de bord mis à jour.

Pour assurer le suivi de la mise en œuvre du projet d'établissement, deux instances sont mises en place :

- Un groupe de pilotage propre à l'établissement / le service : le Comité Qualité Etablissement
- Un groupe de pilotage associatif, assurant le pilotage et l'évaluation des axes transversaux des projets des établissements ou des services : le Comité Qualité Global

Voir le schéma de l'organisation de la qualité en annexe.

10.2 Les axes d'amélioration

Actions communes à tous les établissements & services de l'association

Thème et lien avec le PA	Objectif général	Objectif opérationnel	Moyens envisagés
Promouvoir la bientraitance et la réflexion éthique des professionnels <i>(Engagement / salariés)</i>	Promouvoir la culture éthique	- Mettre en place la démarche - Organiser une instance associative	- Créer un groupe de travail pour définir les modalités de mise en place d'un comité éthique
Définir et mettre en œuvre une stratégie de Responsabilité Sociétale des Entreprises <i>(Transversal)</i>	Intégrer les préoccupations sociales et environnementales à l'activité des ESMS et promouvoir le développement durable	- Mettre en place la démarche - Faire un état des lieux et définir les priorités	- Créer des groupes de travail associatifs selon les thématiques arrêtées - Créer des questionnaires
Favoriser l'autodétermination des personnes accompagnées, leur implication dans la cité et leur bien-être <i>(Epanouissement / personnes accompagnées)</i>	Permettre à la personne d'être actrice de son parcours	- Définir les conditions d'autodétermination sécurisées pour la personne accompagnée - Sensibiliser les professionnels	- Faire une étude sur les modalités de mise en œuvre du droit à l'expérimentation - Recueillir dans le cadre du CVS les avis des personnes sur ce thème - Développer les groupes d'expression
Œuvrer pour une qualité de vie au Travail <i>(Epanouissement / salariés)</i>	Œuvrer pour une qualité de vie au travail	- Réaliser le plan d'actions suite au diagnostic réalisé en 2022	- Constituer des groupes de travail pluridisciplinaires au niveau associatif - Intégrer la QVT dans les plans qualités des ESMS
Développer un système d'information performant et conforme <i>(Transversal)</i>	Développer un usage éthique et sécurisé du numérique dans tous les établissements et services	- Faciliter les échanges d'informations au service de la qualité d'accompagnement des usagers et améliorer les conditions de travail des professionnels	- Créer un groupe de pilotage associatif - Créer un groupe projet dans chaque ESMS - Déployer le DUI

Actions engagées sur le Service d'Accompagnement et de Suivi en Logement Autonome

Thème et lien avec le PA	Objectif général	Objectif opérationnel	Moyens envisagés
Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité (Engagement / salariés)	Favoriser la transversalité et la coopération sur les différents services du pôle hébergement	-Favoriser les actions communes entre les différentes autorisations -Favoriser les rencontres interservices -Mutualiser les compétences	-Créer un groupe de travail pour définir les modalités de mise en place d'un comité éthique
Accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours de vie (Engagement / personnes accompagnées)	Prévenir et accompagner la perte de capacité progressive des usagers	-Développer les compétences des professionnels -Apporter soin et confort en maintenant les stimulations Favoriser l'accueil séquentiel Répondre aux besoins individuels de chacune des personnes malgré l'hétérogénéité des groupes	-Proposition de temps de formation spécifiques sur le vieillissement du public accueilli- formations -Aménagement des lieux de vie, des installations et de l'accompagnement. -Maintien des acquis par le biais de projets adaptés et révisés. -Adaptation de l'accueil sur plusieurs services en fonction des besoins des usagers. -Respect des temps individuels et du rythme de chacun
Adapter notre offre et développer des projets innovants pour répondre aux projets et attentes (créativité / personnes accompagnées)	Développer et systématiser les outils de communication permettant de faciliter la compréhension des usagers.	Perfectionner la transmission des informations aux résidents en facile à lire et à comprendre. Reformuler les différents supports utilisés à l'attention des usagers Familiariser les usagers à l'utilisation des nouvelles technologies pour élargir leurs moyens de communication	-Formation et informations à l'attention des professionnels pour les sensibiliser à l'utilisation du facile à lire et à comprendre -Pratique d'un « langage » approprié de manière individuelle : image, photo, écrit, ou autre -Achat et mise à disposition de logiciels favorisant la communication alternative
Favoriser l'autonomie des personnes accompagnées leur implication dans la cité et leur bien-être. Accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours de vie (épanouissement / personnes accompagnées)	Formaliser le parcours de l'utilisateur	Intégrer la logique de parcours de vie Maintenir et développer les accueils temporaires pour évaluer les besoins Développer notre connaissance des partenaires et se faire connaître d'eux	-Formalisation de rencontres régulières avec les partenaires (IME, ESAT...) -Anticipation et planification des accueils. -Rencontres avec de nouveaux partenaires et maintien des relations avec les partenaires connus et les enrichir

Renforcer le lien avec les familles, les soutenir et les aider à ne pas culpabiliser. Permettre aux salariés d'assurer un accompagnement de qualité (engagement / familles)	Eduquer à la vie sexuelle et affective	S'adapter au niveau de développement psychoaffectif des usagers Respecter la sphère privée Associer la famille et les proches Respecter une approche citoyenne Respecter la diversité et l'égalité des sexes	-Création d'outils adaptés à chacun et à leur niveau de langage. Adaptation à la représentation de chacun. Appui sur l'expertise de partenaires. Mise en place d'action de formation spécifique. -Respect des lieux privés des usagers pour l'expression de leur vie affective et sexuelle. -Création de codes formalisés -Respect de la culture des familles et des proches et les mettre en perspective avec les besoins des usagers. -Organisation de réflexions inhérentes à la vie en établissement -Soutien de l'expression d'une vie affective et sexuelle -Soutien des choix des usagers sans jugement ni tabou.
S'assurer de la pérennisation et du développement de l'association (engagement / personnes accompagnées)	Améliorer le cadre de vie	Aménager et rénover les espaces communs intérieurs et extérieurs Permettre l'investissement des usagers dans leur lieu collectif et privé Penser les espaces communs en fonction de l'évolution des publics	-Rénovation des salles de bains sur le bâtiment des travailleurs d'ESAT -Recueil des souhaits des usagers pour organiser, agencer et décorer les lieux collectifs. -Organisation de l'expression et l'appropriation des lieux privés des usagers par une décoration individualisée. -Réorganisation des lieux d'accueil et des agencements
Adapter notre offre et développer des projets innovants pour répondre aux projets et attentes (créativité / salariés)	Développer un partenariat fonctionnel et le pérenniser	Mettre en synergie les ressources avec les partenaires Favoriser les échanges de bonnes pratiques et de savoir faire Etablir des conventions pour clarifier les rôles de chacun et les engagements Entretien du partenariat en s'associant mutuellement à des actions	-Mise à disposition des installations des établissements et services aux partenaires et réciproquement -Rencontre de partenaires sur des thèmes spécifiques -Echanges menant à l'écriture des conventions et visites régulières -Participation à des manifestations de manière citoyenne (téléthon, expositions...)

Renforcer l'efficience d'organisation et de gestion (engagement / salariés)	Développer la communication interne et externe du pôle hébergement	Harmoniser les supports et les règles de communication écrite interne Développer le système d'information Diffuser à l'ensemble des professionnels les actions interservices Promouvoir les actions	-Co-construction de supports avec les différents services et définition des règles d'usage. -Mise à jour et développement du parc informatique. Formation des utilisateurs aux moyens de communication -Compte rendu systématique en réunion d'équipe des actions du Coqua et autres groupes de travail. Transmission des apprentissages issus des formations. -Mise en ligne d'articles sur le site de l'association. Mise en avant des actions des services par voie de presse
---	---	--	---

Annexes

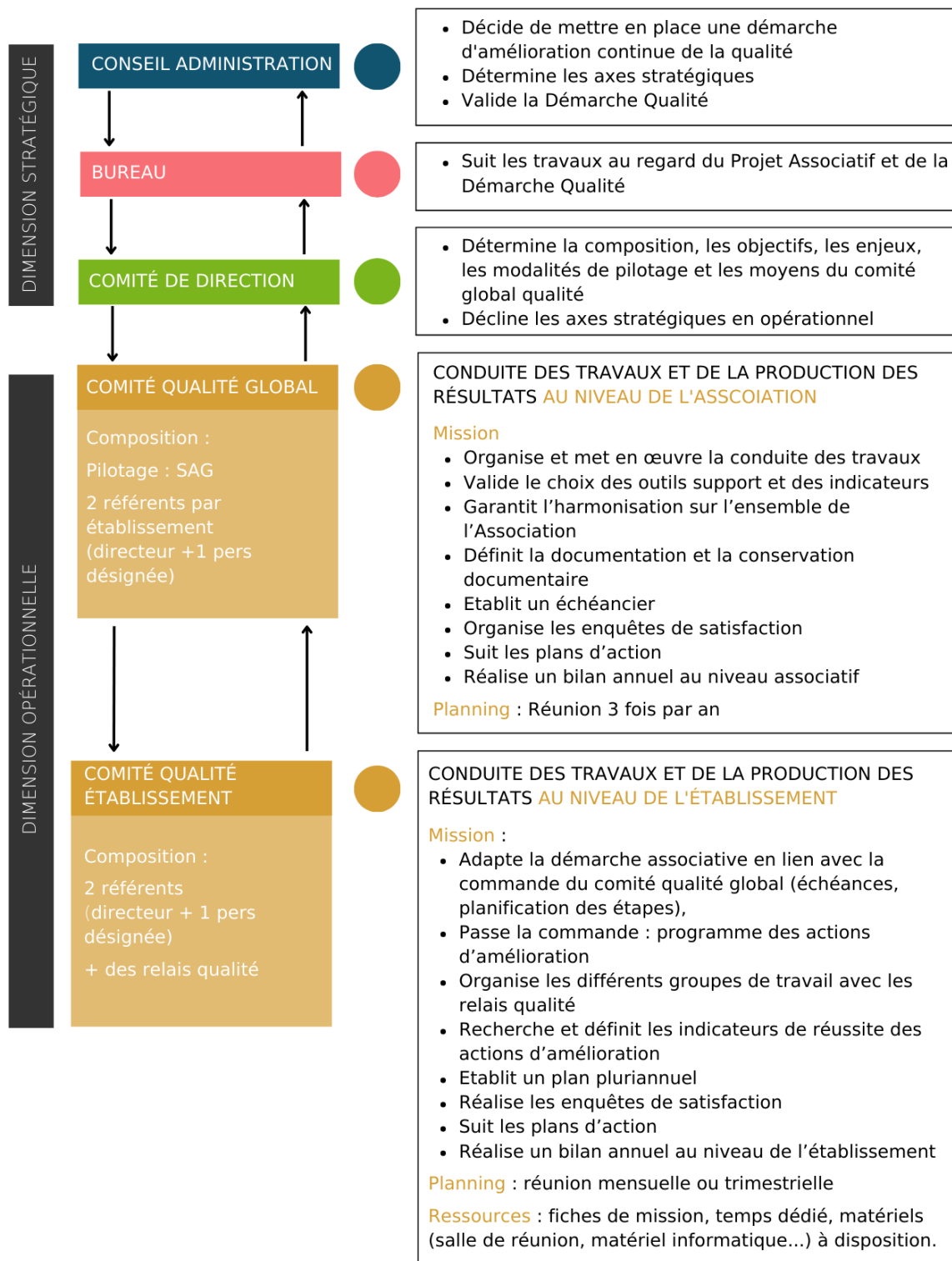
Annexe 1 Schéma de l'organisation de la qualité

Annexe 2 Glossaire

Annexe 3 Sources documentaires

A1. Schéma de l'organisation de la qualité

ORGANISATION DE LA QUALITÉ



A2. Glossaire

AAH	Allocation Adulte Handicapé
ACTP	Allocation Compensatrice Tierce Personne
APL	Aide Personnalisée au Logement
ARS	Agence Régionale de Santé
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées
CDAPH	Commission des Droits et d'Autonomie des Personnes Handicapées
CD	Conseil Départemental
CNSA	Caisse Nationale de Solidarité Nationale pour l'Autonomie
COPIL	Comité de Pilotage
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DAME	Dispositif d'Accompagnement Médico-Educatif
DGCS	Direction Générale de la Cohésion Sociale
DUD	Document Unique de Délégation
EAM	Etablissement d'Accueil Médicalisé
EANM	Etablissement d'Accueil Non Médicalisé
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESMS	Etablissements Sociaux et Médico-sociaux
FAM	Foyer d'Accueil Médicalisé
FDV	Foyer De Vie
GOS	Groupe Opérationnel de Synthèse
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ?
GVT	Glissement Vieillesse Technicité
HAD	Hospitalisation A Domicile
HAS	Haute Autorité de Santé
IME	Institut Médico-Educatif
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
PAG	Plan d'Accompagnement Global
PRIAC	Programme Interdépartemental d'Accompagnement des Handicaps et de la Perte d'Autonomie
PRS	Plan Régional de Santé
RQTH	Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
SESSAD	Service d'Education Spécialisée et de Soins A Domicile
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-social pour Adultes Handicapés
SASLA	Service d'Accompagnement et de Suivi en Logement Autonome
SRS	Schéma Régional de Santé

A2. Sources documentaires

- Projet associatif
- Schéma Régional de Santé (2018 – 2023) Normandie
- Schéma départemental de l'autonomie (2019 – 2023) Calvados
- <https://www.unapei.org>
- <https://www.has-sante.fr>
- Recommandation des bonnes pratiques professionnelles : « Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service »
- <https://www.legifrance.gouv.fr>
- <https://www.cnsa.fr>