

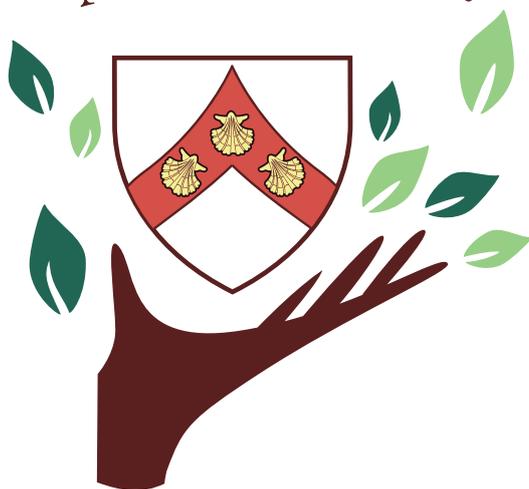
Foyer d'Hébergement pour Travailleurs en situation de Handicap

FHTH

Projet institutionnel 2023-2027



A.A.P.E.A.I.



Alsace Bossue



Liste des sigles

AAPEAI : Association des Amis et Parents d'Enfants et d'Adultes Inadaptés

ANAP : Agence Nationale d'Appui à la Performance

ARS : Agence Régionale de Santé

CAMSP : Centre d'Action Médico-Sociale Précoce

CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CEA : Collectivité Européenne d'Alsace

CMPP : Centre Médico-Pscho Pédagogique

CNSA : Caisse Nationale de la Solidarité pour l'Autonomie

CODIR : Comité de Direction

CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

CSE : Comité Social et Economique

CVS : Conseil de la Vie Sociale

DACQ : Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail

ESMS : Etablissement et Service Médico-Social

FH : Foyer d'Hébergement

GIA4 : Groupement Inter Associatif

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

HAS : Haute Autorité de Santé

IME : Institut Médico-Educatif

IMPRO : Institut Médico Professionnel

MAS : Maison d'Accueil Spécialisée

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MECS : Maison d'Enfants à Caractère Social

PAP : Projet d'Accompagnement Personnalisé

RBPP : Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles

SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

SERAFIN-PH : Services et Etablissements Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées

SESSAD : Service d'Education Spécialisée et de Soins à Domicile

TDI : Trouble du Développement Intellectuel.

TSA : Troubles du Spectre de l'Autisme

UE : Unité d'Enseignement

ULIS : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire

Préambule

Les évolutions sociales, techniques, écologiques, numériques se sont accélérées ces vingt dernières années avec pour effet des modifications dans les rapports sociaux, familiaux, communautaires ou professionnels. Nos repères traditionnels s'en trouvent bouleversés et une impression de changement permanent bousculent nos habitudes et nos rythmes de vie.

Deux postures sont possibles, soit résister et tenter de revenir « à ce qu'on a toujours fait comme cela », soit intégrer de nouvelles connaissances et de nouvelles organisations afin d'être en capacité de vivre dans un monde changé, en adoptant de nouvelles logiques. Accepter le changement et le mouvement ne signifie pas un abandon de nos valeurs humanistes, mais au contraire favorise une attitude positive qui permet de les rendre possible dans cette nouvelle dynamique. C'est le choix qu'a fait l'AAPEAI Alsace Bossue au travers de son engagement dans une démarche de mise en synergie de l'ensemble des dispositifs associatifs. Cette orientation nous permet de sortir de la logique de structure, centrée sur elle-même et d'intégrer une logique de parcours.

Par le biais de ce projet d'établissement, le FHTH de l'AAPEAI Alsace Bossue affirme sa volonté de soutenir la construction de parcours d'accompagnement souples et adaptés, dans le respect des droits fondamentaux de la personne accompagnée, de développer et mettre à disposition ses ressources spécialisées et son expertise au profit du territoire.

Les principes fondamentaux d'exercice des droits, d'autodétermination, d'émancipation des personnes constituent le socle éthique de notre intervention. Ce socle, toujours questionné, doit encore évoluer dans la pratique vers une véritable reconnaissance des choix de la personne accompagnée, en qualité de Sujet.

Accompagner la personne en situation de handicap, ce n'est donc pas vouloir décider à sa place mais lui permettre d'exprimer librement ses choix personnels. Notre mission d'accompagnement doit donc s'inscrire dans le respect du choix des personnes et de leurs aidants. Il s'agit d'une posture d'humilité, de valorisation constante de la personne, de soutien et d'entraide. Cette notion d'équité doit aussi s'inscrire dans une logique territoriale pour permettre un accès facilité des personnes en situation de handicap aux prestations proposées.

Le présent projet, ambitieux et réalisable, constitue donc notre feuille de route pour les cinq années à venir. Celui-ci vise à anticiper les changements profonds de notre société en adaptant nos réponses au plus près des besoins des personnes accompagnées.

L'enjeu pour l'AAPEAI est de garantir des formes d'accompagnement singulières et complémentaires au titre d'une réponse de Droit.

Johanna THIEBOLD
Directrice Générale de l'AAPEAI,

Le FHTH adhère pleinement au projet associatif de l'AAPEAI Alsace Bossue et partage avec les autres établissements et services de l'AAPEAI Alsace Bossue la même finalité : offrir à des adultes en situation de handicap les moyens d'un plein épanouissement.

Le FHTH propose :

- Un accompagnement aux personnes en situation de handicap adultes travaillant en ESAT ;
- Un accompagnement aux personnes en situation de handicap n'ayant pas de solution d'hébergement familial ;

L'accompagnement éducatif et social proposé par l'équipe éducative du foyer a pour but d'accompagner la personne dans son « chez soi » pour qu'il soit accueillant, sécurisant et personnalisé.

Cette action se fonde sur une écoute, une aide, un soutien face à des difficultés, à des besoins ou à des manques dans diverses situations de vie auxquelles sont confrontés les intéressés : vulnérabilité, manque de confiance en soi notamment. Elle est en lien étroit avec les attentes de la personne suivie et s'inscrit de façon permanente dans les objectifs négociés avec elle, et ou son tuteur, dans le cadre du Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP). Ce dernier résulte d'une démarche de co-construction entre l'intéressé, son entourage, les partenaires et l'équipe pluridisciplinaire. Les modalités d'accompagnement sont individualisées et parfois collectives selon le besoin.

L'équipe du FHTH s'engage à respecter et à faire respecter, pour chacune des personnes accompagnées, ses droits fondamentaux rappelés dans la charte des droits et libertés de la personne accueillie (Loi 2002-02 du 2 janvier 2002).

Le règlement de fonctionnement précise les moyens mis en œuvre pour permettre aux personnes d'exercer leurs droits. La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, fait obligation aux établissements et services sociaux et médico-sociaux dans son article 12 (art. L311-8 du CASF¹) d'élaborer un projet d'établissement ou de service. « Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. » Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil à la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation ».

Le projet d'établissement du FHTH est donc un outil qui garantit les droits des personnes accompagnées, en ce sens qu'il définit les objectifs en matière de qualité des accompagnements et qu'il rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement actuels et en évolution.

¹ Code de l'Action Sociale et des Familles

Il vise trois objectifs majeurs :

- Le projet est d'abord une dynamique, une production collective et stimulante,
- Le projet est un document de référence pour les équipes et les destinataires,
- Le projet est un document évolutif car suivi et révisé tous les 5 ans.

C'est, par ailleurs, un document qui vise à poser au sein de l'équipe, des références d'actions partagées, donner des repères aux professionnels dans l'exercice de leur mission. Ce dernier clarifie, en externe, les accompagnements proposés et les modes d'intervention, le positionnement institutionnel de la structure et enfin, indique les évolutions en termes de public et de missions.

Ce nouveau projet d'établissement, a pour objectif fondamental de positionner la personne accompagnée dans son environnement. Cette intention déclarée, il nous incombe d'appréhender l'environnement sous ses multiples facettes : professionnelle, sociale, citoyenne, culturelle et sportive à toutes les étapes de la vie.

Nous devons identifier tous les partenaires du territoire qui peuvent concourir à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Il nous appartient, alors, de développer des modalités de coopération et de partenariat avec l'ensemble des acteurs engagés.

Le dispositif FHTH s'inscrit dans la Réponse Accompagnée pour Tous², qui contribue à la construction d'un parcours par et pour la personne accompagnée.

Démarche engagée par l'établissement pour la réactualisation de son projet

Le déroulé de la démarche a pris en compte de manière participative et pluridisciplinaire :

- Les schémas nationaux
- Les Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles (HAS)
- Le projet associatif
- Les conclusions et fiches actions d'auto-évaluation effectuée en janvier 2022
- Le travail de consultation des usagers et partenaires
- Les enquêtes de satisfaction (évaluées dans le cadre du PAP)
- La réflexion des professionnelles menée autour des pratiques spécifiques précisant les champs d'interventions et modalités d'accompagnement
- L'approbation du Comité qualité de l'AAPEAI Alsace Bossue.

Présenté au Conseil de la Vie Sociale le 16 Octobre 2023

Présenté au Comité Social et Economique le 20 Octobre 2023

Validé par le Conseil d'Administration de l'AAPEAI ALSACE BOSSUE le 23 octobre 2023



Présentation de l'Association des Amis et des Parents d'Enfants et d'Adultes Inadaptés

I. PRÉSENTATION GÉNÉRALE	11
1. Identité administrative	12
2. Cadre règlementaire	13
3. Valeurs et missions	15
4. La bientraitance	16
5. La gestion des risques	17
II. CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACCUEILLIE	
1. Profil de la population accueillie	18
2. Nombre de personnes accueillies par déficience	19
3. Éléments de situation des personnes accompagnées	20
4. Besoins des personnes accompagnées	20
III. NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE	
1. Les principes d'intervention du FHTH	23
2. Modalités d'accompagnement	23
3. Le parcours des personnes accompagnées par le FHTH	27
4. L'accompagnement à la sortie du FHTH	32
IV. LES RESSOURCES HUMAINES ET LES COMPÉTENCES DU FHTH	
1. Vers une nouvelle organisation de l'organisme de gestion	34
2. L'adaptation des ressources aux évolutions du secteur	36
3. La communication institutionnelle	36
4. Les moyens matériels	38
V. LA DEMARCHE DE PROGRES	
1. Evaluation interne et suites	39
2. Evaluation externe	42
3. Les rapports d'activités annuels	42
VI. LA STRATÉGIE D'ÉVOLUTION, OBJECTIFS ET PERSPECTIVES	43
1. Favoriser le parcours coordonné de la personne accueillie	44
2. Améliorer la qualité de prestations	45
3. Un parcours structuré sans rupture	47
4. Reconnaître et valoriser l'expertise	48
VII. SYNTHÈSE	
1. Axe 1 : Pilotage et qualité	50
2. Axe 2 : Cadre éthique et respect des droits	52
3. Axe 3 : Parcours et personnalisation	53
4. Axe 4 : Accompagnement à l'autonomie	54
ANNEXE	56



Présentation de l'Association des Amis et des Parents d'Enfants et d'Adultes Inadaptés



A partir des années 70, la France entame une décennie de hauts et de bas circonstanciels qui caractérisent une détérioration économique et vient contrebalancer la période faste que l'on nomme communément les « Trente glorieuses ». Un nombre important d'enfants subissent des discriminations, se voyant refuser l'accès au système scolaire inadapté aux contraintes spécifiques liées à leur handicap. Indignés par cette situation, et unis par le même idéal de fraternité et de laïcité, des parents, des enseignants, des ministres des cultes, des responsables d'administrations unissent leurs volontés et créent une première classe adaptée au sein même d'une école publique à DIEMERINGEN. Ces personnes ont posé les fondements de l'Association des Amis et Parents d'Enfants et d'Adultes Inadaptés (AAPEAI) Alsace Bossue. L'AAPEAI Alsace Bossue est née en 1972, c'est une association Loi 1901 à but non lucratif.

L'IME « Eau vive » a été le premier établissement ouvert, conférant à l'AAPEAI Alsace Bossue le statut « d'organisme gestionnaire » dès le 03 septembre 1973. L'avancée en âge des enfants accompagnés par l'établissement induit naturellement, à la fin des années 80, un tournant dans l'histoire de l'AAPEAI Alsace Bossue. D'une part, une orientation de son action en faveur des adultes par la création du premier établissement pour adultes handicapés en situation de travail toujours à DIEMERINGEN (ESAT). D'autre part, la création d'un foyer d'hébergement inauguré en 1998.

Le virage de l'an 2000 est marqué par le renforcement d'un éventail de réponses aux besoins du public par le biais du développement de services mobiles et de proximité. Un SAVS, en 2004, puis un SESSAD en 2007 marqueront la volonté associative de mailler le territoire rural qu'est l'Alsace Bossue et la proche Moselle. A ce jour, l'AAPEAI Alsace Bossue compte 5 établissements et services qui accompagnent 185 personnes du plus jeune âge jusqu'à l'âge de la retraite avec le concours de 71 professionnels.

Les évolutions du secteur médico-social comme celles du contexte socio-économique nous ont conduits, en 2018, à adhérer au Groupement inter associatif « GIA 4 ». Il s'agit pour l'AAPEAI de se joindre à la recherche conjointe de solutions nouvelles et optimisées aux enjeux de nos missions communes en faveur des personnes en situation de handicap.



Evénements

12 Mai 1972	Constitution de l'association « AAPEAI Alsace Bossue ».
3 Septembre 1973	Ouverture du 1er établissement – « IME Eau vive ».
15 Octobre 1990	Ouverture de l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT).
12 Janvier 1998	Ouverture d'un Foyer d'Hébergement pour Travailleur Handicapés (FHTH).
1 ^{er} Octobre 1998	Ouverture d'une Entreprise Adaptée (EA).
1 ^{er} Octobre 2004	Ouverture d'un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS).
19 Janvier 2007	Ouverture d'un Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD).
1 ^{er} Septembre 2017	Ouverture de la plateforme Autisme. (7 places IME)
1 ^{er} Septembre 2018	Adhésion au Groupement Inter Associatif : GIA4.
1 ^{er} Novembre 2019	Extension non importante de 3 places de SESSAD Troubles du Spectre de l'Autisme.

L'Association des Amis et Parents d'Enfants et d'Adultes Inadaptés (AAPEAI) Alsace Bossue s'est construite sur la volonté commune de participer, en tant que citoyen, à une mission de service public ayant pour finalité de permettre aux enfants et aux adultes en situation de handicap d'avoir accès à l'exercice de leurs droits les plus fondamentaux.

C'est pourquoi l'engagement associatif de l'AAPEAI s'appuie sur la conviction que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. » Cette ambition nous rassemble et nous donne l'élan pour mettre en actes les valeurs sous-tendues par la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen.



L'AAPEAI se situe en Alsace Bossue dans le département du Bas-Rhin, limitrophe de la Moselle. Au 1er janvier 2017, l'Alsace Bossue compte 45 communes et constitue la plus étendue des communautés de communes du département.

Cette dernière est habitée par 25 004 personnes, elle connaît un déclin de sa population de -1,2 % et où le pourcentage de personnes vieillissantes est le plus important du département.



LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES DE L'AAPEAI

L'AAPEAI en quelques chiffres, au 01/04/2023

185 personnes accompagnées durant l'année 2022

- 5 établissements & services dont 1 « Plateforme Autisme » ;
- 1 Entreprise Adaptée ;
- 71 professionnels

I. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Le Foyer d'Hébergement pour Travailleurs Handicapés (FHTH) a été créé et administré par l'Association des Amis et Parents d'Enfants et d'Adultes Inadaptés d'Alsace Bossue (A.A.P.E.A.I) le 12 janvier 1998. Le 16 décembre 2021, la Collectivité Européenne d'Alsace (2021/0346) a porté à autorisation l'extension non importante d'une place supplémentaire. La capacité d'accompagnement du FH est de 10 places à ce jour.

Le Foyer d'Hébergement a ouvert ses portes en 1998. Il est né de la volonté partagée de l'AAPEAI et de la Communauté de Communes d'Alsace Bossue de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap adultes dépendantes dans le cadre d'une politique de développement économique, d'amélioration du cadre de vie et de maintien de la population existante sur le territoire.

Aujourd'hui, le foyer d'hébergement pour travailleurs en situation de handicap offre un hébergement à des personnes exerçant une activité professionnelle en ESAT ou en entreprise adaptée.

L'un des objectifs du dispositif est de promouvoir un climat agréable et sécurisant pour des personnes nécessitant un accompagnement pour réaliser certains actes de la vie courante. Le foyer propose des chambres individuelles et des espaces communs fonctionnels et meublés selon les souhaits des résidents.

Chaque résident, au-delà d'une prestation qui repose notamment sur l'accompagnement nécessaire pour les actes de la vie courante,

bénéficie d'un projet personnalisé à même de lui garantir une vie équilibrée et socialement riche.

L'accompagnement proposé par le FH a pour but :

- D'accompagner la personne à faire des choix, de prendre des décisions et d'accéder au statut d'acteur à part entière ;
- De favoriser son intégration sociale en créant des liens durables avec l'environnement ;
- De pouvoir être maintenus autant que possible au sein du FH pour bénéficier d'une prise en charge aménagée, voire de soins adaptés dès lors que c'est possible ;

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS

1998

Ouverture FHTH : 9 places

2021

Extension du dispositif FHTH +1 place : 10 places

I.1 Identité administrative



Adresse administrative :	AAPEAI ALSACE BOSSUE, 2 rue du Tiergarten 67 430 DIEMERINGEN 03 88 00 08 55
Coordonnées du site :	93 Grand Rue - 67 430 DIEMERINGEN
Arrêté d'autorisation :	2021/0346 du 16.12.2021
Agrément :	10 places
N° FINESS :	67 0013 044
Mode de tarification :	Financement défini par dotation globale depuis le 01/01/2023
Conventions :	Conventions avec des partenaires sur les champs : sanitaire, scolaire, professionnel, psychologique, culturel et sportif, médicosocial.



I.2 Cadre réglementaire

Les actions des Foyers d'Hébergement (FH) s'inscrivent dans le cadre législatif et réglementaire de la Loi n°2002.2 du 02 Janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et la loi n°2005.102 du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances ainsi que la participation et l'accès à la citoyenneté des personnes handicapées.

Les missions légales d'un foyer d'hébergement sont définies dans l'article 15 et L312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) : « les établissements (...) délivrent des prestations (...) dans une structure de prise en charge, assurent l'accueil à titre permanent, temporaire ou selon un mode séquentiel, à temps complet ou à temps partiel, avec (...) hébergement (...), s'organisent en unités de vie favorisant le confort et la qualité de séjour des personnes accueillies ». Ainsi, les actions devant être réalisées sont les suivantes :

- Actions éducatives, médico-éducatives, médicales, thérapeutiques, pédagogiques et de formations adaptées aux besoins de la personne, à son niveau de développement, à ses -potentialités, à l'évolution de son état ainsi qu'à son âge ;
- Actions d'assistance dans les divers actes de la vie, de soutien, de soins et d'accompagnement ;
- Actions contribuant au développement social et culturel et à l'inclusion par l'activité économique.

Les recommandations suivantes ont été pris en compte :

Les recommandations transversales	Les recommandations spécifiques
<ul style="list-style-type: none">• « Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux » Octobre 2010• « Elaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service » Mai 2010• « Concilier vie en collectivité et personnalisation de l'accueil et de l'accompagnement » Novembre 2009• « La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L312-1 du code de l'Action sociale et des familles » Juillet 2009• « Les attentes de la personne et le projet personnalisé » Décembre 2008• « Ouverture de l'établissement à et sur son environnement » Décembre 2008• « Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance »• « Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées », juillet 2008• « L'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel », octobre 2022	<ul style="list-style-type: none">• Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap, mai 2018• Guide de repérage des problèmes somatiques, mai 2017• L'accompagnement à la santé de la personne handicapée - Juillet 2013• Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques, 2016• « La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre », juillet 2008

Pour répondre aux objectifs décrits ci-dessus, l'équipe du Foyer d'hébergement décline son offre de service en référence à la Pyramide des Besoins de Maslow.

- Au regard de ses missions, l'accompagnement dans la vie quotidienne constitue un axe majeur des prestations proposées au Foyer d'hébergement et se concrétise par :

o Favoriser l'accès aux soins et à la prévention

o Développer et accompagner l'autonomie dans les actes de la vie quotidienne :

- Accompagnement à l'organisation des tâches quotidiennes
- Autonomie dans les déplacements
- Mise en place d'actions éducatives individuelles et/ou collectives
- Accompagnement dans les démarches de recherche de logement et aide à l'installation
- Coordination avec les différents partenaires et intervenants à domicile
- Aide à la gestion des animaux de compagnie (prévention, soins...)
- Accompagnement à la perte d'autonomie

o Soutien à la gestion administrative

o Favoriser le lien social et l'inclusion sociale :

- Maintien et médiatisation des relations avec les acteurs de la société (voisins, commerçants, associations...)
- Favoriser l'accès à la culture et aux loisirs
- Aide dans le choix et l'organisation des vacances

o Accompagner à la citoyenneté :

- Informations et sensibilisation sur les droits et des devoirs civiques
- Sensibiliser au développement durable
- Encourager à la participation d'actions citoyennes
- Accès à l'information et aux échanges autour des faits de société

o Accompagner vers la formation et l'inclusion professionnelle :

- Lien avec les écoles et les centres de formation
- Lien avec les partenaires de l'inclusion professionnelle
- Lien avec les employeurs et les structures de travail

o Soutien à la vie relationnelle et affective, bien être :

- Favoriser l'estime de soi
- Médiation des relations avec l'entourage proche, la famille, le conjoint, les enfants.
- Coordination avec les psychologues et les psychiatres



I.3 Valeurs et missions

LES VALEURS

Les valeurs portées par l'équipe de professionnels du FHTH s'inscrivent dans le projet associatif et se fondent sur

- La **dignité** de la personne en situation de handicap place son épanouissement au cœur de tous les enjeux. C'est la valeur « pilier ».
- La **pleine adhésion** installe la notion de co-construction comme postulat de l'accompagnement. L'adulte concerné est maître d'œuvre des étapes de son parcours. L'accompagnement se fonde sur l'adhésion de la personne.
- La **confiance mutuelle** permet de développer une relation éducative de qualité. Elle doit se faire à partir d'une communication basée sur le respect mutuel.
- L'**ouverture** du service tisse un réseau partenarial afin d'être connu et sollicité comme appui technique à la coordination et à l'accompagnement dans le parcours des personnes porteuses d'un Trouble du Développement Intellectuel.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les professionnels du FHTH assurent un accompagnement personnalisé à toute personne accueillie. La dimension co-participative est essentielle dans l'action de l'établissement. Le résident est l'interlocuteur privilégié de l'équipe et le principal acteur de son projet.

L'équipe du Foyer va favoriser et développer des temps d'échanges réguliers avec le résident et son environnement proche (famille, représentant légal), tout en respectant le cheminement de ce dernier par rapport à son vécu de personne en situation de handicap.

Dans le respect de la dignité, de l'intégrité, de la vie privée, de l'intimité et de la sécurité de l'intéressé, les professionnels interviennent en respectant la confidentialité des informations le concernant et favorisent l'accès à tout document relatif à son accompagnement.

La personne accueillie reçoit une information sur ses droits fondamentaux et les protections particulières légales et contractuelles dont elle bénéficie, ainsi que sur les voies de recours à sa disposition.



I.4

La bientraitance

L'exigence de bientraitance au cœur de nos valeurs est la référence première pour l'ensemble de nos actions, elle se caractérise de la manière suivante :

- Information des dispositifs d'aide et de repérage des faits de maltraitance dans les livrets d'accueil et les règlements de fonctionnement. Chaque document comporte une information sur l'existence du numéro national d'aide aux personnes âgées et aux personnes handicapées victimes de maltraitance, le 3977. Cette plateforme téléphonique nationale centralise l'ensemble des appels et assure une première écoute. Elle oriente et transmet ensuite aux centres locaux tout appel nécessitant une analyse, des conseils ou des informations.
- La bientraitance est nécessairement soutenue par des réponses pluridisciplinaires adaptées.
- La posture professionnelle de bientraitance est une manière d'être, d'agir et de dire, soucieuse de l'autre, réactive à ses besoins et à ses demandes, respectueuse de ses choix et de ses refus. Il s'agit de veiller à préférer une posture d'adaptation à l'Autre à une posture dogmatique.
- Rester « bien-traitant », c'est aussi veiller à l'adéquation des prestations et pratiques aux besoins des personnes accompagnées. La veille est importante pour maintenir un niveau satisfaisant de bientraitance. C'est un support clef pour l'actualisation et le développement des « savoir-être » et des « savoir-faire ».
- L'identification des « évènements indésirables » (cf. protocole)
- Développement d'une culture de sécurité et de confiance permettant aux professionnels de rapporter les erreurs, de les discuter, d'en tirer des enseignements pour mettre des mesures de prévention en place. Les membres du personnel par leur disponibilité et leur écoute contribuent également en toute circonstance à prévenir et empêcher toute forme d'agressivité, de violence ou de maltraitance. Les pratiques et les situations socio-éducatives sont reprises et régulées par les cadres et leurs équipes à l'occasion des temps de réunions et de briefing, définis et repérés.
- La qualité de la coordination et du passage de consignes est importante. Des transferts de consignes sont organisés par la voie informatique, cahier de liaison informatisé, mais aussi par des temps d'information directe : briefing.
- Mise en place d'un seul et unique Projet personnalisé par personne accueillie. L'existence d'un seul projet pour une personne accueillie dans plusieurs structures lui garantit une cohérence dans les accompagnements et une meilleure coordination des prises en charge.

	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfait
Que pensez-vous du respect des droits des jeunes : intimité, confidentialité, respect de la dignité, information, capacité de choix, sécurité?		x		
Connaissez-vous les représentants au CVS?			x	
Etes-vous suffisamment informés de la politique de prévention de la maltraitante?			x	
Avez vous la possibilité de faire une réclamation, signaler un événement indésirable?		x		

Les résidents se sentent respectés en tant que personne, par les équipes. Ils se sentent respectés dans leur intimité et la confidentialité. Le CVS est une instance qu'ils ne connaissent pas malgré le fait que certains en étaient acteurs. La «maltraitance» est une notion à revoir car elle est seulement associée à de la violence physique. Les recours sont inconnus.

1.5 La gestion des risques

Répondant aux évolutions des politiques sociales, le FHTH prend les mesures appropriées conformément aux principes généraux de prévention et de respect des normes d'hygiène et de sécurité à travers :

- Une démarche continue d'évaluation et de gestion des risques professionnels (document unique d'évaluation des risques professionnels –DUERP–)
- La récente désignation d'un responsable sécurité des biens et des personnes au sein de l'association
- Un ensemble de procédures en lien avec l'hygiène et la sécurité : plan bleu incluant le plan canicule, protocole transports, protocole d'hygiène des locaux....

Des actions de formation sont par ailleurs organisées régulièrement auprès des professionnels pour garantir des conditions de sécurité dans l'exercice de leurs missions :

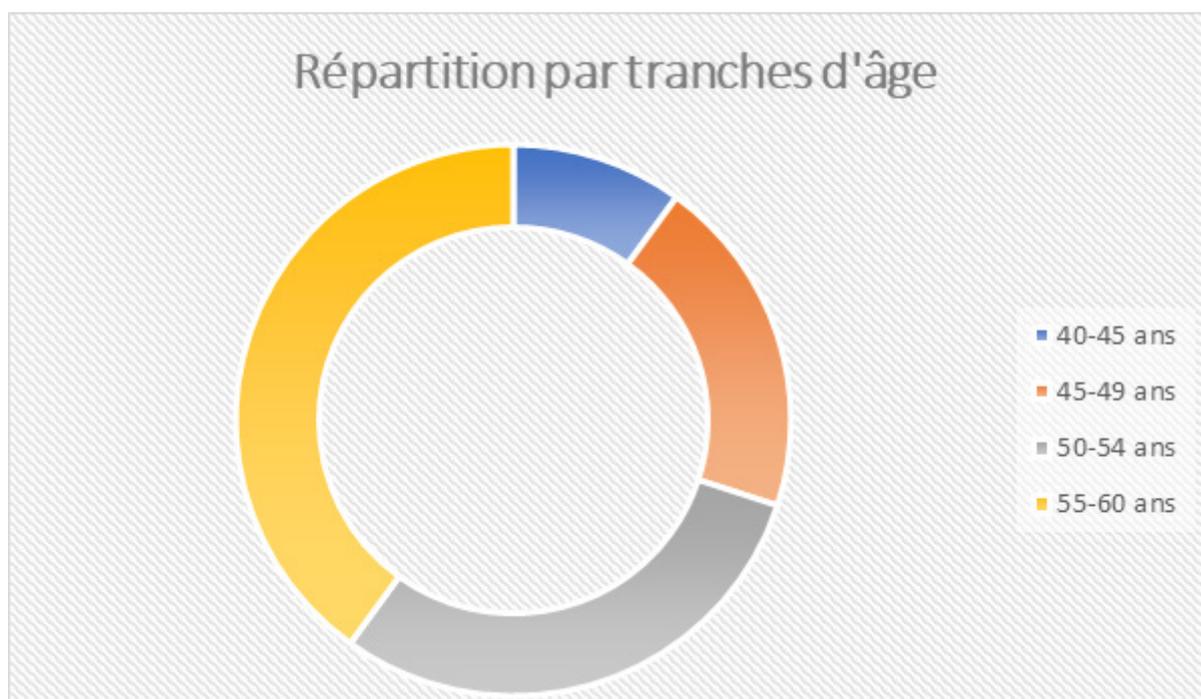
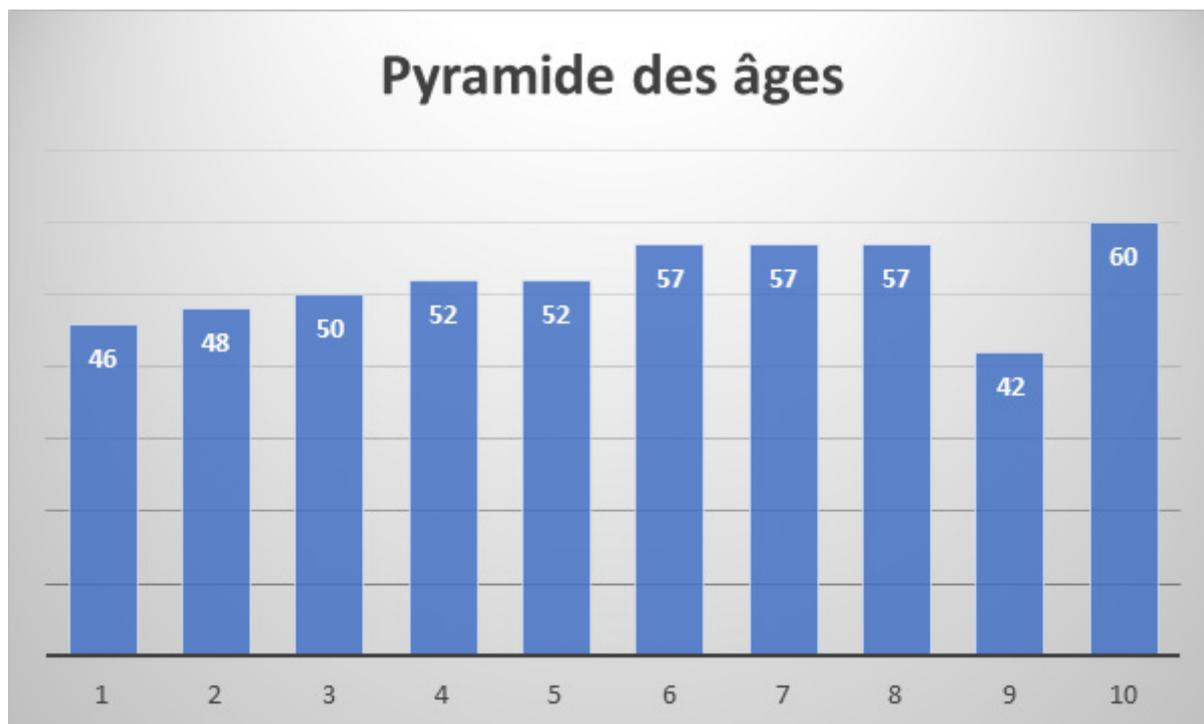
- Formation Sauveteur secouriste du travail (SST),
- Formation incendies et exercices d'évacuation
- Formation aux risques routiers.
- Formation bientraitance, prévention de la maltraitance

L'ensemble de ces actions contribuent à créer une culture de prévention des risques pour la protection des personnes et des biens. A travers la démarche qualité en cours, les services rendus aux usagers sont régulièrement évalués. Annuellement un état de satisfaction des usagers et de leur entourage est effectué via le Projet d'Accompagnement Personnalisé.

II. CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACCUEILLIE

II.1 Profil de la population accueillie au sein du FHTH

Répartition par âge au 31/12/2022 de l'ensemble des adultes accompagnés



La moyenne d'âge des personnes accompagnées par le SAVS est de 50.6 ans au 30/06/2023 : la plus jeune étant âgée de 25 ans et la plus âgée de 72 ans.

L'âge moyen des résidents accueillis au 31/12/2022 est de 52.1 ans contre 52,7 ans en 2021, ce qui correspond à une population qualifiée de « vieillissante ». Ce vieillissement difficilement compensé par les personnes porteuses d'un trouble du développement intellectuel, a des conséquences directes sur nos modalités d'accompagnement, qui nécessitent une attention particulière, ainsi qu'une présence renforcée du personnel.

Au 31/12/2022,

- 1 résident a entre 40 et 45 ans
- 2 résidents ont entre 46 et 49 ans
- 3 résidents ont entre 50 et 54 ans
- 4 résidents ont entre 55 et 60 ans

Perspectives : Evolution du public entre 2022 et 2023,

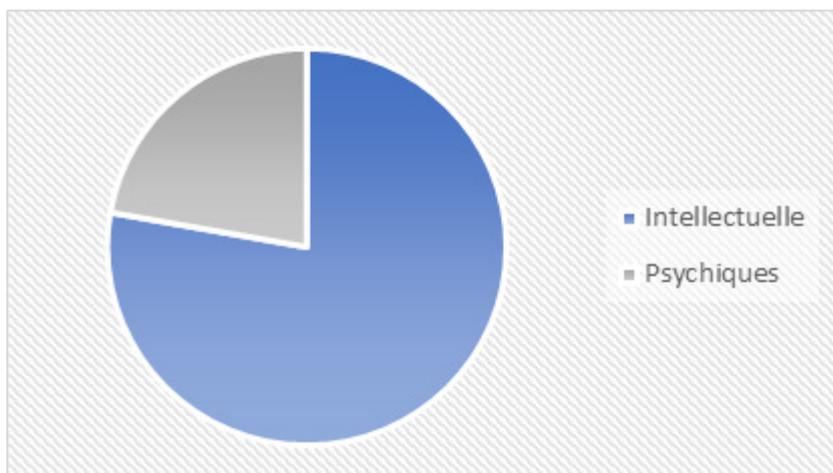
Au 01/09/2023,

- 1 résident a entre 20 et 25 ans
- 2 résidents ont entre 40 et 45 ans
- 2 résidents ont entre 46 et 49 ans
- 3 résidents ont entre 50 et 54 ans
- 1 résidents ont entre 55 et 60 ans

L'âge moyen des résidents accueillis au 01/09/2023 est de 46.1 ans caractérisant un rajeunissement de la population accueillie en 2023 (écart de 6 ans).

II.2 Nombre des personnes accueillies par type de déficience

au 31/12/2022



Typologies de handicap

Le handicap principal des résidents est le trouble du développement intellectuel

- Résidents présentant un trouble du développement intellectuel : 7
- Résidents présentant des troubles psychiques : 3

II.3 Eléments de situation des personnes accompagnées

au 31/12/2022

Protection du majeur	NB
Non concerné	1
Tutelle	5
Curatelle simple	0
Curatelle renforcée	4
En cours	0

Retour en famille	NB
Non concerné – jamais	3
Une ou Plusieurs fois par mois – régulièrement	5
Une fois chaque trimestre/ semestre – occasionnellement	2

- 1 personne ne bénéficie d'aucune mesure de protection.
- 1 résident sur trois a pour seule résidence le FH et n'a pas/ou plus d'entourage proche

Situation professionnelle	NB
En ESAT à temps plein	3
En ESAT à temps partiel	7

- 2 résidents sur trois bénéficient d'une adaptation du temps de travail pour cause la fatigue/le niveau de dépendance et/ou un mi-temps thérapeutique prescrit sur avis médical.

II.4 Besoins des personnes accompagnées

Aujourd'hui, la population est marquée par une hétérogénéité aussi bien au niveau de l'âge que du type de pathologie, mais également au niveau des trajectoires de vie. La diversité des troubles et des parcours, ainsi que la personnalisation de l'accompagnement demandent aux professionnels de communiquer couramment, de travailler en transversalité et en partenariat pour étoffer nos réponses.

L'analyse de la « répartition par âge » des personnes accompagnées par le FHTH permet d'identifier deux populations distinctes :

- Une population de moins de 50 ans, travaillant en ESAT,
- Une population plus âgée qui fera valoir ses droits à la retraite dans les prochaines années.

DES BESOINS SPÉCIFIQUES CHEZ LES JEUNES

Les plus jeunes adultes résidants au foyer ont des repères, des codes, et des centres d'intérêt différents des personnes accompagnées les plus âgées. Nous tenons compte de leurs spécificités, notamment en mettant l'accent sur la prévention des conduites à risques : Addictions, utilisation inappropriée d'internet, alimentation déséquilibrée, tabagisme, risques sexuels, prévention routière...

A ce titre, la mise en œuvre de temps de sensibilisation et/ou d'ateliers participatifs sur ces thématiques apparaît comme une priorité en matière d'accompagnement.

ACCOMPAGNEMENT À LA CESSATION D'ACTIVITÉ ET AU VIEILLISSEMENT

Le FHTH accueille principalement des personnes exerçant une activité professionnelle en ESAT ou en Entreprise adaptée. Un résident sur deux est concerné par des troubles liés au vieillissement. Cela se manifeste par de la fatigabilité, de la perte de motivation pour le travail, des arrêts pour maladie. En lien avec le vieillissement, certaines personnes peuvent avoir des besoins médicaux plus importants, notamment concernant la prise de traitements médicamenteux. Dans ce cas, le FHTH peut être l'interface entre l'utilisateur et les professionnels de soins nécessaires à la sécurité et à la santé de l'utilisateur (passage d'une infirmière à domicile quotidiennement par exemple).

Ce constat nous amène à réfléchir, par anticipation, à la continuité du parcours de vie de la personne accueillie. Pour la plupart de ces personnes, l'accueil en structure, depuis le jeune âge, leur a toujours garanti un accompagnement et un soutien tant au niveau matériel, social que personnel. Le travail ou l'activité contribue de manière forte à la construction de leur identité personnelle par la valorisation et la reconnaissance sociale de ce qu'ils réalisent. Par conséquent, le passage à la retraite vient totalement modifier cet équilibre. En l'absence d'un accompagnement et d'une préparation à la retraite, certaines personnes vulnérables risquent d'être dans des situations extrêmement difficiles : dépression, déracinement, dégradation de la santé, enlisement dans des complexités administratives sans issue, détérioration de la situation financière, réorientation vers un établissement inadapté, ou retour en famille contraint après un parcours de vie indépendant.

L'analyse de la « répartition par type de déficience » des personnes accompagnées par le FHTH permet d'identifier qu'une personne sur deux est accompagnée majoritairement en raison d'une pathologie psychiatrique.

DES TROUBLES PSYCHIQUES DE PLUS EN PLUS IMPORTANTS

Les personnes souffrant de troubles psychiques voire d'une maladie psychiatrique présentent des difficultés à s'inscrire dans un cadre qu'il soit du travail, du soin ... particulièrement lors de manifestation de troubles du comportement. Cela se traduit par de la fatigabilité et de l'absentéisme liée notamment aux effets secondaires des traitements médicamenteux. La cohabitation avec les autres collègues demeure fragile.

7 résidents/ 10 sont à temps partiel au 31/12/2022. Cette tendance est liée à plusieurs facteurs :

- La fatigabilité liée principalement au vieillissement,
- Les troubles du psychisme nécessitant davantage de temps de régulation, de consultations médicales,

La croissance des temps partiels est une mesure nécessaire qui permet de s'adapter aux besoins des personnes accueillies et d'endiguer les ruptures de parcours.

2023 marquera un tournant pour l'AAPEAI dans la construction d'une offre inclusive pour se positionner en qualité de ressource et d'acteur sur le territoire rural qu'est l'Alsace Bossue.

Il est impérieux de construire des propositions d'évolutions plurielles pour relever le défi de :

- Répondre aux besoins d'hébergement des personnes en fin d'activité professionnelle comme alternative au Foyer d'Hébergement et en réponse à la demande de ces personnes.
- Répondre à la demande des personnes habitant en milieu ordinaire et bénéficiant d'un accompagnement social, qui sont en attente d'un hébergement « accompagné » en résidence seniors.
- Se positionner en qualité de fonction ressource pour les EHPAD accueillant des personnes en situation de handicap vieillissantes.
- Répondre aux jeunes générations qui émettent le souhait de s'installer en logement autonome mais en ayant la garantie d'un soutien socio-éducatif.

L'avenir de notre association est intrinsèquement lié à l'évolution et l'adaptation aux besoins des personnes en situation de handicap accompagnées. Dans un contexte dont l'évolution est conditionnée par les appels à projets, l'AAPEAI doit entendre et anticiper les évolutions des attentes dans le cadre d'une société toujours plus inclusive et se positionner en tant qu'acteurs sociaux et de santé du mouvement parental auprès des interlocuteurs publics.

Axe d'amélioration

- Renforcer la fluidité des parcours,
- Maintenir des activités collectives assurant du lien social
- Développer des partenariats avec des dispositifs de droit commun pour favoriser l'autonomie dans les activités de loisirs, de sport et d'accès à la culture



III. NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE

III.1 Les principes d'intervention du FHTH

L'accompagnement proposé par les professionnels du FHTH n'a pas vocation à être définitif.

Les besoins d'accompagnement, d'adaptation et de compensation, sont inscrits dans un projet co-élaboré avec chacun des adultes et/ou leurs tuteurs (Article 11 de la loi du 11 février 2005). Les principes d'intervention du FHTH s'inscrivent dans les domaines suivants :

L'ACCOMPAGNEMENT
DANS LES ACTES DE LA
VIE QUOTIDIENNE

LA SOCIALISATION

LA GESTION DU TEMPS

L'ACCOMPAGNEMENT
DE LA SANTÉ

L'ACCOMPAGNEMENT
DANS LES
DÉPLACEMENTS

L'AIDE À LA GESTION
DE LA SPHÈRE
ADMINISTRATIVE ET
FINANCIÈRE

LE SOUTIEN
PSYCHOLOGIQUE

EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

III.2 Modalités d'accompagnement

L'accompagnement proposé par les professionnels du FHTH n'a pas vocation à être définitif.

Les besoins d'accompagnement, d'adaptation et de compensation, sont inscrits dans un projet co-élaboré avec chacun des adultes et/ou leurs tuteurs (Article 11 de la loi du 11 février 2005). Les principes d'intervention du FHTH s'inscrivent dans les domaines suivants :

La vie au sein du Foyer d'hébergement est rythmée par plusieurs temps :

- Des temps d'accueil/départs
- Des temps individuels
- Des temps communs
- Des temps formels (réunions, distribution médicaments...)
- Des temps d'animations
- Des temps de repos
- Des temps libres

ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Le FHTH de l'AAPEAI Alsace Bossue propose un accompagnement individuel adapté aux besoins et attentes de chacune des personnes mais également en cohérence avec ses capacités d'autonomie. L'accompagnement se fonde sur l'adhésion du résident, dans le cadre d'un contrat d'accompagnement, signé entre la personne concernée et l'AAPEAI Alsace Bossue.

Les besoins d'accompagnement, d'adaptation et de compensation, sont inscrits dans un projet d'accompagnement personnalisé (PAP) co-élaboré avec chacun des adultes accompagnés (Article 11 de la loi du 11 février 2005).

L'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF

Dans le cadre de son accompagnement, le FHTH propose également des actions collectives à l'ensemble des personnes accompagnées. Ces actions visent principalement à :

- Répondre à un besoin collectif identité sur le terrain ;
- Apporter une dynamique de mobilisation/remobilisation des personnes accompagnées ;
- Créer des échanges entre les personnes mais également entre le service et les divers partenaires du territoire ;

AU RYTHME D'UNE SEMAINE

Le matin, le professionnel chargé de l'accompagnement éducatif et social assure le temps du lever. Il fait le lien si nécessaire avec les infirmières libérales, les professionnels de l'ESAT ou d'autres partenaires extérieurs.

Durant la journée, un accueil différencié est organisé afin de permettre la continuité de l'accueil au foyer et l'accès des résidents à leur logement à toute heure. Un professionnel du Foyer assure cette permanence, et au besoin, l'accompagnement des résidents présents



A partir de 17 heures, les chargés d'accompagnement éducatif et social accueillent les résidents au retour de l'ESAT. L'accueil est assuré par un professionnel dans l'espace commun du foyer. Lors de ce temps il accompagne le résident pour organiser son emploi du temps et échange des informations avec lui. Le temps de chacun est organisé, avec l'aide de l'équipe éducative, en fonction des souhaits et des impératifs individuels. En soirée, le repas est servi dans l'espace de restauration.

Chacun participe à tour de rôle à la préparation de la salle et à son nettoyage. Après le repas, l'équipe accompagne le moment de distribution des médicaments (faite par l'infirmière libérale).

Le temps de soirée permet des moments conviviaux et calmes favorisant les échanges entre résidents, mais aussi des temps individuels entre le résident et le chargé d'accompagnement éducatif et social.

AU RYTHME D'UN WEEK-END

Les résidents qui le souhaitent peuvent rentrer en famille ou passer le week-end chez des amis. Chacun est libre de vaquer à ses occupations. Si non, la journée est organisée suivant les propositions des résidents et des éducateurs en ce qui concerne les sorties et l'animation.

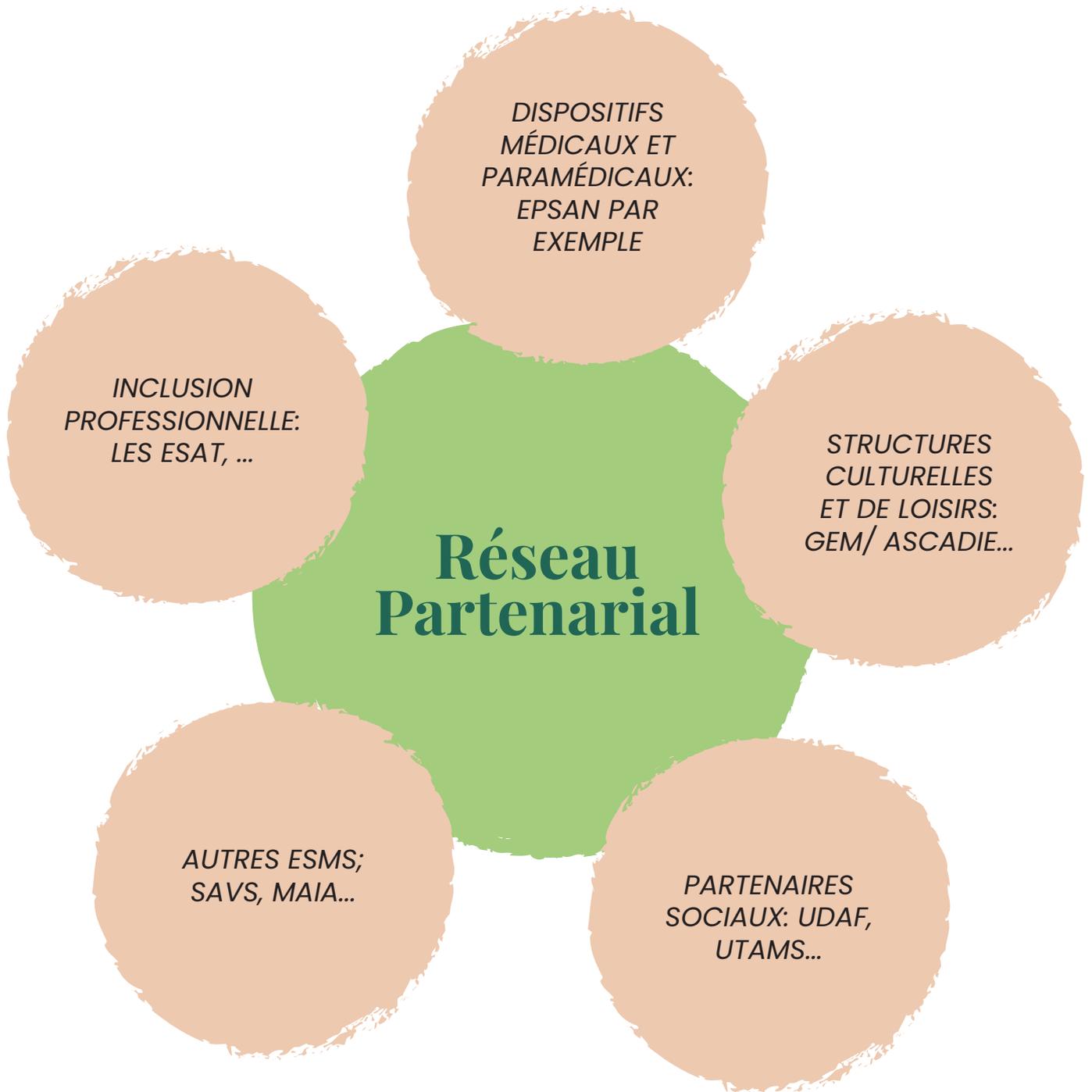


Si la personne est au cœur des préoccupations du dispositif, ce dernier, par son action, se positionne de manière à articuler plusieurs champs pour accroître l'inscription du résident dans le tissu social et à soutenir sa citoyenneté.

L'ouverture sur l'environnement est un levier quant à l'accompagnement de la personne vers un mieux-être, elle va s'adresser à un éventail d'interlocuteurs très varié, incluant les proches et membres de la famille, tout en respectant les choix de la personne et sa vie privée.



L'ouverture sur l'environnement est un levier quant à l'accompagnement de la personne vers un mieux-être, elle va s'adresser à un éventail d'interlocuteurs très varié, incluant les proches et membres de la famille, tout en respectant les choix de la personne et sa vie privée.



L'équipe pluridisciplinaire du FHTH intervient dans le renforcement de partenariats opérationnels et la mise en réseau en ce qui concerne :

- Les différents acteurs en santé, tant psychique que somatique, pour accompagner les personnes à prendre soin d'elles-mêmes dans une globalité ;
- Les professionnels liés au logement, dans son accès et maintien, et par la prise en compte des questions liées à l'habitat ;
- L'inclusion professionnelle, tant dans les dispositifs de droit commun que dans ceux du travail protégé ;
- L'accès aux Loisirs, au Sport et à la Culture, dans un même esprit favorisant la mixité sociale et l'inclusion dans la Cité ;
- Le développement de la citoyenneté, en améliorant les relations aux administrations, la participation à la vie sociale et associative et la promotion des droits des personnes
- Les relations aux organismes de protection juridique, d'aides à domicile ainsi qu'en règle générale tous les acteurs impliqués et mobilisables dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets des personnes.

III.3 Le parcours des personnes accompagnées par le FHTH

3.1 L'ADMISSION AU FHTH

LA PRÉADMISSION AU FHTH

Pour être inscrit sur la liste d'attente du FHTH, il faut remplir les conditions suivantes :

- Avoir plus de 20 ans au moment de la première demande d'admission,
- Avoir une orientation de la MDPH notifiant un « FHTH »,
- Avoir eu un avis favorable de la Commission d'accompagnement de l'AAPEAI Alsace Bossue,
- Avoir confirmé son souhait de s'inscrire sur la liste d'attente suite à l'entretien de préadmission,

Suite à une demande d'admission de la personne, de son représentant légal ou de son établissement d'origine, la coordinatrice parcours fixe un premier entretien avec elle-même et le psychologue.

Ce premier rendez-vous permet d'évaluer les besoins et capacités de la personne. A l'issue de cette évaluation et si le profil de la personne correspond à celui des personnes accompagnées par les services mobiles de l'Association, le dossier de demande d'admission est validé et placé en attente de validation par la Commission d'accompagnement de l'AAPEAI Alsace Bossue.

LA COMMISSION D'ACCOMPAGNEMENT

Cette commission associative se réunit 1 fois par mois et permet de valider ou non la demande de la personne. Cette commission réunit : La Direction, Les Coordinateurs de parcours, La Chargée d'inclusion professionnelle, Le Psychologue, Un professionnel de chacune des structures concernées par la demande d'admission.

En cas de réponse négative de la commission, une réponse écrite et motivée est transmise par le coordinateur parcours, après signature de la Direction, à la personne demandeuse, son représentant légal et/ou son établissement d'origine.

En cas de réponse favorable : S'il n'y a pas de place disponible au sein du foyer : la personne est mise sur liste d'attente, Si une place est disponible : il est proposé à la personne d'intégrer la résidence.

Dans la situation d'une place disponible, la Commission d'accompagnement identifie les personnes prioritaires à partir du tableau des besoins et la liste d'attente.

La décision d'admission est prise par la Commission d'accompagnement. Plusieurs critères sont pris en compte :

- Les évaluations des professionnels et du psychologue ;
- La question de l'orientation professionnelle ;
- La question de la continuité du parcours de vie au sein du territoire de santé ;

CF Process Pré-admission / admission et règlement de fonctionnement de la Commission d'accompagnement de l'AAPEAI Alsace Bossue

L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION AU SEIN DU SERVICE

- Organisation d'une Première Visite du FHTH ;
- Explication du livret d'accueil et du règlement de fonctionnement par le référent parcours ;
- Trois mois sont ensuite dédiés à l'observation et le recueil des informations de parcours (bilans, contacts partenaires, premières interventions...)

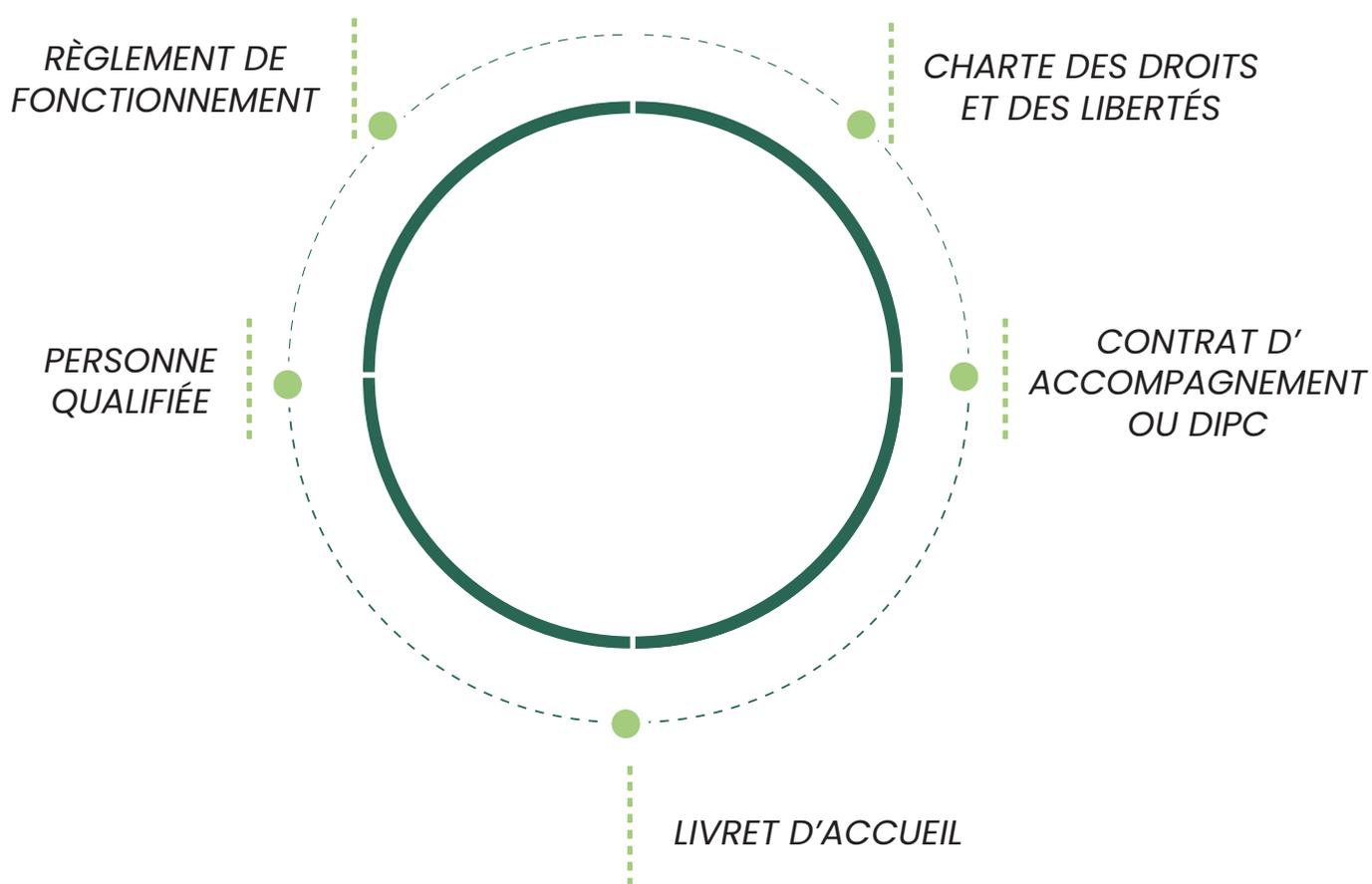


3.2 LA DÉMARCHE D'ACCOMPAGNEMENT EN RÉFÉRENCE AUX DROITS DES USAGERS

La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 institue le droit des usagers dans les établissements sociaux et médico-sociaux.

À ce jour, l'AAPEAI Alsace bossue déploie les outils requis pour répondre à ses obligations légales. Il dispose :

- De Livrets d'accueil adaptés au mode d'accompagnement de chaque personne,
- De la Charte des Droits et Libertés de la personne accueillie,
- Du Règlement de fonctionnement du service étoffé d'un Règlement adapté,
- L'accompagnement est formalisé par un Contrat d'Accompagnement qui précise l'offre de service et les modalités de mise en œuvre préalablement à la rédaction d'un Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP)



En cas de conflit, la personne peut faire appel à une « personne qualifiée ». La personne qualifiée est choisie à partir d'une liste établie conjointement par le représentant de l'État dans le département, le directeur général de l'Agence Régionale de la Santé et le président de la Collectivité Européenne d'Alsace. Son nom ainsi que ses coordonnées sont consignés dans le règlement de fonctionnement du service (remis le jour de l'admission) L'ensemble du dispositif, s'il se veut soucieux de la conformité, prône, en premier lieu, une démarche proactive de reconnaissance et d'affirmation des droits de l'utilisateur.

3.3 LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ (PAP)

Cf : Process associatif relatif au PAP.

Considérant le « handicap » de la personne comme une compétence empêchée, l'élaboration des projets personnalisés, outre qu'ils relèvent d'une obligation réglementaire, sont le point de référence à partir desquels s'organisent et se légitiment toutes les interventions des professionnels qu'ils relèvent de l'interne ou des partenariats et réseaux multiples. A ce titre, ils doivent être modulables et révisables en permanence pour les adapter aux besoins de la personne. Cela implique tout à la fois des critères d'observation et d'analyse modélisés et spécifiques.

Le Projet d'Accompagnement Personnalisé est d'abord un projet par et pour la personne en situation de handicap, il prend en compte la spécificité et la singularité de chaque situation et cherche à l'aborder dans sa globalité. C'est aussi la traduction d'un travail pluridisciplinaire et d'une co-construction qui pour les professionnels, offre un temps de « regard croisés » enrichi des échanges avec l'intéressé. C'est enfin un outil de travail pour les équipes du FHTH, une référence commune à tous les professionnels, une base utile à leur concertation qui garantit la cohérence des interventions.

Le PAP permet une approche interdisciplinaire et constitue la mémoire de l'équipe : il est utilisé dans toutes les réunions concernant la personne et permet de garder à l'esprit les objectifs fixés.



Le projet d'accompagnement personnalisé se veut être « un outil référence » de communication avec :

LA PERSONNE CONCERNÉE

Dès l'admission, les équipes recueillent auprès de la personne des éléments concernant son environnement, son parcours. Ces informations sont essentielles à la construction du PAP dans le sens où elles permettent d'appréhender l'intéressé dans sa globalité. Au fil du parcours de la personne au sein du service, les différentes actualisations prennent en compte l'évolution des attentes et des besoins.

Le référent parcours est le professionnel en lien direct avec la personne. Il est l'interlocuteur privilégié, garant d'une confidentialité, du respect de la personne et de son histoire. Il peut intervenir sur tous les lieux de vie de la personne, selon les objectifs fixés. Il construit le Projet d'Accompagnement Personnalisé avec l'ensemble de l'équipe du FHTH.

LES PARTENAIRES

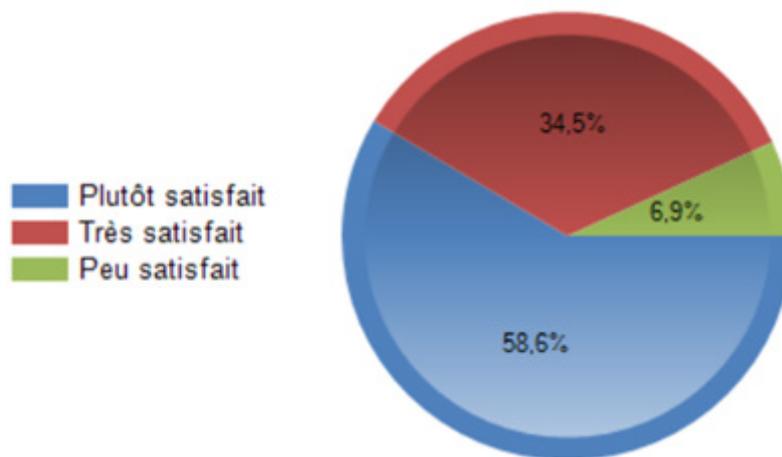
Dans le respect de la confidentialité des informations qu'il contient et en accord avec la personne, le PAP est un « outil partagé » afin de garantir le sens et la cohérence des actions.

MESURES DE SATISFACTION

Synthèse des cotations des personnes accompagnées par le service – Enquête relative à l'évaluation interne / décembre 2021.

Comment jugez-vous	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfait
La coordination de votre parcours au sein du FH?		x		
La coordination de votre parcours à l'extérieur (ESAT par exemple)?				
Connaissez-vous votre éducateur référent?	Oui	non		
L'inclusion et l'accès au milieu orginaire (les sorties, les vacances)?		x		
Les relations avec les professionnels : écoute, disponibilité, communication		x		
Votre projet personnalisé : compréhension du contenu, réalisation des objectifs, évolution du projet?				x
Les effets de votre accompagnement?		x		

Remarques complémentaires : les résidents trouvent que les demandes et les besoins sont entendus. Ne sont pas tout à fait clair avec leur référent parcours (confusion avec ceux de l'ESAT). La notion de «PAP» n'est pas connue ou très floue.



Taux de satisfaction des partenaires quant à la coordination de l'accompagnement avec les professionnels de l'AAPEAI Alsace Bossue

Axes d'amélioration

- Renforcer l'utilisation du FALC afin de garantir la compréhension des documents relatifs à la loi 2002-2
- Renforcer la coordination de parcours.
- Accompagner les professionnels à utiliser davantage les phases de bilan intermédiaire et d'évaluation d'ores et déjà formalisées.

3.4 L'ACCOMPAGNEMENT À LA SORTIE DU FHTH

La sortie est conditionnée par plusieurs facteurs :

- L'amélioration de la situation de la personne sur la base d'évaluations,
- La décision d'arrêt d'accompagnement par la personne, par le service faute d'adhésion,
- La réorientation, en accord avec la personne,

Le FHTH inscrit, prioritairement, dans son fonctionnement l'accompagnement à l'autonomie dans la vie quotidienne.

La fin d'accompagnement par le dispositif qu'est le FHTH répond à des critères objectivés par le projet d'accompagnement personnalisé et l'analyse de la situation de la personne : elle intervient dès lors que les objectifs de travail définis sont satisfaits et qu'aucune autre orientation du travail entrant dans le champ de compétence du service ne trouve sa raison d'être.

En d'autres termes, lorsque la personne peut se saisir seul des aides non spécialisées, ou lorsqu'un relais est possible ou souhaitable, ou lorsque plus aucune aide n'est nécessaire, alors le FHTH peut stopper ses interventions.

L'arrêt envisagé est présenté et préparé avec l'intéressé afin que le travail de séparation puisse se faire et que les relais soient trouvés et se mettent en place, et qu'une dynamique positive succède à l'accompagnement spécifique de l'équipe du FHTH.

La sortie définitive nécessite une validation par la MDPH.

Le service reste ensuite accessible et disponible pour toute sollicitation de la part de la personne : conseil, recherche de nouveaux relais, écoute...



IV. LES RESSOURCES HUMAINES ET LES COMPETENCES DU FHTH



IV.1 Vers une nouvelle organisation de l'organisme de gestion



Fonction	Nombre de personnes	Nombre d'ETP
<i>Socio-éducatif</i>	4	2,50
<i>Services généraux</i>	3	2,14
Direction - Encadrement	2	1,08
Administration - Gestion	2	0,15
TOTAL	11	5,87t

Le FHTH est un établissement de l'AAPEAI Alsace Bossue qui fait partie du dispositif « Habitat et santé » de l'association.

La politique de direction générale de l'AAPEAI Alsace Bossue en matière de management se fonde sur quatre orientations retenues pour préserver, développer et fidéliser les hommes et les femmes qui travaillent au sein de l'association et qui font sa force :

1. Donner du sens à l'action des professionnels,
2. Promouvoir un management participatif,
3. Développer les compétences et soutenir les parcours des salariés en s'appuyant sur les outils de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)
4. Veiller à la qualité de vie au travail.



Dès 2017, l'AAPEAI a reconsidéré son fonctionnement pour se positionner en qualité d'organisme gestionnaire avec la mise en place d'une Direction générale et non plus d'une direction bicéphale entre le pôle Enfance/ le pôle adulte.

La mise en place d'un centre de gestion unique et transverse aux établissements et services s'est construite dès 2018. Celle-ci est, aujourd'hui, la pierre angulaire de notre gestion associative dans les domaines de la gestion financière, des ressources humaines et de l'administration.

Par ailleurs, la direction générale a défini et déployé une politique volontariste pour faire de l'accompagnement le cœur de l'action associé à son

engagement dans la Réponse Accompagnée pour Tous et de promotion des valeurs de la bientraitance.

Elle se concrétise à travers l'organisation d'une Commission d'accompagnement transverse aux ESMS de l'AAPEAI. Cette instance de pilotage met en œuvre une méthodologie pour garantir des modalités d'accompagnement personnalisées, tout au long du parcours, de l'admission à la sortie de la personne, des dispositifs de l'AAPEAI dont le FHTH.

Elle se compose d'un représentant du conseil d'administration, de la direction et d'un professionnel représentant chacune des offres de service de l'AAPEAI (Habitat, Service mobile, Enfance, Santé, Inclusion Professionnelle).

- Une proportion majoritaire de professionnels socio-éducatifs, correspondant à 82% de la masse salariale du FHTH : ce sont les prestations principales délivrées par l'établissement,
- Les fonctions de direction, d'administration et de gestion représentant 18% des effectifs.

Une direction des ESMS et un chef de projet « habitat et santé » constituent l'équipe de direction.

- L'entretien des locaux est garanti par une prestation de service extérieure à hauteur de 12 heures par semaine.

Adoptant un fonctionnement de dispositif intégré, les ressources humaines du SAVS sont mutualisées avec celles du FHTH : cette dynamique concerne une CESF, une monitrice-éducatrice, la direction/ l'encadrement.

Journée de réflexion collective autour du futur projet d'établissement – 09.2022



IV.2 L'adaptation des ressources aux évolutions du secteur

L'adaptation aux profondes évolutions du secteur médico-social, se traduit par des mutations dans les approches et les métiers. Les besoins, les attentes exprimées par les personnes pour leur projet de vie nous incitent à développer des réponses innovantes, nous inscrivant dans un cercle vertueux visant à l'évolution constante des compétences.

Bousculés dans leur cœur de métier comme dans leurs pratiques, les professionnels doivent se transformer en « facilitateurs » pour garantir l'inclusion des personnes accompagnées. Il appartient donc à l'encadrement de faciliter l'acquisition de la pratique du partenariat, de la coordination et du transfert de compétences en réponse à l'évolution du public.

L'accompagnement professionnel s'organise de manière institutionnelle sous plusieurs modalités :

- Développer les compétences professionnelles : plans de formation annuels construits selon les priorités institutionnelles, incluant les colloques, séminaires, journées d'étude permettant des regroupements et les échanges de pratiques professionnelles.
- Prévenir la fatigue professionnelle et les risques psychosociaux.
- Envisager les entretiens professionnels individuels comme des leviers d'accompagnement des ressources humaines.

IV.3 La communication institutionnelle

La démarche pluridisciplinaire s'inscrit dans une construction partagée et continue, support du travail en équipe. C'est une base pour la qualité des prestations. Elle se réalise à partir d'une communication institutionnelle opérante.

LES OUTILS DE COMMUNICATION AU QUOTIDIEN

La communication entre les professionnels est primordiale pour assurer un accompagnement de qualité. Elle se fait dans le respect du partage d'informations à caractère secret, à travers différents outils :

o Les outils informatiques :

- Les transmissions écrites
- Les écrits professionnels
- La messagerie électronique
- Le calendrier /planning des activités

o Les transmissions orales effectuées sur un quart d'heure dédié à chaque prise de poste.

- Les transmissions écrites
- Les écrits professionnels
- La messagerie électronique
- Le calendrier /planning des activités

o Les réunions d'équipe :

- Une réunion d'équipe animée par le responsable de service est organisée de manière régulière (2 fois /mois). Un partenaire extérieur à l'équipe et/ou au service peut y être convié. Une fois par trimestre les veilleurs de nuit participent à la réunion d'équipe.
- La réunion a pour objectif :
 - D'organiser et de communiquer sur le fonctionnement de la structure
 - De partager des informations et de discuter de situation concernant les résidents, les futures admissions et les stagiaires
 - De transmettre les observations et les objectifs des projets personnalisés élaborés dans le mois et d'en faire le bilan
 - D'échanger autour de questions générales.

Une attention particulière sera apportée aux nécessaires adaptations des documents de communication (FALC). Par ailleurs, nous nous attacherons à poursuivre le déploiement du dossier informatisé de l'utilisateur pour favoriser une meilleure communication institutionnelle, dans la perspective du déploiement d'un dispositif intégré FHTH/ SAVS.

En somme, la mise en œuvre d'une communication institutionnelle efficace favorisera la reconnaissance des missions et activités par le secteur et donc à une meilleure lisibilité et valorisation de nos actions.

Axes d'amélioration

- La création de support de communication: présence sur les réseaux sociaux, création d'un site internet.
- Le déploiement du dossier unique informatisé.



IV.4 Les moyens matériels



LES LOCAUX

Le FHTH se situe à DIEMERINGEN, il est implanté en plein cœur du centre-ville afin de faciliter l'accessibilité des lieux de « droit commun » aux résidents. Les locaux actuels du FHTH ne répondent plus aux besoins du public :

Ces derniers ne disposent pas :

- D'un espace d'accueil et d'attente ;
- D'un espace pouvant accueillir proches et partenaires ;
- D'un bureau réservé aux entretiens ;
- D'un salon ;
- D'un ascenseur :

Axes d'amélioration

- Rénover et agrandir le Foyer d'hébergement pour permettre des espaces privés plus spacieux, des branchements TV, internet, téléphone. Pour cela un projet de reconstruction du Foyer d'hébergement est à l'étude.
- Améliorer la lisibilité et la régularité de l'offre de service
- Adapter l'offre de services aux besoins des résidents en studio de transition
- Développer le partenariat avec le SAVS

UN PARC INFORMATIQUE ET TÉLÉPHONIQUE ADAPTÉ AUX MISSIONS ITINÉRANTES

Le FHTH dispose d'un ordinateur ayant vocation à répondre aux besoins de communication des professionnels et de travaux administratifs. Les données sont hébergées sur un serveur sécurisé qui répond au Règlement Général de Protection des Données. Le FHTH est doté d'une ligne téléphonique directe.

UN PARC AUTOMOBILE ADAPTÉ AUX MISSIONS ITINÉRANTES

Le FHTH dispose d'un véhicule dédié afin de répondre aux besoins de déplacements des résidents et professionnels. L'ensemble du parc automobile de l'AAPEAI, comptant 23 véhicules, est mis à disposition de l'équipe.



V. LA DEMARCHE DE PROGRES

V.1 Evaluation interne et suites ³

L'AAPEAI s'est engagée depuis plusieurs années dans une gouvernance active avec des conséquences visibles sur le développement et l'innovation dont la Plateforme TSA. L'association entend aller plus loin en s'appuyant sur sa dimension de personne morale de droit privé agissant dans une mission d'intérêt général. La volonté de l'association, organisme gestionnaire, de prendre la mesure de l'existant et de poursuivre une dynamique d'amélioration continue se fonde dans un premier processus d'évaluation de sa gouvernance, réalisée en janvier 2019.

Dès lors, la démarche d'auto évaluation vise quatre objectifs majeurs fixés par le Conseil d'administration :

- Répondre aux exigences de la réglementation (Lois 2002- 2 et 2005) pour chacun des établissements et services ;
- Vérifier la cohérence et faire le lien entre les missions spécifiques de chaque établissement et les stratégies associatives pour que s'ensuive l'actualisation du projet associatif et des projets des établissements et services ;
- S'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité des services et mesurer l'effectivité de nos projets ;
- Se positionner comme un acteur d'innovation fort de son expérience d'accompagnement d'un public de tout âge, acteur incontournable du territoire d'Alsace Bossue ;

La gouvernance a, par ailleurs, souhaité compléter cette première autoévaluation associative par une autoévaluation de ses cinq établissements et services. Son élaboration s'inscrit dans une démarche participative afin de mettre en mouvement l'ensemble des acteurs de l'AAPEAI à l'instar des personnes accompagnées, leurs proches, les professionnels, les partenaires, et de doter l'association de références et de synthèses lisibles et visibles de tous.

Cette dernière intègre les spécificités de l'AAPEAI tout en s'appuyant sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé. Elle inclue les travaux associatifs (plans stratégiques, diagnostic CPOM, projets des ESMS, projets d'accompagnement personnalisé etc..). L'autoévaluation a vocation d'unifier et d'ordonner un certain nombre d'orientations stratégiques associatives et contribue à préciser les perspectives et le plan d'actions dans un processus continu annuel.

Un comité de pilotage a été constitué, il est composé d'un administrateur, de la directrice générale, d'un représentant du CSE, de cadres et professionnels aux compétences diversifiées et complémentaires, pour un total de 11 membres.

DES GROUPES D'ÉVALUATION PLURIDISCIPLINAIRES

La méthodologie de l'évaluation interne se fonde sur la mise en perspective des réponses apportées par l'ensemble des acteurs de l'AAPEAI. L'évaluation interne a été conduite selon une démarche participative favorisant les échanges. Cette phase a mobilisé un grand nombre de personnes accompagnées, de parents, de professionnels et partenaires. Elle a été considérée par une majorité comme une expérience « très riche » s'inscrivant dans une dynamique de modernisation et de sens.

Les séances ont permis de réaliser une évaluation générale et transverse, de porter un regard sur les pratiques institutionnelles et professionnelles sur la base de l'expression des difficultés/ questionnements des personnes accompagnées, leurs proches, des professionnels par rapport à leurs pratiques, des partenaires par rapport à nos collaborations.

Le guide d'évaluation interne a été élaboré pour le comité de pilotage avec le soutien du consultant ; il a permis de cadrer les champs et les thèmes d'investigation ainsi que la méthodologie retenue.

Le guide se fonde sur 4 valeurs fondamentales : le pouvoir d'agir de la personne accueillie, le respect des droits fondamentaux, l'approche inclusive de l'accompagnement, la réflexion éthique des professionnels. Il s'est construit à partir du cadre légal et des recommandations de bonnes pratiques professionnelles.

Chaque partie est composée d'items et de sous chapitres permettant d'évaluer finement chaque référence. Il est structuré ainsi :

AXE 1/ Le pilotage

- Le projet d'établissement
- Le pilotage, le suivi et le développement du projet
- La démarche d'amélioration continue de la qualité (DACQ)

AXE 2/ Le cadre éthique

- Le respect des droits,
- La prévention de la maltraitance,
- La promotion de la bientraitance

AXE 3 / Le parcours

- De l'admission à la sortie
- La personnalisation de l'accompagnement

AXE 4 / Les prestations délivrées par le FHTH

AXE 5 / L'inscription dans l'environnement

Les références ont été cotées selon l'échelle suivante :

NA : sans objet - prestation non dévolue à la structure

0 : Envisagé ou embryonnaire

25% : Pratique en cours de structuration

50% : Pratique structurée et déployée

75% : Pratique éprouvée et en cohérence avec les RBP

100% : En cohérence totale avec les RBP et développée en routine



Chaque thème d'investigation a été évalué par :

- Les personnes accompagnées, leurs proches : à partir d'une échelle mesurant leur satisfaction de « très satisfaisant » à « pas satisfaisant ». La « satisfaction » de la personne consultée n'est pas le seul contentement d'un consommateur comblé, il s'agit d'une satisfaction d'ordre existentielle. Ce n'est donc pas en termes simplificateurs de « content » ou « pas content » que s'est posée la participation des personnes à l'évaluation. Dans ce débat, nous avons considéré les personnes tels des « experts ». Cette « expertise du vécu » vient compléter l'expertise des professionnels. Non pas en s'y opposant mais en l'enrichissant d'un regard différent, irremplaçable.

En ce sens, la participation des « usagers » à l'évaluation du service rendu par le FHTH a été une opportunité pour leur donner une place dans un débat participatif à l'échelle associative mais aussi dans l'expérience des rôles sociaux.

- Les professionnels selon trois registres : les forces, les faiblesses et les points d'amélioration.

- Les partenaires selon trois registres : leur niveau de connaissances de l'APEAL et de ses ESMS, leur satisfaction relative à notre collaboration et des propositions d'amélioration.

L'ÉVALUATION INTERNE COMME INSTANCE DE DÉBAT

L'évaluation interne a été une véritable instance de débat où des points de vue différents, contradictoires, se sont exprimés et affrontés pour provoquer un éclairage multiple des situations.

Le recueil des données a été effectué sur la base d'entretiens et organisé dans la transversalité pour rendre effective une réflexion collective et pluridisciplinaire : Cette dernière aura mobilisé :

Nombre de participants	Nombre d'animateurs	Nombre de groupes d'expression (usagers professionnels)	Nombre de réunions (CA+ CSE + CVS + CODIR + COFIL)	Nombre d'heures de réunions participants
211	9	20	13	85

L'exploitation des résultats issus de l'évaluation s'est faite avec les membres du comité de pilotage au regard notamment des :

- Ressources humaines et de leur organisation : motivation, capacité d'initiative et d'adaptation, compétence et savoir-faire, nombre, temps disponible...
- Moyens matériels, logistiques et financiers : locaux, budget, équipement, activités gratuites, subventions...
- Méthodes de travail
- Modalités de communication : internes, externes
- Milieu et environnement du projet : contexte plus ou moins facilitant, soutien ou opposition, partenariat mobilisable



Les écarts de réalisation mis en évidence d'un point de vue des familles, des partenaires et des professionnels ont donné lieu à une analyse croisée et un débat collectif. Des actions d'amélioration ont été identifiées par les acteurs eux-mêmes à partir des questionnaires dont une partie était réservée à l'expression de « propositions d'amélioration ».

A partir des réponses et des préconisations faites par les acteurs de l'auto-évaluation, le comité de pilotage a élaboré un plan d'amélioration incluant des critères de lisibilité, de réalisation, de structuration, d'efficacité et d'anticipation. Le plan d'amélioration répertorie l'ensemble des actions faisant l'objet

d'une fiche action. Cette dernière décline de manière concrète et pratique les acteurs, les instances et échéances utiles à l'atteinte des objectifs visés.

A la suite de l'analyse croisée des résultats, le comité de pilotage a élaboré un référentiel qui intègre les dispositions retenues pour corriger les dysfonctionnements identifiés.

Ces différentes solutions sont implantées selon une méthodologie rigoureuse de conduite des actions à travers un outil dénommé « fiche action ». Ce dernier explicite le lien avec les obligations et le cadre réglementaire, les enjeux de l'action, les objectifs opérationnels visés, le déploiement, les indicateurs de suivi et réussite, le pilote et les contributeurs.

Pour assurer le pilotage des actions, le comité de pilotage de l'évaluation interne constitué est pérennisé au titre d'un « comité qualité » à l'échelle associative.

V.2 Evaluation externe

L'évaluation externe, obligation légale, complète le dispositif d'évaluation interne et contribue à la valorisation des processus structurants et à l'identification d'axes d'amélioration. L'évaluation externe interroge autant les projets d'établissements et de services que l'évaluation interne, la qualité globale des prestations et la dynamique d'amélioration continue de la qualité des prestations. La prochaine évaluation externe est prévue au 1er semestre 2024.

V.3 Les rapports d'activités annuels

Le rapport d'activité annuel est un outil multiple qui permet de structurer annuellement la dynamique d'amélioration continue. Document descriptif, il permet de valoriser les actions conduites sur l'année écoulée. C'est avant tout un moyen d'analyse qui permet d'objectiver la pertinence et l'efficacité des actions engagées au regard de l'évolution observée ou anticipée des besoins des personnes accompagnées. C'est un outil à part entière de la démarche d'amélioration continue qui conditionne l'année à venir à partir du bilan de l'année échue.



VI. LA STRATÉGIE D'ÉVOLUTION, OBJECTIFS ET PERSPECTIVES

La qualité n'est pas une préoccupation nouvelle pour les administrateurs et professionnels de l'AAPEAI Alsace Bossue. Elle se fonde sur une exigence associative forte et relative à la délivrance d'une offre de services et d'accompagnement pluridisciplinaire à chaque enfant et adulte accueilli. Elle a vocation à assurer le meilleur résultat en termes d'accompagnement, conformément à l'état actuel des exigences médico-sociales, au meilleur coût pour un même résultat, au moindre risque et pour la plus grande satisfaction de l'intéressé. Cette exigence place la personne accompagnée, ses proches, et la prise en compte de ses besoins au centre de notre objectif «qualité». Celle-ci sera d'autant plus explicite que la personne est unique et ses besoins identifiés.

Dans cette dynamique, en 2018, une Commission d'accompagnement est

instituée de manière transverse à l'ensemble des ESMS de l'AAPEAI.

Cette instance associative est un choix stratégique de pilotage qui sert au repositionnement de notre offre médico-sociale dans une logique de parcours et non plus dans une logique de places.

La Commission d'accompagnement est un dispositif ressource pour chacun des acteurs de l'AAPEAI. Elle est constituée d'une équipe pluridisciplinaire dont un membre du Conseil d'administration, un membre du CVS et de professionnels représentants chacun des ESMS.

La Commission d'accompagnement est une instance de réflexion et de concertation, de débats et de pilotage des orientations associatives relatives à la qualité de l'accompagnement.

Cette dernière assure :

- L'organisation et la coordination des parcours des personnes accueillies à l'AAPEAI Alsace Bossue : préadmission/ admissions/ parcours/ sortie/ situations de rupture/ gestion des files actives des ESMS.
- Les modalités de liaison entre les différents ESMS de l'AAPEAI pour une réponse singulière et adaptée à la personne.
- Elle organise le soutien aux aidants : café des aidants/ information et sensibilisation/ formation.

Elle formule des propositions construites de transformations de l'offre de l'AAPEAI, qu'elle soumet à la direction générale. Elle élabore les process attenants en lien avec la démarche d'amélioration continue recherchée par l'association.

Elle formule des propositions de formations des professionnels à partir de son expertise et des besoins constatés sur le terrain.

Cette dernière partie donne l'occasion d'introduire les perspectives d'évolution de l'offre de notre SAVS au regard du cadre réglementaire. Les orientations qui devront être mises en œuvre dans les années à venir s'articulent avec les objectifs associatifs et les objectifs portés par le projet régional de santé notamment.

VI.1 Favoriser le parcours coordonné de la personne accueillie

Objectif PRS : Favoriser un parcours coordonné de la personne accueillie

Objectif AAPEAI : Organiser un parcours coordonné respectueux des droits, des besoins et des potentiels de la personne.

1.1 GARANTIR L'EXERCICE DES DROITS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

DANS LE CADRE DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

En référence aux obligations légales de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, le FHTH de l'AAPEAI Alsace Bossue s'applique à respecter le rôle des personnes accompagnées et des familles. Conscient de l'enjeu, il se doit de reconnaître la place d'acteur⁴ de la personne dans la construction comme dans la mise en œuvre de son parcours, portant une attention très particulière:

- Au respect du projet de vie de l'intéressé, de ses droits, de ses attentes et de ses choix,
- Au principe de capabilité de la personne en situation de handicap,
- Aux évaluations nécessaires, sur la base d'outils partagés, accessibles et compréhensibles par la personne,
- Au recueil des attentes (souhaits, intérêts, ce qui semble prioritaire...)
- A la co-construction du parcours de vie,
- À la temporalité de la construction du projet. Il est nécessaire de prendre en compte la difficulté que peuvent rencontrer certaines personnes pour se projeter.

DANS LE CADRE INSTITUTIONNEL

La place de la personne accompagnée se mesure aussi dans sa participation à la vie institutionnelle, son implication dans les différents projets mis en œuvre pour, et avec elle. Au travers de sa participation à l'évaluation interne, elle concourt effectivement à la définition des orientations prises par l'établissement, notamment sur la recherche d'une amélioration continue des prestations d'accompagnement et des conditions d'accueil au FHTH.

⁴ Article 7 CDPH : « 3. Les États Parties garantissent à l'enfant handicapé, sur la base de l'égalité avec les autres enfants, le droit d'exprimer librement son opinion sur toute question l'intéressant, les opinions de l'enfant étant dûment prises en considération eu égard à son âge et à son degré de maturité, et d'obtenir pour l'exercice de ce droit une aide adaptée à son handicap et à son âge ».

Il nous paraît important d'impliquer de manière plus significative encore les personnes au sein des différentes instances pour prendre en compte leur parole et leur expertise et valoriser leur rôle au sein du service.

1.2 AMÉLIORER LA QUALITÉ DE PRESTATIONS À DESTINATION DU PUBLIC ACCUEILLI

LES DROITS FONDAMENTAUX

Le règlement de fonctionnement, définit les modalités de mise en œuvre ainsi que les postures professionnelles à tenir dans le cadre du respect des droits de l'enfant et sa famille.

Le respect de la vie privée :

- les informations médicales relèvent du secret médical
- les informations utiles à l'accompagnement sont partagées entre les professionnels directement concernés par l'accompagnement, après accord de l'utilisateur.

LA COORDINATION DE PARCOURS

La coordination de parcours implique en premier lieu d'assurer un recueil d'informations efficace et structuré concernant les attentes et besoins de la personne. Cette démarche nécessite de prendre en compte les facteurs environnementaux pour favoriser une approche globale de la personne. Il s'agit donc d'identifier les acteurs de la dynamique du parcours de vie de la personne nouvellement accueillie. Les personnes/organismes en capacité d'apporter des réponses efficaces et

concrètes seront systématiquement recherchées.

La variété des contextes d'intervention implique de connaître et mobiliser les ressources existantes sur le territoire. Favoriser un parcours ne peut se concevoir sans une coordination efficace. Celle-ci est la "mémoire centrale" par rapport aux professionnels de chaque service. Au FHTH, cette mission est assurée par la coordinatrice parcours accompagnant les travailleurs ESAT.

Le coordinateur de parcours a un rôle essentiel dans la construction du parcours de la personne accueillie. Cette dernière doit s'inscrire dans une approche interdisciplinaire, sans prévalence d'un domaine d'accompagnement sur un autre, dans le respect de l'ensemble des personnes concourant à la réalisation du projet de vie de l'intéressé. A ce jour, les missions des coordinateurs nécessitent d'être mieux reconnues tant au sein de l'institution que dans l'environnement. Leur place dans l'animation du projet de vie nécessite d'être renforcée.



LA PROMOTION DE L'ÉDUCATION À LA SANTÉ

Le FHTH inscrit chacune de ses actions dans une notion d'accompagnement global du parcours, par des prestations dans tous les champs utiles à l'inclusion. Comprise dans son acception la plus large, « la dimension santé » tient une place particulièrement forte. Elle fait partie intégrante d'une démarche éducative interdisciplinaire et transversale. D'ores et déjà, nos actions sont orientées vers un développement du parcours de soin de par la recherche, dans l'environnement, des structures (de soin et de prévention) qui permettent de répondre aux besoins de santé de la personne : particulièrement orientées vers des partenariats soutenant le soin nécessaire aux troubles psychiques et la perte d'autonomie.

RELIER LES DIMENSIONS : THÉRAPEUTIQUE, PÉDAGOGIQUE ET SOCIO-ÉDUCATIVE

C'est parce que les personnes que nous accompagnons ont des problématiques de plus en plus complexes, liant les aspects sociaux, médicaux et éducatifs. Cette notion d'interdisciplinarité doit être partagée par les intervenants comme un mode d'action indispensable à la réussite de l'accompagnement. Cette interdisciplinarité ne peut se concevoir sans un espace la portant, espace qui sera incarné par l'institution au sens d'organisation structurée et structurante, qui posera le cadre de l'action et les objectifs à atteindre.

A partir de ce constat et depuis février 2022, l'AAPEAI a fait le choix de confier une mission dédiée à l'accompagnement à l'accès à la santé à l'un de ses chefs de projets.

Rattaché à la commission d'accompagnement, ce dernier a pour mission de piloter des actions de formation-sensibilisation auprès des professionnels concernant notamment l'hygiène, la sexualité, les conduites addictives. De manière complémentaire, il déploie des actions de formation-sensibilisation auprès du public accueilli.

Le chef de projet « santé » encadre des actions de communication concernant l'accès à la santé des personnes en situation de handicap : affichages, livrets, vidéos, ...



Il coordonne :

- Les relations avec les partenaires médicaux et paramédicaux de manière à garantir le parcours de soin des usagers de l'AAPEAI.
- L'accès aux dépistages des personnes accueillies.

Il élabore des outils de coordination avec les services de soins : fiches de liaison, livret d'accompagnement de la personne en situation de handicap

Objectif PRS : Réduire le nombre de situation sans solution stable

Objectif AAPEAI : Organiser un parcours d'accompagnement fluide et sans rupture pour les personnes accueillies

1.3 UN PARCOURS STRUCTURÉ SANS RUPTURES, ADAPTÉ AUX BESOINS ET ATTENTES DE LA PERSONNE

Nous nous accordons sur l'orientation portée par les pouvoirs publics en faveur d'un assouplissement des modes d'organisation actuels afin de favoriser la fluidité des parcours.

L'orientation en dispositif intégré permet de mobiliser deux modalités d'accompagnement, selon l'évolutivité des besoins de la personne : l'hébergement collectif ou l'accompagnement en ambulatoire.

Fonctionner en dispositif intégré « Habitat et santé » constitue donc une nouvelle logique de fonctionnement au profit de la continuité des parcours de vie. Dépasser le concept d'hébergement pour redéployer et simplifier l'offre est l'objectif que s'est fixé l'AAPEAI notamment à travers de son engagement dans la Réponse Accompagnée Pour tous.

Il s'agit bel et bien de mutualiser les ressources entre le FHTH et le SAVS « afin de répondre aux seuls besoins manifestes et d'optimiser l'utilisation des ressources en évitant les doublons »⁵.

Fonctionner en dispositif « Habitat et santé », sur un modèle de plateforme de services centrée sur les attentes et besoins suppose que ceux-ci soient évalués en amont et qu'il est nécessaire d'assurer un suivi du parcours de la personne.

Le fonctionnement en dispositif ne peut se réfléchir sans intégrer la réforme SERAFIN-PH (Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées). Celle-ci a pour objectif une allocation de ressources renouvelée, plus équitable et qui facilite le parcours des personnes. Au-delà de leur usage tarifaire, les nomenclatures permettent de décrire, sur la base d'un langage commun, les prestations délivrées par l'ensemble du secteur médico-social et les besoins des personnes en situation de handicap, et par là, offrent l'opportunité d'un outil partagé qui jusqu'ici faisait défaut. Il s'agit au travers des nomenclatures introduites par SERAFIN-PH, de décrire précisément les besoins des personnes (en termes de santé, d'autonomie, de participation

sociale) afin d'en avoir une meilleure lecture et d'y affecter les prestations à mettre en œuvre. La réforme SERAFIN-Ph annonce de profonds bouleversements pour nos établissements et services mettant en avant le décloisonnement et la possibilité de diversification au service de la continuité des accompagnements. Conscient de ces enjeux, l'AAPEAI Alsace Bossue veut appréhender la réforme sous l'angle de l'opportunité et non de la contrainte. Il s'agit pour la direction d'accompagner les changements en lien avec SERAFIN-Ph pour en faire un outil au service d'une meilleure réponse aux besoins du public. Cela dans un souci d'efficacité des moyens déployés et de pilotage de l'activité.

Cette approche devra permettre :

- L'appropriation des nomenclatures SERAFIN-PH, pour l'encadrement et les équipes de terrain
- L'articulation des nomenclatures avec les outils en vigueur à l'AAPEAI (projets personnalisés, dossier de l'usager)
- L'évaluation de la réponse apportée au regard des besoins des personnes
- La mise en place d'indicateurs et tableaux de bord de pilotage stratégique et organisationnel (qui compléteront les indicateurs ANAP du tableau de bord médico-social de la performance).

1.4 RECONNAITRE ET VALORISER L'EXPERTISE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ET DES AIDANTS

Objectif PRS : Reconnaître et valoriser l'expertise des personnes accueillies et des aidants

Objectif AAPEAI : Organiser l'offre et l'appui adaptés aux besoins des aidants

A partir de la définition de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA), l'AAPEAI Alsace Bossue reconnaît l'aidant comme « la personne qui vient en aide à titre non professionnel, pour partie ou totalement, à une personne dépendante de son entourage, pour les activités quotidiennes. Cette aide régulière peut être prodiguée de façon permanente ou non. Cette aide peut prendre plusieurs formes ».

L'AAPEAI considère le rôle des aidants dans la diversité de leur situation : ils peuvent être des membres de la famille restreinte et élargie (parent, conjoint(e), frère/sœur, tante/ oncle, nièce/neveu, etc.), du cercle amical et/ou de l'entourage (voisin, gardien d'immeuble, etc.). De mouvement parental, l'AAPEAI Alsace Bossue attache beaucoup d'importance au soutien des aidants. L'offre et l'appui aux besoins des aidants s'organisent à partir des objectifs suivants :

De mouvement parental, l'AAPEAI Alsace Bossue attache beaucoup d'importance au soutien des aidants. L'offre et l'appui aux besoins des aidants s'organisent à partir des objectifs suivants :

⁵ Loubat, « Plates-formes de services. Un nouveau modèle d'organisation pour l'action médico-sociale »

1. IDENTIFIER LA PLACE DES PERSONNES AIDANTES DANS L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE

Le dossier d'admission intègre les éléments d'identification des aidants. Est identifier l'aidant principal, ainsi que la personne à contacter si ce dernier ne devait plus être en mesure de participer à l'accompagnement de la personne aidée (du fait d'une hospitalisation, d'un accident, de son décès, etc.) ; Ce point est à réévaluer lors du projet personnalisé de la personne aidée et chaque fois que nécessaire, afin de prendre en compte la possibilité d'évolution de ces choix.

2. RECUEILLIR LES ATTENTES DES PERSONNES AIDANTES ET ÉVALUER AVEC ELLES LEURS BESOINS, LEURS POTENTIALITÉS ET LES RESSOURCES NÉCESSAIRES POUR ACCOMPAGNER LA PERSONNE AIDÉE

Lors de l'élaboration du PAP, les potentialités et difficultés des aidants sont prises en compte par les professionnels. Ils peuvent exprimer, s'ils sont présents, la perception qu'ils ont de leurs rôles, des difficultés et des bénéfices qu'ils en retirent.

3. CLARIFIER AUPRÈS DES PERSONNES AIDANTES LES MODALITÉS DE PARTAGE DES INFORMATIONS

La parole de la personne a une place première dans l'accompagnement. Lors de rencontres avec les aidants, les professionnels rappellent quel type d'informations ils peuvent partager avec eux.

Cet objectif devra être renforcé :

- Accompagner les professionnels à considérer les aidants comme des partenaires de l'accompagnement pour ne pas faire « à la place » ;
- Pérenniser les journées d'information-sensibilisation à destination des aidants



VII. SYNTHÈSE



VII.1 Axe 1 : Pilotage et qualité

METTRE EN PLACE UNE GESTION ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS (GED)

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
01/01/2023-01/01/2024	Cadre technique	Mise en place d'une procédure des procédures Une charte graphique validée et diffusée Un rétro planning pour la mise en place des nouvelles règles de gestion documentaire	Mettre en place une organisation permettant d'élaborer, de classer, de réviser et de diffuser les documents de manière cohérente à l'échelle de l'association Garantir un contrôle optimisé de la gouvernance des documents, par des règles de gestion des documents et des règles de formes associées aux documents

RENFORCER LA POLITIQUE DES RH POUR ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DE L'OFFRE

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
03/2022-2024	Responsable RH	Actualisation de l'organigramme et des fiches de poste des Cadres. Effectivité et Bilans des entretiens individuels. Analyse du taux d'absentéisme et turn over. Nombre de réunions effectuées / réunions prévues. Nombres d'APP réalisées/ APP prévues.	Mise en place d'un « management de projet » Retravailler la fiche de poste des Chefs de Service Educatif (CSE). - Former les CSE pour développer un socle partagé de compétences en management sur. La fonction et la posture de responsable projets - Identifier et développer une posture managériale pertinente. - Définir et apprécier les compétences et qualités de la fonction de cadre intermédiaire; - Comprendre le rapport au travail et les leviers de la motivation. - La mobilisation d'une équipe: - Savoir animer des équipes pluridisciplinaires et multiculturelles - Appréhender les dynamiques de groupe et le rôle du responsable. - Anticiper et gérer les conflits: analyses de pratiques pour chaque équipe; - Les fondamentaux du management et de la conduite de projet Engager une culture managériale fondée sur l'équité, l'exemplarité, le professionnalisme en cohérence avec les politiques publiques : élaborer une charte managériale - Mobiliser les responsables dans une dynamique intra de co-développement et de cohésion d'action : mise en place de réunion de l'encadrement intermédiaires, - Analyses de la Pratiques Professionnelles spécifiques pour les cadres.

CONCEVOIR UN NOUVEAU MODE DE MANAGEMENT DE PROXIMITÉ COHÉRENT AVEC LES MUTATIONS DU SECTEUR

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
09/2023-2024	Direction Générale et RRH	<p>Actualisation de l'organigramme et des fiches de poste des Cadres en qualité de chef de projet.</p> <p>Effectivité et Bilans des entretiens individuels.</p> <p>Analyse du taux d'absentéisme et turn over.</p> <p>Nombre de réunions effectuées / réunions prévues.</p> <p>Nombres d'APP réalisées/ APP prévues.</p>	<p>Structurer le travail sur la base de pratiques managériales dans leurs conditions générales d'engagement, de responsabilité et dans leurs conditions spécifiques liées aux dispositifs : services mobiles, habitat, inclusion socio-professionnelles, scolarité.</p> <p>Motiver les professionnels sur la base de relations bienveillantes</p> <p>Contrôler le travail</p> <p>Accompagner les cadres intermédiaires dans leur positionnement. Garantir des séances régulières de GAP.</p>

SE DOTER D'UN OUTIL POUR LE DOSSIER UNIQUE INFORMATISÉ DE L'USAGER

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
09/2023-2024	Mutualisation entre OG + équipe de direction	<p>L'architecture unique d'un classeur « dossier unique » pour chaque personne accompagnée</p> <p>Formalisation des fiches « procédures d'accès et consultation »</p> <p>Deployment d'un DUI</p>	<p>Prendre connaissance des articles du CASF sur le RF, le livret d'accueil</p> <p>Elaborer une trame avec plan et éléments de contenus envisagés au niveau associatif pour le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement.</p>



VII.2

Axe 2 : Cadre éthique et respect des droits



ACTUALISER LES OUTILS 2002-2 À LA SUITE DE LA RÉACTUALISATION DU PS

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
9/2023 - 03/2024	Commission accompagnement	<i>Date de validation des outils par le CA/ CVS Nombre de personnes accompagnées impliquées dans le processus</i>	<i>Prendre connaissance des articles du CASF sur le RF, le livret d'accueil - Elaborer une trame avec plan et éléments de contenus envisagés au niveau associatif pour LA et RF - Animer dans un groupe de travail avec des personnes accompagnées et des professionnels pour : Sensibiliser à la finalité et au contenu des ces outils - Recueillir les attentes et les contributions pour valider les rubriques et les grandes lignes du contenu des outils - Finaliser le contenu des outils et travailler leur mise en forme pour les rendre accessibles : Picto, FALC, vidéos... - Faire valider par le Conseil d'administration - Présenter les outils dans chaque structure, aux professionnels et au CVS - Définir le mode de diffusion de ces outils aux nouvelles personnes accompagnées et à celles déjà accueillies - Afficher dans chaque structure le règlement de fonctionnement et la charte des droits et libertés de la personnes accompagnée</i>

ORGANISER UN PARCOURS COORDONNÉ RESPECTUEUX DES DROITS, DES BESOINS ET POTENTIELS DE LA PERSONNE

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
Continue	Commission accompagnement /équipe FHTH	<i>Formalisation des process Rapport admission / immersion - stage - Nombre d'évaluation pluridisciplinaire Nombre des actions réalisées lors des suivis à 3 ans</i>	<i>Mettre en FALC l'ensemble des documents transmis. Organiser le parcours de la personne selon ses besoins - Mettre en œuvre la convention RAPT - Modéliser la veille à 3 ans.</i>

VII.3

Axe 3 : Parcours et personnalisation



DÉFINIR LA POLITIQUE PARTENARIALE ET SES PRIORITÉS

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
09/2023-09/2024	Un membre du Comité Qualité	Cartographie des partenaires Nombre de conventions signées	Définir au niveau associatif la politique partenariale Elaborer une cartographie des acteurs du territoire et identifier les priorités partenariales

FAVORISER LE CONTINUITÉ DES PARCOURS ET ÉVITER LES RUPTURES

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
01/09/2022	Commission accompagnement - équipe FHTH	Formalisation des process Rapport admission / immersion-stage Nombre d'évaluation pluridisciplinaire Nombre des actions réalisées lors des suivis à 3 ans	Renforcer les moyens humains sur la mission de coordination de parcours pour créer un socle de service de coordination attendant à la Commission d'accompagnement, Modéliser les différentes étapes du parcours: Modéliser l'accueil du nouvel arrivant : qui accueille, tutorat, repérage dans l'environnement, informations Modéliser le process d'accompagnement aux démarches de réorientation/demande de retraite des personnes accompagnées, Définir les typologies de sortie et modéliser le process de sortie correspondant (accompagnement de la personne dans la période de transition, intégration dans le PAP rétroplanning des démarches administratives, organisation des transmissions), Construire des outils d'évaluation des personnes accompagnées et former le personnel à leur utilisation, Construire le dispositif de la veille à 3 ans Formaliser une procédure d'accompagnement de « situations critiques » pour éviter les ruptures de parcours Développer le partenariat avec les dispositifs de Droit Commun du territoire,



Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
Continue	Directeur des ESMS	<p>Formalisation des process</p> <p>Rapport évaluation / nombre de pré-admission</p> <p>Nombre de personnes accompagnées/ nombre de places allouées</p> <p>Nombre des actions réalisées</p>	<p>Définir la notion de « file active » au niveau associatif et définir de manière complémentaire les typologies « d'intensités d'accompagnement » :</p> <p>-intensité forte - intensité moyenne -intensité faible -veille</p> <p>Construire des outils d'évaluation pluridisciplinaire des besoins permettant de mesurer l'intensité d'accompagnement nécessaire</p> <p>Construire un outil de suivi de l'activité sur la base des nomenclatures Serafin PH.</p> <p>Formaliser une procédure de gestion de la file active afin d'optimiser les moyens.</p>

VII.4 Axe 4 : Accompagnement à l'autonomie

ORGANISER L'OFFRE ET L'APPUI ADAPTÉS AUX BESOINS DES AIDANTS

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
continu	Commission accompagnement + professionnels FHTH	<p>Nombre d'actions mises en place</p> <p>Nombre de partenariats établis sur ce sujet</p> <p>Taux de participation des parents et proches aux actions proposées dans l'année</p>	<p>Réaliser une consultation auprès des proches aidants des différents dispositifs de l'AAPEAI afin d'apprécier leurs besoins et priorités</p> <p>Faire un état des lieux/ bilan des actions existantes</p> <p>Etudier les collaborations en place dans ce domaine et renforcer le partenariats avec de nouveaux acteurs (CAF, CCAS, plateforme de répit, UDAF, Caisse de retraite, ...)</p> <p>Programmer une formation pour sensibiliser les professionnels à l'usure des aidants</p> <p>Proposer des dispositifs de soutien, groupes de parole aux aidants, fratrie et proches animés par un éducateur et/ ou une psychologue</p>



RENFORCER LA PRÉVENTION ET L'ÉDUCATION À LA SANTÉ

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
09/2023-09/2024	Cheffe de projet santé	<p>Nombre de réunions institutionnelles traitant de la question de la santé / an / ESMS.</p> <p>Faire une typologie des objectifs santé apparaissant dans les PAP à partir d'un échantillon. Analyser leur réalisation.</p> <p>Cartographie des ressources du territoire.</p> <p>Fonction dédiée à la coordination des projets de prévention et d'éducation à la santé.</p>	<p>Garantir l'accès aux soins des personnes accompagnées. - Garantir l'éducation de la personne à la santé sur un plan individuel, notamment par l'intervention de professionnels de santé, de service social et des psychologues de l'AAPEAI, et sur un plan collectif, par des actions inscrites dans les projets des services et des établissements.</p> <p>Ces actions mobilisent l'ensemble de la communauté éducative, dont les familles et les partenaires locaux - Garantir la prise en compte de la santé dans le projet personnalisé de la personne accueillie au sein des ESMS de l'AAPEAI.- Promouvoir et garantir le consentement et le pouvoir d'agir de la personne dans ses choix liés à la santé.</p>

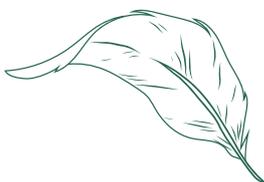
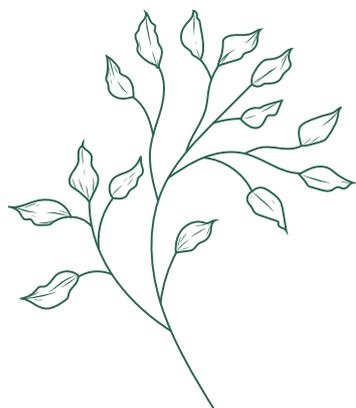
RENFORCER LA QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES PORTEUSES DE TROUBLES PSYCHIQUES

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
09/2023-09/2024	Chef de projet Habitat et santé + équipe FHTH		<p>Renforcer l'équipe du SAVS d'une compétence soins - IDE. Evoluer en SAMSAH</p> <p>Soutenir les acquis et poursuivre les formations spécifiques psy. auprès des professionnels de l'AAPEAI.</p> <p>Garantir le lien entre les préconisations effectuées par les bilans/ évaluations et leur effectivité au quotidien.</p> <p>Elargir les interventions et l'appui de dispositifs de droit commun.</p>

RENFORCER LES COMPÉTENCES EN MÉTHODOLOGIE DE PROJET

Echéance	Pilote (s)	Indicateurs	Commentaires
09/2023-09/2024	Un membre du Comité Qualité	<p>Nombre de professionnels formés</p> <p>Trame associative pour les projets</p> <p>Nombre de projets formalisés selon ce modèle/ nombre de projet validés par les cadres des ESMS</p>	<p>Structurer une méthodologie de projet transverse aux ESMS de l'AAPEAI qui déclinent précisément les modes de fonctionnement et les pratiques de conduite de projet sécurisant les professionnels dans la démarche tout en encourageant la créativité et l'innovation.</p>





ANNEXES



ANNEXE 1

Organigramme

AAPEAI Alsace-Bossue - 15/02/2023

CONSEIL
D'ADMINISTRATION
AAPEAI Alsace-Bossue

PRESIDENT Denis KEBLI

DIRECTION
GENERALE

Assistante de
direction

Direction des
établissements

Cheffe de projet
CDG

RRH

Commission
d'accompagnement
Coordinatrice de
parcours

Assistante Technique
compta/paie/gestion

Chargé de mission
logistique/sécurité/
maintenance

Administration
des ventes/
Accueil

Chef de projet
développement
Commercial

Cheffe de projet
FHTH/SAVS

Cheffe de projet
ENFANCE ET
SANTÉ

Equipe
Educatrice+
ATELIERS / ESAT
/ Entreprise
Adaptée

Chargé
d'insertion

Equipe
Educatrice
FHTH/SAVS

Equipe
Educatrice
IME/SESSAD

Psychologues
des ets
AAPEAI

— Relation hiérarchique

..... Relation fonctionnelle

ANNEXE 2

Support de présentation de la démarche

Présentation de la démarche d'évaluation interne



10 mai 2023

ElianeConseil
SANTÉ | SOCIAL

Sommaire

- _ Le contexte et les enjeux
- _ L'évaluation interne
- _ Les modalités pratiques

ElianeConseil
SANTÉ | SOCIAL

La loi 2002-2 : facteur d'ancrage de la démarche qualité dans le secteur médico-social

- ✓ Une place centrale accordée par la loi aux droits des usagers
- ✓ La création d'outils garantissant les droits des usagers
- ✓ L'obligation de procéder à une évaluation dans les ESSMS
- ✓ La qualité de la relation aux usagers posée par le législateur comme pivot de l'évaluation

La loi 2002-2 contribue à ancrer la qualité dans le secteur social médico-social

ElianeConseil
SANTÉ | SOCIAL

L'application de la démarche qualité au secteur



Tous ces outils et démarches font partie du processus d'amélioration continue de la qualité dont la base est le projet d'établissement/de service

ElianeConseil
SANTÉ | SOCIAL

Le contexte réglementaire

Art. L. 312-8, CASF

« Les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1 procèdent à l'évaluation de leurs activités et de la qualité des prestations qu'ils délivrent, au regard notamment de procédures, de références et de recommandations de bonnes pratiques professionnelles validées ou, en cas de carence, élaborées, selon les catégories d'établissements ou de services, par un Conseil national de l'évaluation sociale et médico-sociale, placé auprès du ministre chargé de l'action sociale. »

Recommandation de Bonnes Pratiques de l'HAS, juillet 2009 :

« La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services visés à l'article L.312-1 du code de l'Action sociale et des familles »

Les résultats de l'évaluation sont communiqués tous les cinq ans à l'autorité ayant délivré l'autorisation.

L'ensemble des processus liés à la démarche qualité est en cours de révision par la HAS

ElianeConseil
SANTÉ - SOCIAL

7

Les conditions de réalisation d'une évaluation interne

- ✓ L'HAS définit les domaines d'évaluation
 - La promotion de l'autonomie et de la participation sociale
 - La personnalisation de l'accompagnement
 - La protection et la prévention des risques liés à la vulnérabilité des usagers
 - La garantie des droits et la participation des usagers
- ✓ Le processus défini par l'HAS :
 - Une démarche participative qui ouvre des espaces d'analyse et de confrontation sur les pratiques professionnelles
 - Une démarche qui croise les points de vue : direction, professionnels, usagers, partenaires
 - Une démarche qui identifie des améliorations et un dispositif pour les conduire
 - Une démarche qui se concrétise par un rapport

ElianeConseil
SANTÉ - SOCIAL

8

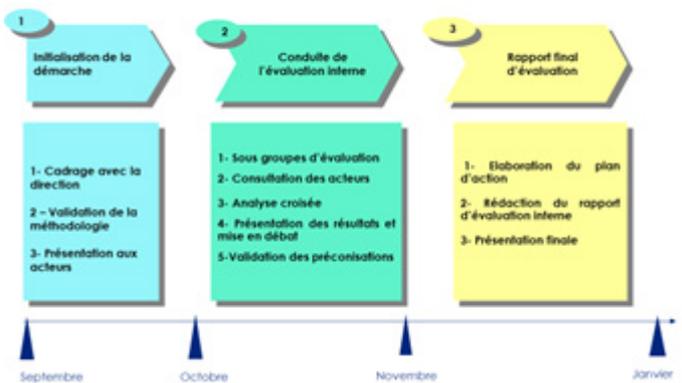
Les conditions de réalisation d'une évaluation interne

- ✓ Les objectifs de l'évaluation interne
 - Produire des connaissances
 - Renouveler le dialogue entre les parties prenantes
 - Valoriser l'action réalisée
 - Faire évoluer les pratiques
 - S'adapter aux besoins et à leurs évolutions
 - Contribuer à l'évaluation du secteur
- ✓ La portée juridique des évaluations
 - L'obligation de transmission
 - L'impact sur l'autorisation
 - L'impact sur la structuration de l'offre
 - Les schémas
 - Les projets de création, transformation ou extension

ElianeConseil
SANTÉ - SOCIAL

10

La démarche proposée



ElianeConseil
SANTÉ - SOCIAL

11

Le pilotage de la démarche

- ✓ Mise en place d'un COPIL
 - Il est constitué d'un administrateur, de la directrice adjointe, des cadres et professionnels représentant les différentes structures, pour un total de 8 à 10 membres
- ✓ Son rôle :
 - être relais auprès des professionnels sur la politique qualité
 - développer une compétence collective sur l'évaluation
 - piloter l'évaluation interne
- ✓ Il sera accompagné par Eliane Conseil au fil des travaux :
 - 06/10 et le 15/10 sur site
 - le 09/11 et le 29/11, par des séances de travail en visio (10h-12h)

12

Une démarche participative

- ✓ C'est une démarche d'analyse :
 - Mise en évidence, lisibilité collective des actions, des pratiques et des besoins
 - Relance des débats sur les pratiques institutionnelles et professionnelles
 - Evolution des projets
- ✓ C'est une démarche participative :
 - Ouverture d'un débat démocratique
 - Mobilisation autour du sens et des valeurs
 - Construction d'une compétence collective et individuelle

ElianeConseil
SANTÉ - SOCIAL

13

Une démarche participative

- ✓ La participation des professionnels :
 - Un groupe transversal associant des professionnels des différentes structures sera en charge de l'évaluation des références d'un thème en particulier.
 - Les séances seront programmées sur une période de 15 jours :
 - 1^{ère} séance : sur les semaines 42 et 43
 - 2^{ème} séance : sur les semaines 46 et 47
 - 3^{ème} séance : sur les semaines 48 et 49
- ✓ La participation des partenaires
 - Via une enquête par questionnaire
- ✓ La participation des personnes accompagnées
 - par des séances organisées au sein des structures, sur les 4 thèmes évalués.
 - par un point d'information et de débat à programmer dans les prochaines réunions de CVS

16

La démarche proposée

- ✓ Eliane Conseil accompagne :
 - La conception des outils de l'évaluation
 - La supervision du Copil dans l'animation des séances d'évaluation interne et la rédaction du rapport
 - L'élaboration du plan d'action et des fiches action
 - La présentation des résultats
 - La rédaction du rapport d'évaluation interne

Eliane Conseil
SANTÉ SOCIALE

17

Les outils de l'évaluation (1/3)

- ✓ Un référentiel élaboré :
 - À partir des pratiques professionnelles
 - Il énonce des références/ degrés d'exigence visés, conformément aux cadre réglementaire et recommandations de bonnes pratiques
- ✓ Un référentiel à renseigner dans des séances collectives d'évaluation :
 - Pour une analyse du fonctionnement au regard des références
 - Quelles sont nos réalisations ?
 - Comment peut-on les interpréter ?
 - Quelles évolutions peut-on proposer ?
 - Un système de cotation

Eliane Conseil
SANTÉ SOCIALE

18

Les outils de l'évaluation (2/3)

Références	Cotation	Forces	Faiblesses	Proposition d'amélioration
Parcours de l'usager et personnalisation de l'accompagnement	100%			
Le parcours de l'usager	100%			
Une politique d'admission et d'accueil est définie et respectée	100%			
Différentes modalités d'accueil permettent à la structure d'adapter le parcours de la personne en fonction de l'évolution de ses besoins	100%			
La fin de prise en charge et la sortie de la structure sont anticipées et organisées	100%			
La personnalisation de l'accompagnement	100%			
L'analyse de la situation de l'usager est réalisée dans le pluridisciplinarité à partir d'outils formalisés	100%			
Le projet personnalisé est mis en place conformément à la loi et aux recommandations de bonnes pratiques	100%			
La participation de l'usager au processus d'élaboration du projet est effective et adaptée	100%			
Le suivi de la mise en œuvre du projet et son évaluation sont pérennes et réalistes	100%			
L'accompagnement proposé est relié aux objectifs du projet personnalisé	100%			

Eliane Conseil
SANTÉ SOCIALE

19

Les outils de l'évaluation (3/3)

- ✓ Les thèmes pour les personnes accompagnées
 - Le parcours
 - Le cadre de vie / de travail
 - Le respect des droits et la bientraitance
 - L'accompagnement
- ✓ Les thèmes pour les partenaires :
 - leur connaissance de la structure et de ses missions
 - les collaborations engagées et leurs modalités
 - les effets observés
 - les points d'amélioration ou de développement
- ✓ Modalités :
 - Les partenaires sont consultés via une enquête en ligne
 - Les personnes accompagnées sont consultés dans le cadre d'entretiens collectifs
 - L'évaluation interne figurera à l'ordre du jour de la réunion des CVS à venir

Eliane Conseil
SANTÉ SOCIALE

20

Enquête en ligne

Consultation des partenaires de l'AAPEAI

Ce formulaire vous est adressé dans le cadre de l'évaluation interne des structures de l'Association des Amis et Parents des Enfants et Adultes Inadaptés (AAPEAI) Alsace Bossue - Diemeringen

Qui êtes-vous ?

Fonction :

Structure

Connaissance de l'AAPEAI Alsace Bossue

Connaissez-vous les missions de l'association AAPEAI Alsace Bossue ?

- Oui Non

Connaissez-vous les différentes structures l'association ?

- Oui Non

Si oui, lesquelles ?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ESAT | <input type="checkbox"/> SAVS |
| <input type="checkbox"/> Entreprise adaptée | <input type="checkbox"/> SESSAD |
| <input type="checkbox"/> IME IMPRO | <input type="checkbox"/> La Plateforme Autisme |
| <input type="checkbox"/> FHTH | |

Selon vous, pour être admis dans une des structures de l'Association, quelles sont les conditions requises ?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> La notification de la MDPH | <input type="checkbox"/> La domiciliation dans le département |
| <input type="checkbox"/> La Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) | <input type="checkbox"/> La scolarisation en ULIS, primaire, collège, lycée |
| <input type="checkbox"/> La scolarisation dans un établissement du département | <input type="checkbox"/> Autre |

Si 'Autre' précisez :

Quelles sont les prestations des structures que vous connaissez ?

cochez les activités que vous connaissez

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Le dépistage | <input type="checkbox"/> L'accompagnement de la perte d'autonomie |
| <input type="checkbox"/> L'inclusion scolaire | <input type="checkbox"/> L'accompagnement médical et paramédical |
| <input type="checkbox"/> L'inclusion professionnelle | <input type="checkbox"/> L'accompagnement psychologique |
| <input type="checkbox"/> L'inclusion sociale et culturelle | <input type="checkbox"/> L'accès aux droits et la citoyenneté |
| <input type="checkbox"/> L'accompagnement à l'autonomie dans la vie culturelle | |

Consultation des personnes accompagnées



PARTICIPATION DES résidents du FHTH A L' EVALUATION INTERNE					
Référéntiel entretien semi-directifs : Date : 15/12/2021					
Merci d'entourer les réponses : 10 participants/ 10 = 100%					
Admission	Comment jugez-vous les informations et conditions de préparation à votre admission au sein du FHTH ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	Avez-vous reçu l'ensemble de la documentation informant des conditions d'accueil ?	Oui	No n	Ne m'en souviens plus	
	Comment votre accueil s'est-il passé ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	Comment jugez-vous de ?				
	La présentation des règles et de la vie du foyer ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	La présentation des autres résidents accompagnés, des professionnels ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	Votre intégration, votre prise de repères ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
Remarques complémentaires: les résidents ne se rappellent pas tous de leur arrivée; Ceux qui se souviennent, gardent un bon souvenir. Ils soulignent que les documents transmis ne sont pas compréhensibles car trop difficile à comprendre. Ils proposent d'utiliser des images et d'avoir un tuteur à leur arrivée.					
Le cadre de vie	Comment trouvez-vous les conditions d'accueil du FHTH ?				
	- Votre chambre (salle, son organisation)	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	- Votre salle de bain ? (place, confort, pratique)	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	- Pièces de vies communes : salon, cuisine, couloirs, escaliers ? (propreté, accessibilité)	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	- Les Repas : variété, équilibre, prise en compte des spécificités/régimes	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	- Décoration / luminosité des communs ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	- Les espaces extérieurs/le jardin	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
Remarques complémentaires: A l'exception de deux résidents, tous trouvent les chambres trop petites, il manque un espace d'accueil pour les familles, les amis, un compagnon. Les douches sont décrites comme trop petites, dangereuses. La cuisine est beaucoup trop petite, il a fallu déplacer une table au salon donc il n'existe plus de "vrai espace salon" non plus. Impossible de faire une soirée film. Les escaliers sont bruyants et glissants, pas d'alternative en cas d'impossibilité physique à les emprunter. Les résidents apprécient beaucoup le choix et la variété du petit déjeuner. Ils regrettent le "Kaffeowett" du lundi soir. Ils aimeraient des installations extérieures de types chaises longues, transats. Ils voudraient refaire la décoration et en être acteur.					
L'accompagnement	Comment jugez-vous ?				
	La coordination de votre parcours au sein du FH ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	La coordination de votre parcours à l'extérieur (ESAT par exemple) ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	Connaissez-vous votre éducateur référent ?	oui	non	ne sais pas	
	L'inclusion et l'accès au milieu ordinaire (les sorties, les vacances) ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	Les relations avec les professionnels : écoute, disponibilité, communication	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	Votre projet personnalisé : compréhension du contenu, réalisation des objectifs, évolution du projet ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	Les effets de votre accompagnement ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
Remarques complémentaires: Les résidents trouvent que leurs demandes et besoins sont entendus. Ne sont pas tout à fait au clair avec leur référent parcours (confusion avec ceux de l'ESAT). La notion de "PAP" n'est pas connue ou très floue.					
Respect des droits bien-être	Que pensez-vous du respect des droits des jeunes : intimité, confidentialité, respect de la dignité, information, capacité de choix, sécurité ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	Connaissez-vous les représentants au CVS ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	Etes-vous suffisamment informés de la politique de prévention de la maltraitance ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	Avez-vous la possibilité de faire une réclamation, signaler un événement indésirable ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Moyennement satisfaisant	Pas satisfaisant
	Les résidents se sentent respectés en tant que personne, par les équipes. Ils se sentent respectés dans leur intimité et la confidentialité. Le CVS est une instance qu'ils ne connaissent pas malgré le fait que certains en étaient acteurs. La "maltraitance" est une notion à revoir car elle est seulement associée à de la violence physique; Les recours sont inconnus.				
Avez-vous quelque chose à ajouter ? Un point non abordé ? "Qu'aimez-vous le plus au foyer ?" "Qu'aimez-vous le moins au foyer ?"		La musique, les jeux, les puzzles sont très appréciés; Les tâches ménagères sont peu appréciées.			



Réactualisation Projet institutionnel FH & SAVS

Séance de Travail institutionnel – 27 septembre 2022

Contexte

2

L'AAPEAI a engagé une dynamique d'amélioration continue de la qualité depuis janvier 2019.

Dans cette dynamique, la gouvernance a souhaité compléter l'autoévaluation associative par une démarche participative en associant tous les professionnels des différents établissements et services à la réflexion.

► Objectifs principaux du travail institutionnel:

- Vérifier et faire le lien entre les missions spécifiques de chaque établissement et la stratégie associative
- Réactualisation du projet d'établissement/ de service et son écriture
- Encourager la dynamique d'équipe et la QVT

Origine de la demande

L'association AAPEAI , héritière d'une histoire riche se situe à un moment charnière de son développement et ce au regard des paramètres suivants :

- Des évolutions significatives en réponse aux besoins du public accompagné : Plateforme TSA, Projet restauration, développement du service espace vert ...
- Des changements au niveau de son organisation et sa gouvernance
- La mise en dynamique d'un plan d'amélioration continue de la qualité.

Déroulement de la journée

- Accueil
- Présentation de la démarche globale
- Mise en place des règles de fonctionnement et des indicateurs de réussite de la journée
- Rappel du système d'organisation des ESMS (poupées russes)
- Présentation individuelle à partir de 3 questions :
 - Qui suis-je? Quel est mon ressenti ce matin? Quelles sont mes attentes?
- Travail individuel : Chaque participant crée son arbre de vie à partir des éléments suivants : mes valeurs, mes origines, mon histoire, mes compétences, mes ressources, mes projets, attentes, mes objectifs, mes espoirs, mes réussites, mes résultats....
L'arbre de vie est une métaphore qui permet de prendre du recul, de donner sens à un parcours professionnel et institutionnel
- Un travail en 3 sous groupes qui vise à mettre à jour collectivement :
 - HIER** :Le chemin parcouru : Honorer le passé, les forces
 - AUJOURD'HUI** : L'état présent , Valeurs, forces, faiblesses, ressources
 - DEMAIN** : Perspectives d'avenir, ressources nécessaires,

Déroulement de la journée

- Mise en commun des travaux des 3 sous groupes
- Création d'un support collectif afin de fédérer l'équipe à une vision commune qui fasse référence à l'essentiel des acteurs

Ce support créé collectivement sera présenté par l'équipe lors du forum interservices, il servira de socle à l'élaboration du PE

- Synthèse, évaluation de la journée

Poupées russes...

Les poupées russes symbolisent les valeurs de la société, le respect des personnes âgées, l'unité de la famille, la fécondité et l'abondance...

Nous pouvons transposer cette métaphore à celle de l'association et de son système :

1- Environnement :

Les politiques publiques : la visée inclusive
Lois 2002, 2005, décrets, agréments
HAS, ANAP, CNSA,
Autorités de tarification : ARS, CD

2- AAPEAI :

La gouvernance, le CA, le PA
Son implantation géographique
Ses établissements, services, PE, ses agréments
CVS, CSE

Poupées russes...

3- La personne accompagnée et ses proches

Son histoire, ses valeurs, sa culture, sa famille
Ses attentes, ses désirs ses besoins
Ses ressources, ses compétences,
Son pouvoir d'agir, ses choix
Son PAP

4- Les valeurs : Individuelles, collectives, associatives

5- NOUS :

le « faire équipe », forger une culture commune
« On n'a jamais raison tout seul »

6- JE

Mes émotions, mes valeurs, mon histoire
Mes compétences
Mes droits mes devoirs

Emotions Valeurs, Besoins, Responsabilités

La pensée individuelle et collective est fondamentale

« S'autoriser à penser, dire, partager », est un rempart à la négligence voire la maltraitance

Elle favorise la réflexion éthique qui ne se décrète pas mais se construit.

« Est-ce que ce que je fais est bien ? en quoi mon action contribue t-elle à de la bienveillance, du bien être... »

Définir les principes et les valeurs qui nous unissent, la réflexion éthique, la pensée vont donner SENS et faire SENS et induire une dynamique de responsabilisation

Dans le métier d'accompagnement, il est nécessaire de prendre en considération ses émotions :

Être conscient à soi permet d'être centré, à l'écoute, en attitude empathique

On ne gère pas l'émotion mais la réponse à l'émotion d'où l'importance de l'a nommer, l'a repérer, l'accueillir car elle provoque une réaction en soi

On ne peut pas dissocier l'émotion du système de valeurs

Les valeurs sont le GPS qui nous permet de nous situer sur la carte de sa propre existence

Elles permettent de trouver du SENS

Evaluation de la séance

Mots restitués pour l'évaluation de la séance :

« Partage,
Sentiment d'avoir avancé,
Bien,
Fatiguée,
Exaltée,
Belle architecture reste la mise en œuvre,
Co-responsabilité,
Bel ouvrage,
Très envie,
Confiance, »

Prochain rdv : forum inter-services pour la présentation des travaux effectués





