

Projet de service du Centre d'Accueil et d'Activités de Jour
CAJ LA HAIE VIVE

2019-2023



Table des matières

Préambule	3
1. Un projet d'établissement issu du projet associatif de l'APAHC.....	4
1.1 L'histoire de l'APAHC.....	4
1.2 Le projet de l'APAHC	4
1.3 Les orientations 2018-2022.....	5
2. Les missions du Centre d'Accueil et d'Activité de Jour LA HAIE VIVE	6
2.1. Les missions.....	6
2.2. Les repères juridiques	6
3. Les personnes accompagnées.....	8
3.1. Les personnes accueillies au CAJ LA HAIE VIVE	8
3.2. Le parcours personnalisé.....	9
3.4. Les relations avec la famille.....	11
3. L'accompagnement proposé et son organisation.....	12
3.1. L'accompagnement avec comme support principal les activités.....	12
3.2. L'expression et la participation des personnes accompagnées	14
3.3. L'organisation interne	15
3.4. L'avis des personnes accueillies sur l'organisation d'une journée.....	17
3.5. L'ancrage du CAJ LA HAIE VIVE dans le territoire : partenariats et ouverture.....	17
4. Les principes d'intervention	19
4.1. Les sources des principes d'intervention	19
4.2. Articulation entre l'individuel et le collectif	21
5. Les professionnels et les compétences mobilisées	22
5.1. Les effectifs.....	22
5.2. Un service administratif commun à tous les établissements et services de l'APAHC	22
5.3. La politique en ressources humaines	22
5.4. Les différentes réunions.....	23
5.5. La politique de recrutement.....	23
5.6. L'entretien professionnel	24
5.7. La politique de formation.....	24
5.8. L'accueil de stagiaires.....	24
5.9. Les instances représentatives du personnel	25
5.10. La mobilité interne	25
6. Réflexions et actions à mettre en œuvre	26
Conclusion	29

Préambule

Les orientations mises en œuvre, définies dans le projet associatif 2018-2022, sont précisées dans le projet de chaque établissement ou service de l'APAHC.

Le projet de service du CAJ Centre d'Accueil et d'Activités de Jour LA HAIE VIVE est établi conformément à l'article L. 311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles « 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 a été élaboré à partir de 4 réunions auxquelles ont participé l'ensemble des professionnels, entre septembre et décembre 2018, avec l'accompagnement méthodologique d'un cabinet conseil. Nous avons souhaité faire évoluer le projet de service vers une forme plus opérationnelle tout en maintenant la dimension théorique.

Les personnes accueillies, en petits groupes, accompagnées par les professionnels, ont été consultées sur la base du déroulement d'une journée d'accueil et d'activités : le transport, l'accueil, les activités, les repas, les temps libres et le départ.

La rédaction finale a été réalisée par la directrice à partir des éléments recueillis lors des réunions. Cette rédaction a été présentée à l'ensemble des professionnels le 16 janvier 2020

Le projet de service a été validé par le Conseil d'Administration de l'APAHC le 20 janvier 2020

Il a été soumis pour consultation au Conseil à la Vie Sociale le 13 décembre 2019.

Le projet de service du CAJ LA HAIE VIVE est un outil qui s'attache à donner sens aux pratiques professionnelles. Il analyse l'existant et définit des objectifs pour répondre aux besoins et attentes des personnes accueillies en cohérence avec les missions du CAJ LA HAIE VIVE.

1. Un projet d'établissement issu du projet associatif de l'APAHRC¹

1.1 L'histoire de l'APAHRC

Créée en 1979 de la volonté de parents et d'amis concernés par le handicap, l'APAHRC poursuit sa volonté d'accueillir et d'accompagner des adultes en situation de handicap, par le travail protégé, l'hébergement et l'accueil.

Il y a donc quarante ans, des parents se sont mobilisés et organisés pour réagir au manque de structures susceptibles d'accueillir leurs enfants handicapés devenus adultes et qui ne pouvaient, du fait de leur handicap, être intégrés ni en milieu ordinaire de travail, ni en atelier protégé.

Avec la création d'un ESAT - Etablissement et Service d'Aide par le Travail (Centre d'Aide par le Travail à l'époque) - en 1982 et ses différents sites au fur et à mesure des années à Cholet et à Beaupréau, puis d'un foyer d'hébergement en 1991 à Cholet, en 1998 à Beaupréau, un SAVS - Service d'Accompagnement à la Vie Sociale- en 1998, un CAJ - Centre d'Accueil et d'Activités de Jour - en 2001 et une UPHV - Unité pour Personnes Handicapées Vieillissantes - en 2013, l'APAHRC a souhaité répondre à l'évolution des besoins des personnes en situation de handicap accompagnées dans les établissements et services qu'elle gère.

L'APAHRC se fonde sur une double orientation :

- Avoir une vie associative riche, ouverte, vivante
- Etre gestionnaire de structures de qualité.

1.2 Le projet de l'APAHRC

Dès l'origine, l'APAHRC s'est positionnée sur des valeurs fortes : le respect de la personne en situation de handicap, de ses difficultés mais aussi de ses capacités à se développer dans un environnement porteur.

Les statuts associatifs précisent les finalités de l'APAHRC :

- Regrouper les personnes désirant œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap,
- Représenter les personnes en situation de handicap et leur famille auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales et des institutions à vocation sociale et médico-sociale,



¹ Textes issus du Projet Associatif de l'APAHRC 2018-2022

- Défendre les droits et intérêts individuels et collectifs des personnes en situation de handicap, promouvoir l'accessibilité, l'accès à la reconnaissance sociale et à la citoyenneté,
- Créer et gérer tout établissement et service pour les personnes en situation de handicap et mettre en place toute organisation pour en assurer le fonctionnement,
- Apporter des réponses adaptées et diversifiées dans un souci d'écoute et d'évolution des besoins des personnes en situation de handicap, faire place à l'innovation et à la force de proposition des acteurs,
- Etre actif dans des instances à vocation sociale, médico-sociale et sanitaire (réseaux d'associations, groupes de travail, unions et fédérations),
- Favoriser tout lien sur le plan départemental et régional permettant le développement d'organisations, au service des personnes handicapées.

Pour l'APAHC, la relation d'aide et d'accompagnement est au cœur des activités et des actions médico-sociales pour des personnes dont la situation justifie un accompagnement et un soutien adaptés, momentanément ou durablement.

Reconnaître la personne en situation de handicap comme sujet, c'est lui reconnaître ses droits et lui permettre de les exercer.

1.3 Les orientations 2018-2022

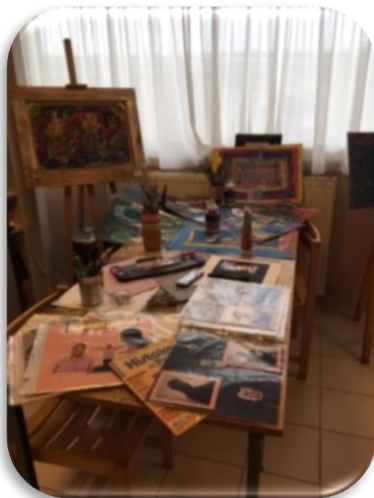
Outre les orientations de gouvernance, les orientations politiques et associatives qui concernent plus particulièrement les établissements et services LA HAIE VIVE sont inscrites dans le projet associatif 2018-2022 :

- Répondre au vieillissement des personnes accompagnées en situation de handicap.
- Développer de nouveaux temps et modes d'accompagnement et d'hébergement.
- Assurer le renforcement de l'identité associative.
- Promouvoir et développer des actions d'insertion vers une société plus inclusive.
- Créer une SAESAT (section annexe ESAT).
- Développer l'implication de l'APAHC dans le projet EHPAD « maison d'accueil » de La Séguinière.
- Diversifier les modes d'habitat.

2. Les missions du Centre d'Accueil et d'Activité de Jour LA HAIE VIVE

2.1. Les missions

Ouvert depuis 2001, le CAJ LA HAIE VIVE s'adresse à des personnes âgées d'au moins 18 ans, bénéficiant d'une orientation foyer de vie délivrée par la commission des droits et de l'autonomie.



Le CAJ LA HAIE VIVE apporte une aide en accueillant les personnes en journée et en leur proposant des activités individuelles ou collectives variées ayant un caractère non marchand, sans obligation d'y participer activement. Ce lieu collectif se veut source de lien social.

Le CAJ LA HAIE VIVE est financé par le Conseil départemental de Maine-et-Loire.

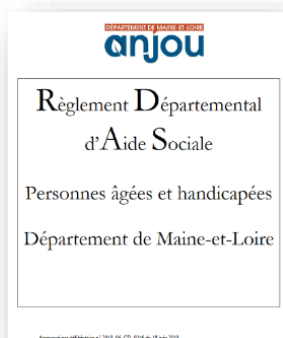
2.2. Les repères juridiques

Le CAJ LA HAIE VIVE est régi par le Code de l'Action Sociale et des Familles. Ce dernier intègre notamment un certain nombre d'articles des lois 2002.2 et 2005.102

La loi n°75-535 du 30 juin 1975, loi d'orientation en faveur des personnes handicapées a été modernisée par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 portant rénovation de l'action sociale et médico-sociale et la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Dans une logique d'adéquation des réponses aux besoins des personnes en situation de handicap, l'APAHC ancre ses activités et ses projets dans les différents plans, schémas et programmes médico-sociaux du territoire et du champ du handicap, notamment le projet régional de santé des Pays de Loire et le schéma départemental de l'autonomie du Maine-et-Loire.





Pour les personnes en situation de handicap, hébergées, accueillies ou accompagnées par des services ou établissements financés par le Conseil Départemental de Maine-et-Loire, les dispositions fixées par le Règlement Départemental d'Aide Sociale (RDAS) du Maine-et-Loire s'appliquent au CAJ LA HAIE VIVE. En effet, les personnes doivent être bénéficiaires de l'aide sociale.

L'arrêté 98-3536 autorise l'APAHRC à la création de 18 places d'accueil de jour en date du 16-12-1998 pour des adultes handicapés

L'arrêté 2008.R – 0700 autorise l'APAHRC à la création d'une place d'accueil temporaire, soit un total de 19 places d'accueil de jour pour des adultes en situation de handicap.

Depuis 2017, un accueil temporaire en file active a été accordé par le Conseil Départemental du Maine-et-Loire pour permettre de compenser les absences pour convenance personnelle des personnes accueillies.

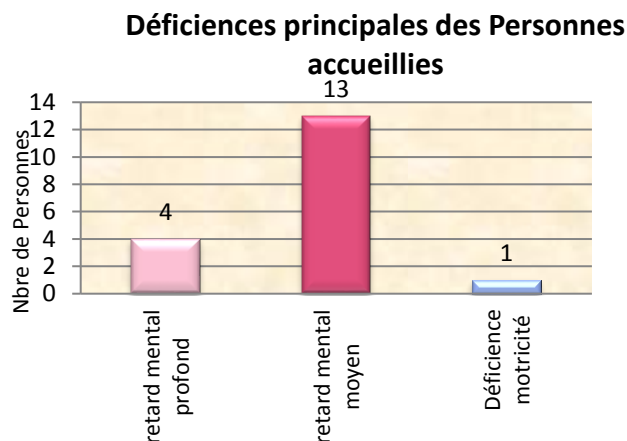
En cours de négociation de CPOM tripartite entre l'APAHRC, l'Agence Régionale de Santé des Pays de Loire et le Conseil Départemental de Maine et Loire, le projet de transformer 5 places de CAJ en SAESAT pourrait modifier le nombre de places d'accueil de jour du CAJ LA HAIE VIVE, soit 15 places.

3. Les personnes accompagnées

Le CAJ LA HAIE VIVE accueille des adultes en situation de handicap. Il peut représenter une alternative à l'ESAT pour des personnes en difficulté avec le sens et les contraintes liées à la production marchande. Il peut aussi être pour des populations plus jeunes, un lieu de transition vers l'aide par le travail en ESAT avec ou non un temps en SAESAT. Pour les plus âgées, il sera le lieu de la réorientation vers des structures accueillant des personnes handicapées vieillissantes, UPHV, UPHA - Unité pour Personnes Handicapées Agées -, Résidence autonomie, EHPAD - Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes -.

3.1. Les personnes accueillies au CAJ LA HAIE VIVE

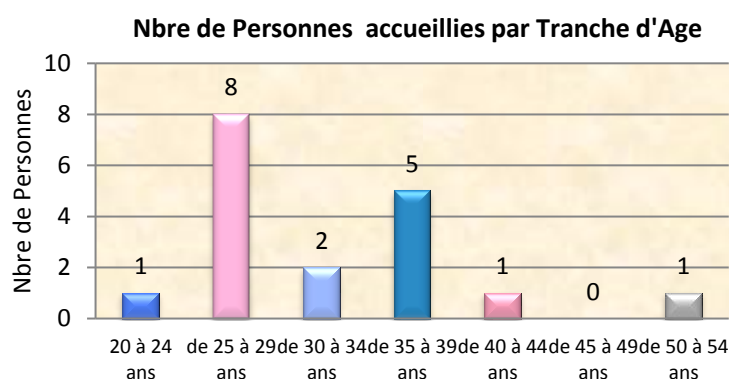
Les données et commentaires qui suivent, représentent une photographie au 31 décembre 2018 des personnes accueillies au CAJ LA HAIE VIVE.



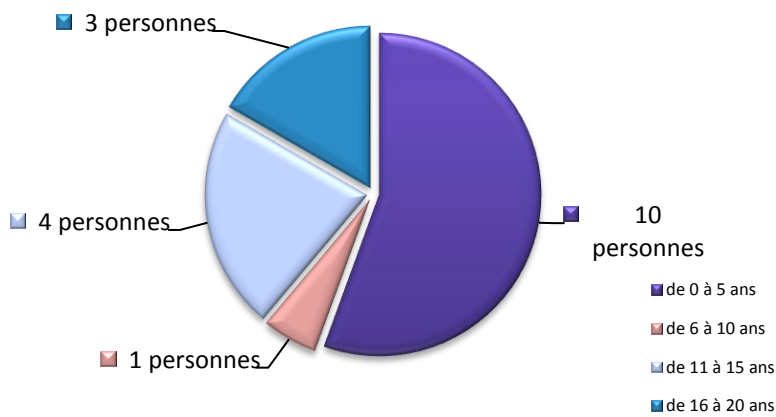
Fin 2018, les personnes accueillies au CAJ LA HAIE VIVE présentent majoritairement comme déficiéncie principale, une déficiéncie intellectuelle (94 % de l'effectif total) associée pour certaines à des troubles de conduite et/ou du comportement et troubles psychiques (six personnes, soit 33%).

Le public accueilli est susceptible d'évoluer par l'admission de personnes présentant des troubles psychiques et/ou physiques.

La moyenne d'âge des personnes accueillies a diminué depuis 2017 et est de 32.5 ans fin 2018, les âges s'échelonnant de 21 à 53 ans.



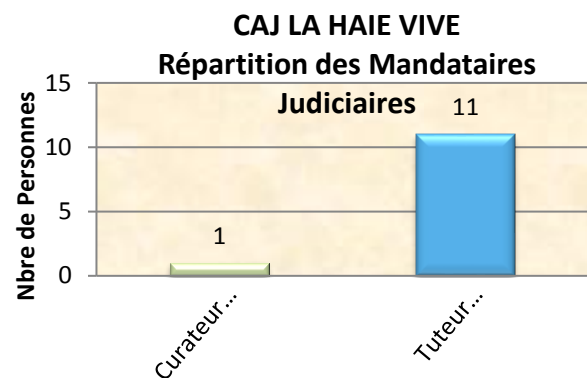
Ancienneté d'Accueil des personnes accueillies



Plus de la moitié des personnes accueillies ont moins de cinq ans d'ancienneté (56 %). La moyenne d'ancienneté d'accueil est de 7 ans. Il est constaté au vu du public accueilli actuellement, que leurs projets n'entraînent pas une ancienneté accrue au sein de l'établissement.

Douze personnes bénéficient d'une mesure de protection juridique, avec une mesure de curatelle et onze mesures de tutelle.

Six personnes sont sans mesure de protection.



Six personnes résident au Foyer La Longue Chauvière, foyer de vie géré par l'ADAPEI 49. Les autres personnes résident chez leurs parents.

Les nouvelles personnes accueillies depuis 5 ans au CAJ LA HAIE VIVE arrivent d'IME – Institut Médico-Educatif – ou d'IEM – Institut d'Education Motrice - (pour 90 %) et d'ESAT (10%).

3.2. Le parcours personnalisé



Un parcours est le "cheminement" d'une personne dans le temps et dans l'espace. Ce parcours peut être observé de l'extérieur. C'est aussi un vécu subjectif fait de ce que la personne concernée en garde. Elle peut en avoir une vision propre et lui donner un sens différent de ceux qui en sont témoins et l'accompagnent.

L'accueil, dans les établissements de l'APAHR, s'inscrit dans la trajectoire de vie de la personne et est lui-même un espace de parcours. Avant d'être admise dans un établissement, la personne a eu des parcours (scolaires, institutionnels, professionnels...) et elle peut

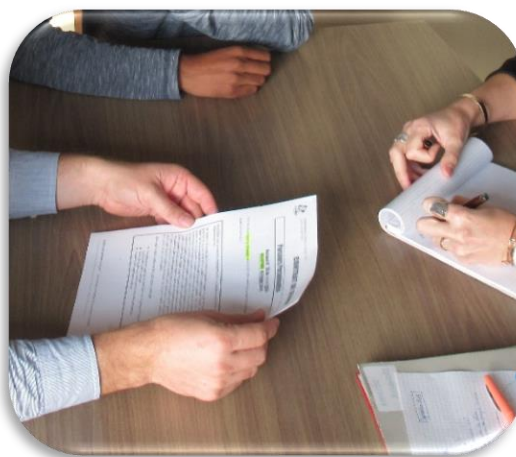
les quitter pour aller vers d'autres parcours. Il est indispensable de prendre en compte cet avant et cet après.

Pour toute demande d'admission, il est systématiquement envisagé une visite de l'établissement et selon les besoins et possibilités, un stage ou un accueil temporaire. Puis, un dossier administratif est constitué.

L'admission est prononcée lors d'une commission où sont présents la personne et son représentant légal, des administrateurs de l'APAHC, le chef de service et les coréférents du parcours de la personne. L'admission se déroule en deux temps, un premier temps où les administrateurs présentent l'APAHC et où la directrice prononce l'admission et, un second temps avec les coréférents et le chef de service pour définir les objectifs de l'accueil.

Le parcours au CAJ LA HAIE VIVE débute par la signature, au cours du premier mois d'accueil, du contrat de séjour qui est un document généraliste.

Il se poursuit par l'élaboration avec la personne, de perspectives d'accompagnement, en fonction de ses souhaits et attentes, de ses capacités à se projeter et à se représenter, des possibilités offertes par l'établissement et de l'expertise des professionnels. La personne accueillie peut ne pas avoir de projet spécifique, et ce sera respecté. La succession d'avenants au contrat de séjour qui en résultent, constitue un parcours personnalisé.



Le 1^{er} avenant est établi au cours des 6 premiers mois d'accueil, ce temps d'observation de la personne accueillie permettant une évaluation de l'accompagnement à mettre en œuvre.

Au bout d'un an, une relecture est faite de l'avenant précisant le parcours personnalisé pour vérifier s'ils sont toujours adaptés.

Tous les deux ans, un avenant est établi permettant de faire un point sur le parcours et d'adapter l'accompagnement proposé.

Le CAJ LA HAIE VIVE peut être une passerelle vers une autre structure. Pour ce faire, entre autres modalités, il est institué des liens entre les professionnels des établissements et services de l'APAHC

et d'autres associations du territoire, dans le respect de la confidentialité et des espaces de vie. Ce qui sous entend, des conventionnements, stages, journées d'accueil et requiert une certaine souplesse.

Pour tout départ de l'établissement, à l'initiative de la personne accueillie ou de l'établissement, la personne est accompagnée dans la recherche d'une structure adaptée à ses besoins. Avec la personne, cet accompagnement nécessite une coordination entre les acteurs concernés.

3.4. Les relations avec la famille

La famille, les parents, conjoints et enfants font partie intégrante de l'environnement de la personne adulte accompagnée. Ils peuvent être reçus, en sa présence et avec son accord, par les professionnels. Ils sont représentés au sein du Conseil de la Vie Sociale (C.V.S.) et peuvent participer au mouvement associatif de l'APAHC.

Au moment de l'avenant, avant ou après la construction, la famille est rencontrée sur proposition et en accord avec la personne.

D'autres temps permettent aussi de maintenir les liens avec les familles, lors d'un échange téléphonique par exemple. Un pique-nique où sont invitées les familles est également organisé une fois par an.

Annuellement, une réunion des familles est proposée par la direction avec la participation des professionnels, les personnes accueillies peuvent également être présentes. Ce temps permet d'évoquer les événements majeurs, les changements d'organisation.

4. L'accompagnement proposé et son organisation

4.1. L'accompagnement avec comme support principal les activités

Le CAJ LA HAIE VIVE est un lieu d'accueil où sont organisés des temps d'activités mais où l'aide et l'accueil peuvent prendre différentes formes au quotidien : temps d'accueil, de repos ou d'écoute...

Les activités



	Lundi - 10h - 12h	MARDI 10-12H	Mercredi - 10h - 12h	Jeudi - 10h - 12h	Vendredi - 10h - 12h
M A T I N	Temps de réunion				
	BOUGE TON CORPS (au CAJ) 	SPORT 	ATELIER CUISINE 	EXPRESSION PHOTOS 	PÂTISSERIE (au CAJ)
	FERME DES NOUES 	ESTHETIQUE 	INFORMATIQUE - JOURNAL 	THEATRE 	Handidanse
	COURSES 		VEGETAL - DIVERS 		JOURNAL/INFORMATIQUE
	11 h30 - 12 h 00 - PREPARATION DU DEJEUNER				
A P R E S M I D I	Lundi - 14h - 16h	MARDI - 14h - 16H	Mercredi - 14h - 16h	Jeudi - 14h - 16h	Vendredi - 14h - 16h45
	EXPRESSION ARTISTIQUE 	JEUX (LUDOTHEQUE) 	VIDEO (INFORMATIQUE) 	PISCINE (à Gisors Chateaufort) 	Temps de réunion, (débats, thèmes, lectures du courrier, transmissions) 16h collation, (en fin de mois nous fêtons les anniversaires)
	LECTURE ET CONTES 	COIFFURES 	FILM /CHANT 	COUTURE / BRICOLAGE 	
		JEUX D'EXPRESSION 	BRICOLAGE 	RELAXATION 15S/MOIS OU MEDIATHEQUE 	
	16h00 à 17h00 : temps d'échanges collectif et départ				

Dates de reprise des activités avec prestataires extérieurs :

- Ferme des Noues: JANVIER 2020
- Sport: 10 septembre 2019
- Piscine: 9 septembre 2019
- Couture: 12 septembre 2019
- Handidanse: 20 septembre

Le planning d'activités est fixé pour une année. Les activités proposées évoluent au gré des demandes et des compétences des personnes accompagnées et de l'équipe de professionnels ou en collaboration avec des partenaires extérieurs.



2 à 3 activités sont proposées par demi-journées. Les professionnels du CAJ LA HAIE VIVE les animent en partie. Certaines sont menées conjointement avec des intervenants professionnels ou des associations locales, dont les compétences complètent celles des professionnels du CAJ LA HAIE VIVE.

Chaque activité vise un ou plusieurs objectifs : maintenir des acquis et développer des potentialités et compétences, favoriser l'autonomie, contribuer à la relation aux autres, au respect et à l'expression, concourir au bien-être et l'épanouissement, participer à une vie sociale, culturelle et sportive, développer la créativité, valoriser la personne, favoriser l'estime de soi.



Une fois par an, chaque personne accueillie est sollicitée pour émettre son avis sur les activités auxquelles elle a participé et peut formuler ses souhaits d'activités pour l'année qui suit. La recomposition du planning d'activités est construite par les professionnels à partir de leurs observations. Ce planning est ensuite proposé aux personnes afin qu'elles s'inscrivent. En cours d'année, le changement d'activités est possible même si la notion d'engagement est importante.

Chaque jour, un groupe différent de personnes accueillies est chargé de mettre en place le repas préparé et livré par un prestataire. Un autre peut se rendre en cuisine pédagogique de la Résidence LA HAIE VIVE de Cholet ou à l'ESAT ARC EN CIEL rue de Tours à Cholet. En diminuant l'effet de nombre, ces temps sont plus calmes et favorisent les échanges entre les personnes.

Le temps libre entre 13h30 et 14h30 a pour objectif de favoriser l'autonomie relationnelle, la gestion du temps, sans proximité directe avec un professionnel mais avec la possibilité qu'il soit sollicité. Les personnes ont donc à leur disposition : une salle de repos, la télévision, les livres, les jeux...



Ponctuellement et afin de dynamiser le quotidien, des projets de sorties ou de semaines à thème sont organisés, les idées émanent des personnes accueillies ou des professionnels.

Soutien à la compréhension et à l'expression

L'adaptabilité et l'accessibilité à l'information pour les personnes au sein du CAJ LA HAIE VIVE sont recherchées par les professionnels. Avec la volonté d'adapter ou de rendre accessible au quotidien tous les supports de communication, qu'ils soient oraux ou écrits, les professionnels les relisent et expliquent, avec parfois l'utilisation de pictogrammes ou de photos.

4.2. L'expression et la participation des personnes accompagnées

Au CAJ LA HAIE VIVE, la relation est au cœur de l'aide, elle tient compte et respecte l'autre dans sa dimension de Sujet. Nul ne peut savoir de manière absolue et au préalable ce qui est bien pour l'autre. Il ne peut y avoir d'idée préconçue de là où il doit aller et de ce qu'est un bon parcours pour lui. Son parcours est sous-tendu par ses attentes, ses souhaits, ses désirs, voire ses projets lorsqu'il est en mesure d'en formuler. La reconnaissance d'une personne passe par la reconnaissance de son expression propre. Les professionnels en recherchent l'émergence par la mise en place de groupes de parole, entretiens individuels, observations diverses, activités d'expression, soutien à la participation aux instances représentatives.

Les temps d'accompagnement individuel

L'expression et la participation des personnes accueillies sont favorisées lors des rencontres avec les coréférents. Les personnes peuvent s'exprimer sur leurs souhaits, exprimer leurs avis. Ces rencontres régulières permettent la rédaction d'un avenant au contrat de séjour constituant la personnalisation des modalités d'accompagnement.



Le temps d'accueil au quotidien est primordial, c'est pourquoi un décalage dans les horaires d'arrivée est organisé. Ces temps réduisent les tensions entre les personnes et favorisent des échanges autour d'un article de journal ou d'un évènement particulier, sur l'actualité ou une émission de télévision.

La dimension affective et sexuelle est prise en compte au CAJ LA HAIE VIVE et peut donner lieu à des partenariats comme avec le planning familial par exemple.

La dimension santé physique et psychique est prise en compte et peut donner lieu à des partenariats divers.

Les temps d'accompagnement collectif

L'expression des personnes accueillies est également recherchée lors des temps collectifs : à travers les activités, lors des réunions famille et mandataires judiciaires, lors des CVS et de la retransmission aux autres personnes accueillies. Des temps de réunion d'informations et d'expression sont organisés pour échanger autour de l'organisation de la semaine.



Une commission repas a été créée avec le fournisseur, une fois par trimestre, les personnes émettent leurs avis sur les menus, le prestataire (présence du responsable et du cuisinier) tient compte des remarques formulées.

Les échos du CAJ LA HAIE VIVE

Deux fois par an, un journal interne « Les échos du CAJ LA HAIE VIVE » est transmis à tous les professionnels de l'APAHC, aux familles et aux partenaires. Ce journal présente les activités, les sorties ou les événements particuliers de l'établissement. Les personnes participent à son élaboration (photos, expressions...).

Les transports

Pour les transports, une à deux fois par an, les personnes sont sollicitées pour émettre leur avis sur l'organisation des transports. Ils sont réalisés par un prestataire avec deux circuits. Pour les personnes hébergées au Foyer La Longue Chauvière, le transport est assuré par ce prestataire le matin, le soir c'est un professionnel du CAJ LA HAIE VIVE qui l'effectue.

Certaines personnes utilisent le bus ou viennent à pied, avec un apprentissage nécessaire et accompagné par les travailleurs sociaux pour sécuriser le trajet.

4.3. L'organisation interne

Le CAJ LA HAIE VIVE est ouvert 216 jours par an, du lundi au vendredi de 9h45 à 16h30. Il est situé, 8 rue de Cunault à Cholet.

Les modalités d'accueil

L'accueil des personnes se fait entre 9h45 et 16h30, le départ entre 16h25 et 16h30. Les arrivées et départs sont échelonnés pour éviter les tensions, et permettre aux professionnels d'être disponibles pour les accueillir.

L'accompagnement réalisé au sein du CAJ vise à socialiser et à favoriser l'inscription sociale des personnes en situation de handicap.

Les modalités de mise en place de la phase d'adaptation et d'intégration des personnes au CAJ sont définies.

L'équipe de professionnels du CAJ prépare l'arrivée de la personne accompagnée, en partageant avec les personnes ressources accompagnant la personne, les éléments de connaissance indispensables de la personne permettant de la connaître dans sa singularité. La direction présente à la personne accompagnée ses deux coréférents et s'engage à ce que ces professionnels soient particulièrement attentifs à son parcours. L'établissement s'assure que l'équipe a une disponibilité accrue vis à vis de la personne accompagnée, en lui portant une attention soutenue et en respectant ses souhaits, son rythme d'appropriation.

Pour toutes les personnes accueillies, le CAJ LA HAIE VIVE offre la possibilité de l'être à temps partiels, pour des raisons de santé ou pour répondre à leurs parcours.

Toutefois, nous notons une augmentation sensible des absences pour convenances personnelles, hors période de fermeture du CAJ LA HAIE VIVE. L'obligation d'ouverture de 216 jours par le Conseil Départemental se confronte au respect et choix des personnes accueillies.

Des demandeurs, des stagiaires d'IME ou autres structures sont accueillis au CAJ LA HAIE VIVE tout au long de l'année dans le cadre d'un accueil temporaire ou d'un stage. Ces temps permettent aux personnes de vérifier si le CAJ pourrait leur convenir et répondre à leurs besoins. Un bilan est systématiquement réalisé et l'orientation ou la réorientation vers d'autres structures peut être indiquée.

Organisation spatiale de l'accueil



Le CAJ LA HAIE VIVE se compose de plusieurs espaces collectifs, une salle d'activité, une salle esthétique, une salle informatique, une salle relaxation, un salon, une salle d'entretien, une cuisine, une salle à manger. Il peut aussi s'étendre sur d'autres établissements ou services de l'APAHRC, comme l'utilisation régulière le midi de la cuisine pédagogique de la Résidence LA HAIE VIVE de Cholet.

L'investissement des espaces est personnalisé et adapté aux demandes, envies et besoins repérés de la personne accompagnée.

Les médicaments sont stockés dans une armoire spécifique et les travailleurs sociaux accompagnent la prise de médicament des personnes accueillies sous réserve de prescription médicale.



Le bureau des travailleurs sociaux est le lieu où les professionnels peuvent réaliser leurs écrits ou échanger sur leurs observations. C'est également le lieu d'échanges téléphoniques avec les partenaires ou les familles.

4.4. L'avis des personnes accueillies sur l'organisation d'une journée

Dans le cadre du travail sur ce projet de service, les personnes accueillies, par petits groupes, ont été sollicitées afin de s'exprimer sur leur vécu au CAJ sur les six items suivants.

- Le transport : Que ce soit en taxi, à pied ou en bus, les personnes ne relèvent pas d'élément particulier sur ce thème.
- Le temps d'accueil du matin : les personnes apprécient ce temps d'accueil le matin, avec des possibilités variées (boissons, musique, repos...).
- Les Activités : les personnes apprécient d'être sollicitées pour faire le choix des activités. Certaines personnes souhaitent plus de choix dans les activités par goût de découverte et de nouveaux apprentissages, comme par exemple les semaines à thème ou des sorties. Les activités extérieures sont appréciées, avec le souhait d'organiser plus de rencontres inter-établissements. L'accueil de personnes extérieures est également apprécié.
- Le temps libre après le repas : les personnes apprécient ce temps libre que chacun peut occuper comme il le souhaite, tout en sachant que les travailleurs sociaux sont présents dans le bureau et disponibles si besoin.
- Le repas : l'organisation en 2 groupes séparés est satisfaisante pour l'ensemble des personnes. Les repas collectifs au CAJ exceptionnels sont à préserver et à réitérer. Les places sont parfois un peu serrées autour de la table pour les personnes à mobilité réduite. Le service des plats est parfois trop rapide, la présence des travailleurs sociaux et les discussions sont appréciées.
- Le temps de fin de journée et de départ : ce temps est ritualisé, avec la possibilité de prendre une boisson. Les départs échelonnés ne semblent pas toujours très confortables pour toutes les personnes mais ils sont acceptés pour respecter les obligations et contraintes de chacun.

4.5. L'ancrage du CAJ LA HAIE VIVE dans le territoire : partenariats et ouverture

Les liens avec les autres structures de l'APAHRC, comme l'atelier artothèque de l'ESAT ARC EN CIEL ou l'UPHV LA HAIE VIVE, sont à maintenir voire à développer. Ils favorisent le lien social et la

reconnaissance des personnes accueillies. Il en est de même avec les autres associations du territoire.

Des liens existent avec d'autres établissements pour tout ce qui concerne les réorientations et les stages, avec des structures extérieures pour le bénévolat réalisé par les personnes, ou avec des partenaires pour les activités réalisées à l'extérieur.

Des conventions sont signées avec nos partenaires extérieurs en lien avec les activités proposées.

Au CAJ LA HAIE VIVE, la personne accueillie est considérée comme étant à l'origine ou initiatrice d'un réseau social qui lui est propre. Ce système en interaction est constitué de sa famille, ses proches, des amis, des intervenants de la société civile (médecins, commerçants, animateurs...) ou d'autres professionnels qui interviennent de manière complémentaire au travail effectué dans les établissements et service LA HAIE VIVE. Ce réseau est à prendre en compte et à respecter sans oublier que nous, professionnels de l'APAHR, faisons partie de ce système et sommes nous-mêmes en interaction.

Six personnes accueillies résident actuellement le soir et le week-end au Foyer La Longue Chauvière géré par l'ADAPEI 49. C'est donc un partenaire privilégié du CAJ LA HAIE VIVE. Une réunion est prévue annuellement pour coordonner l'organisation des structures en présence des travailleurs sociaux et des chefs de service. Les coréférents des parcours des personnes peuvent être amenés à se rencontrer avec la personne accueillie pour échanger sur les modes d'accompagnement afin d'apporter de la cohérence dans l'accompagnement, tout en respectant la confidentialité de ce qui peut se passer au sein de chaque établissement.

5. Les principes d'intervention

5.1. Les sources des principes d'intervention

Une éthique de l'accompagnement, une prise en compte de la personne accueillie en situation de handicap comme une personne adulte, citoyen, Sujet, sont des valeurs institutionnelles. Dans ce cadre, la mission du CAJ LA HAIE VIVE est d'apporter une aide qui vise à favoriser globalement le développement de l'indépendance « pouvoir faire seul », de l'autonomie « pouvoir décider seul », l'exercice de la citoyenneté, la création de lien social et le mieux être affectif et existentiel.

Une personne Adulte

La personne s'adressant à l'APAHC, y compris sous mesure de protection administrative ou juridique, est sans ambiguïté adulte. Elle a l'âge de la majorité et a terminé sa croissance physiologique.

Du point de vue affectif, relationnel et social : être adulte est toujours relatif. Une personne est adulte quand elle est reconnue et interpellée comme telle et lorsqu'elle se reconnaît et interpelle en tant que telle.

Une partie des personnes en situation de handicap, s'adressant à l'APAHC, est sur ce plan, dans une position peu établie ou peu reconnue par rapport au statut d'adulte. Ces personnes se heurtent à leurs incapacités et éventuellement à la difficulté pour leur environnement, parfois familial, d'envisager cette place pour elles. Elles peuvent aussi rester d'elles-mêmes dans une attitude essentiellement infantile.

Etre adulte se construit d'abord dans le milieu familial. Puis c'est être en mesure d'étendre son monde au-delà de cette sphère et ne pas se maintenir uniquement dans une place d'enfant dans ses relations aux autres. C'est avoir la possibilité de déplacer une partie de ses investissements affectifs sur d'autres que

les parents et d'élargir ses relations sociales, en assumant ses propres risques. Etre adulte c'est aussi être reconnu comme pouvant et ayant le droit à son tour d'être parent quand cela est possible.

Interpeller et considérer la personne en situation de handicap en tant qu'adulte n'est pas toujours chose aisée, compte tenu de certaines attitudes. Cela implique de la part des professionnels de l'APAHC, vigilance constante dans leurs interventions. Ils tiendront compte du fait que ce « statut » peut être à construire et qu'il n'est pas toujours acquis ou investi par la personne.

Dans le cadre institutionnel, les professionnels soutiennent les personnes accueillies. Chaque adulte en situation de handicap a des liens affectifs, familiaux, sociaux, propres, leur dynamique est à prendre en compte. Il n'y a pas de volonté à l'APAHC pour les professionnels de se substituer aux parents, ils n'en sont ni l'équivalent, ni le prolongement, mais ils sont à une place différente. Les professionnels ne sont ni partisans, ni arbitres, dans les relations entre la personne accueillie et sa famille. Ils entendent la parole des uns et des autres pour accompagner la personne en situation de handicap. Dans certaines situations, cette position n'est pas facile à tenir et nécessite un soutien institutionnel pour que le professionnel ne soit pas le seul interlocuteur.

La dimension de sujet

Quels que soient le niveau d'efficacité intellectuelle, l'intensité des troubles psychiques ou le degré d'immaturation affective, la personne ne peut pas être réduite à son handicap ou à sa pathologie.

Prendre en compte la personne dans sa dimension de sujet c'est :

- La reconnaître comme semblable et différente de soi.
- La considérer comme irremplaçable, inaliénable, inappropriable, inassignable, irréproductible.
- Ne pas en faire un objet d'investigation, de socialisation, d'éducation, de soin... Pour qui on déterminerait et listerait des besoins selon notre vision de ce qui est bon ou bien pour elle.
- Quelles que soient ses difficultés, admettre qu'elle a une volonté, une expression propre et est animée de désirs.

Les coréférents

Pour permettre un accompagnement adapté et une collaboration efficace entre les professionnels, il est pensé et organisé un système de référence.

La relation d'aide, dans un cadre professionnel, peut volontairement ou pas, entraîner de la part de l'un ou l'autre des protagonistes, des investissements ou des désinvestissements inadaptés (possession, despotisme, exclusivité, attachement inapproprié, familiarité, rejet, exclusion). Pour éviter ces risques de relation abusive et aliénante dans l'accompagnement, à l'APAHC, le choix est fait de ne pas parler de

Comme pour tout être humain, reconnaître qu'une part d'elle-même échappe à sa volonté consciente, à notre compréhension et à notre maîtrise. Cette part peut la conduire à agir contre son bien ou ce que nous pouvons considérer comme son bien.

Ne pas la déposséder des actes qu'elle pose, même si elle n'a pas automatiquement à en subir toutes les conséquences ; ces actes ont à être entendus comme manifestation subjective et pris en compte en tant que tels.

Dans les établissements et services de l'APAHC, nous considérons que le sujet est toujours potentiellement dynamique et en devenir.

La dimension de sujet n'est pas simple à expliciter et à saisir concrètement parce qu'elle touche en partie celle de l'inconscient de la personne accueillie et notre propre inconscient. Il s'agit bien souvent d'avoir conscience de cette réalité, sans vouloir en comprendre tous les ressorts et en acceptant de ne pas tout maîtriser.

référence de la personne accueillie mais de connaissance et souci particulier de sa situation et de son "dossier" par un professionnel. Cela "fait référence" pour l'ensemble des équipes d'accompagnement. Le professionnel assumant cette fonction a en priorité la responsabilité de l'élaboration des perspectives d'accompagnement personnalisé et de leur mise en œuvre. Ce professionnel n'est pas automatiquement l'interlocuteur privilégié pour la personne accueillie. Pour ne pas restreindre l'accompagnement à une relation uniquement duelle et ne pas en faire porter à un seul professionnel l'essentiel de la responsabilité, systématiquement deux d'entre eux assument cette fonction de coréférence.

Le devoir de discrétion

Le devoir de discrétion, corollaire du droit des personnes, implique de rechercher ou consigner uniquement les informations nécessaires pour la mission à accomplir, de ne pas divulguer à des tiers des informations de nature confidentielle

ou ne le faire qu'avec l'accord de la personne concernée, de veiller à tout propos oral ou écrit susceptible de porter atteinte à l'image, à la dignité de la personne, de veiller à la confidentialité du cadre dans lequel se déroulent les échanges, de sécuriser l'accès des données, d'informer la personne de leur existence et de son droit de rectification.

Chaque professionnel fait partie d'une équipe et ne peut travailler seul au sein de l'institution. Cette équipe rassemblée autour d'une éthique commune, définie dans le projet associatif, donne du sens à son action auprès des personnes accompagnées.

5.2. Articulation entre l'individuel et le collectif

Pour accueillir dans un collectif la singularité de chacun, il est indispensable de prendre en compte les besoins, les demandes, les désirs, les difficultés et les problématiques des personnes. Cela nécessite la création d'espaces de possible laissant émerger et coexister des lieux, des temps de refuge et d'isolement, de rencontre protégée, favorisant l'émergence et la participation à la vie sociale, sans vouloir socialiser à tout prix. Pour ce faire, chaque professionnel doit penser ses accompagnements en prenant en compte les dynamiques collectives et individuelles.

L'équipe de travailleurs sociaux porte un souci d'écoute et d'attention aux manifestations exprimées quelle qu'en soit la forme. A partir des souhaits exprimés par la personne, des observations des professionnels et/ou des partenaires, l'accompagnement est personnalisé et adapté, ce qui nécessite de leur part, une mobilisation, un engagement et un travail d'équipe, déjà à l'œuvre et à poursuivre.

6. Les professionnels et les compétences mobilisées

6.1. Les effectifs

Chaque professionnel, travailleur social, agent d'entretien, personnel administratif, concourt, de sa place à la mission qui lui est confiée.

Postes à l'organigramme	ETP (Equivalent Temps Plein)	Nbre de salariés
Postes de direction		
Directeur général	0.10	1
Directeur	0.15	1
Chef de service	Commun avec l'ESAT ARC EN CIEL	1
Postes administratifs		
Assistants d'établissement	0.07	2
Assistants service administratif	0.51	3
Postes services généraux		
Maitresse de maison	0.30	1
Postes travailleurs sociaux		
Aide Médico-Psychologique	2.55	3
Moniteur Educateur	1.65	2
TOTAL	5.33	14

6.2. Un service administratif commun à tous les établissements et services de l'APAHC

Deux assistantes d'établissement assurent le secrétariat pour tout ce qui concerne le dossier de la personne accueillie et toute la partie technique (informatique, assurances, véhicules...)

Le siège de l'APAHC se décline en 4 fonctions support : ressources humaines, finances patrimoine, grands contrats et système d'informations. Le directeur général en assure la coordination.

Ce service apporte une expertise et un suivi pour les établissements et services de l'APAHC.

6.3. La politique en ressources humaines

La politique en matière de ressources humaines s'appuie sur une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Cet outil permet une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'APAHC. La GPEC est composée par l'ensemble des démarches, procédures et méthodes ayant pour objectif de

décrire et d'analyser les divers avenir possibles des établissements et services de l'APAHRC en vue d'éclairer et d'anticiper les décisions concernant les ressources humaines.

6.4. Les différentes réunions

Différents temps favorisent la réflexion, l'élaboration et la concertation des professionnels pour accompagner au mieux les personnes accueillies :

- Réunion d'équipe : 1h30 par semaine avec les travailleurs sociaux et le chef de service
- Réunion institutionnelle de tous les établissements et services LA HAIE VIVE (CAJ-SAVS-Résidences et UPHV) : une journée par an pour tous les salariés avec la possibilité d'une intervention extérieure sur une thématique particulière
- Réunion des salariés de l'APAHRC : 1 à 3 fois par an, 2 heures, réunion animée par le directeur général
- Séance d'analyse de la pratique : pour tous les travailleurs sociaux 5 séances par an de 2 h avec un intervenant extérieur
- Réunion finance/ressources humaines : 3 h par mois avec le directeur général, directeur et chef de service
- Réunion des cadres de l'APAHRC : 3 h par mois avec le directeur général et l'ensemble des cadres hiérarchiques, directeurs et chefs de service.
- Réunion du comité de direction : 2.5 h par semaine avec le directeur général et les deux directeurs d'établissements et services

6.5. La politique de recrutement

La politique de recrutement s'appuie sur une procédure définie. Les grandes étapes de la procédure se déclinent ainsi :

- Diffusion en interne et/ou en externe d'un appel à candidature,
- Sélection des candidatures par l'équipe de direction,
- 1^{er} entretien avec la directrice et le chef de service,
- 2nd entretien avec le directeur et le chef de service de l'ESAT ARC EN CIEL, afin de croiser les regards
- Décision prise par la directrice et le chef de service et informations aux candidats.

Le livret d'accueil des nouveaux salariés est remis à tout salarié nouvellement recruté ainsi que les documents administratifs, la fiche de poste, le projet d'établissement et le projet associatif.

Un entretien avant la fin de la période d'essai est fixé avec le salarié nouvellement recruté afin de déterminer l'embauche définitive.

6.6. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel se veut un moment important d'échanges à partir d'une rencontre entre le salarié et le cadre hiérarchique. Une grille servant de guide est remise aux professionnels en amont de l'entretien afin de préparer cette rencontre. L'entretien est planifié et animé par le responsable hiérarchique. Son compte-rendu est rédigé par le responsable hiérarchique et soumis à l'approbation du professionnel avant d'être classé dans son dossier.

6.7. La politique de formation

Le directeur général définit les orientations en matière de politique de formation à partir des obligations réglementaires et en lien avec l'évolution du secteur.

En comité de direction, l'ensemble des demandes des salariés sont étudiées, fonction des besoins repérés dans les établissements et dans le respect du budget. Le plan de développement des compétences est optimisé par l'obtention de fonds mutualisés ou par le biais d'autres financements de l'organisme paritaire collecteur agréé.

Les formations obligatoires, secourisme, incendie, habilitation électrique, sont suivies.

Avec l'appui du service ressources humaines, le directeur général établit un plan de développement des compétences et apporte des réponses à tous les salariés demandeurs.

6.8. L'accueil de stagiaires

Le CAJ LA HAIE VIVE accueille des stagiaires du secteur médico-social, pour la formation de ces futurs professionnels en s'appuyant sur l'expérience de terrain. Après une période d'observation, il s'agit de permettre au stagiaire d'être mis en situation pour l'accompagnement des personnes accueillies, dans une dynamique de travail d'équipe et selon un projet de service qui s'appuie sur les orientations et valeurs associatives. Le regard nouveau du stagiaire peut permettre également de réinterroger le fonctionnement établi dans le service, son projet et susciter des points de vue différents.

Le lien avec les écoles de formation reste primordial pour participer en tant qu'institution apprenante à l'accueil de stagiaires mais aussi pour se tenir au fait de l'évolution des métiers, des divers dispositifs de formation initiale ou continue et des enjeux du secteur.

Un livret d'accueil des stagiaires a été conçu et est remis à chaque stagiaire.

La fonction de formateur terrain commun à tous les établissements et services de l'APAHRC est tenue par un salarié. Il est identifié comme personne ressource auprès de l'ensemble des professionnels accompagnant des stagiaires en formation du secteur social et médico-social de niveau 1 à 5, et des organismes de formation. Il anime une ou deux rencontres annuelles de

régulation avec tous les professionnels concernés. Il est informé de tous les stages en cours et participe aux bilans finaux des stagiaires dont il est l'animateur.

6.9. Les instances représentatives du personnel

Le comité social et économique (CSE) est mis en place au sein de l'APAHRC. Les réunions sont tenues par le directeur général de l'APAHRC, par délégation du président. Les directeurs peuvent y assister selon les ordres du jour.

Les accords d'entreprise sont signés entre l'APAHRC et le délégué syndical.

Un document unique de prévention des risques est mis à jour régulièrement en fonction des réunions du CSE portant sur cette question et d'une réunion annuelle spécifique.

6.10. La mobilité interne

Pour accompagner le parcours professionnel des salariés, la mobilité interne est favorisée dans la mesure des possibilités et de l'adéquation entre l'offre et la demande. C'est un moyen pour redynamiser le professionnel en favorisant le changement et l'inscription dans une appartenance associative.

Toute annonce de poste vacant est systématiquement diffusée en interne au sein de tous les établissements et services de l'APAHRC.


7. Réflexions et actions à mettre en œuvre


Le projet d'établissement donne la direction dans laquelle l'institution est engagée pour accomplir la mission qui lui est confiée. Il donne sens à l'action des professionnels qui l'appliquent concrètement, individuellement et collectivement. Le projet d'établissement n'est pas une fin en soi, c'est au contraire le début d'une période de cinq ans qui sera mise à profit pour se pencher, réfléchir et se former sur des thématiques ou sur des orientations prises par l'association et la direction.

Actions	Pilote	Acteurs	2019	2020	2021	2022	2023
Les personnes accompagnées accueillies							
Questionnaires aux familles sur le vécu des commissions d'admission	Direction	Direction/travailleurs sociaux et familles					
Mettre en place des commissions d'animation	Travailleurs sociaux	Réunions d'équipe et des personnes accueillies					
Organiser un transfert	Travailleurs sociaux et com. animation	Réunions d'équipe et des personnes accueillies					
Modifier le rythme des activités	Travailleurs sociaux et com animation	Réunions d'équipe et des personnes accueillies					
Enquête satisfaction repas	Travailleurs sociaux	Réunion et entretien individuel					
Obtenir les doubles ou triples orientations par la MDA – Maison Départementale pour l'Autonomie	Direction	Travailleurs sociaux et personnes accueillies MDA					
Améliorer les plats mixés	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux spécialistes et Sodexo					
Projets							
Création d'une SAESAT – Section Annexe d'ESAT	Direction	Direction, travailleurs sociaux, personnes accueillies					
Dispositif vieillissement réorientation interne à l'APAHRC	Direction	Commission interne APAHRC					
Mise en œuvre d'une démarche RSO – Responsabilité Sociale de l'Organisation	Direction	Direction travailleurs sociaux personnes accueillies					
Communication							
Plaquettes de présentation et site internet	Direction	Direction, professionnels, personnes accueillies					
Mettre en valeur le CAJ vis-à-vis des familles et des IME	Direction	Direction travailleurs sociaux et personnes accueillies					
Faire connaître la possibilité d'accueil à temps partiels	Direction	Direction et travailleurs sociaux					
Portes ouvertes du CAJ	Direction	Réunions d'équipe et des personnes accompagnées					
Partenariat							

Actions	Pilote	Acteurs	2019	2020	2021	2022	2023
Réflexion sur la présence d'une infirmière du CMP à des réunions d'équipe sur des sujets définis	Direction	Direction et CMP – Centre Médico-Psychologique					
Poursuivre et développer le partenariat avec le Foyer La Longue Chauvière	Direction	Direction et travailleurs sociaux des deux structures					
Bénévolat pour les personnes accueillies	Travailleurs sociaux	Direction et travailleurs sociaux et personnes accompagnées					
Liens à renforcer avec l'ESAT ARC EN CIEL	Direction	Direction travailleurs sociaux et personnes accompagnées					
Bénévolat au sein du service administratif de l'APAHRC	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux assistantes et personnes accompagnées					
Planning familial et IREPS – Instance Régionale en Education et Promotion de la Santé	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux et personnes accompagnées					
Le personnel							
Définir un temps pour traiter des situations urgentes et quels relais des coréférents auprès du reste de l'équipe	Direction	Direction et travailleurs sociaux					
Redéfinir les règles communes de communication de l'équipe	Direction	Direction et travailleurs sociaux					
Négocier dans le cadre du CPOM des effectifs de psychologue et psychomotricien	Direction	Direction et CD 49					
Théoriser la notion d'apprentissage	Direction	Direction et travailleurs sociaux					
Partage d'infos entre les professionnels – articulation et coordination des accompagnements	Direction	Direction et travailleurs sociaux					
Avoir connaissance des objectifs de chaque activité et échange entre professionnels	Travailleurs sociaux	Direction et travailleurs sociaux					
Réflexion sur le contenu et l'attendu de l'avenant	Direction	Direction et travailleurs sociaux					
Uniformiser les pictogrammes	Travailleur sociaux	Travailleurs sociaux et assistantes					
Formation au makaton	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux direction et assistantes					
Temps de réunion sur le projet d'établissement et suivi du plan d'actions	Direction	Direction et travailleurs sociaux					
Revoir le contenu des réunions d'équipe	Direction	Direction et travailleurs sociaux					
Présence de l'assistante d'établissement sur le CAJ sur des temps spécifiques ou de réunions	Direction	Direction, travailleurs sociaux et assistante.					
Détailler et réfléchir à comment on accueille la personne : test de l'activité	Travailleurs sociaux	Direction et travailleur sociaux					
Réflexion et règle sur les places d'accueil temporaire	Direction	Direction et travailleurs sociaux					
Mettre en place une journée de réunion sur le bilan des activités	Direction	Direction et travailleurs sociaux					

Actions	Pilote	Acteurs	2019	2020	2021	2022	2023
Réflexion sur les pratiques professionnelles d'accompagnement à la vie affective des personnes accueillies : groupe collectif ou en individuel	Travailleurs sociaux	Direction et travailleurs sociaux					
Sécurité / entretien du bâtiment							
Augmenter le temps de travail de l'agent de maintenance	Direction	Direction/CD 49					
Améliorer le suivi des travaux	Direction	Direction et agent de maintenance					
Prévoir la présence d'un cadre lors des différentes interventions prévues	Direction	Direction assistante agent de maintenance et travailleurs sociaux					
Exercice d'évacuation incendie à programmer	Direction	Direction travailleurs sociaux et personnes accompagnées					
Réfléchir à une sonnette qui indique l'entrée d'une personne, avec un fléchage pour se repérer	Direction	Direction travailleurs sociaux et agent de maintenance					
Démoussage de la toiture	Direction	Direction et CD 49					
Vérifier les échéances des détecteurs de fumée	Direction	Agent de maintenance					
Point sur la prestation entretien des locaux	Direction	Direction/ESAT/ travailleurs sociaux					
Transmettre le planning d'intervention de l'équipe entretien des locaux	Direction	Direction et travailleurs sociaux					
Trouver une solution pour le rangement du chariot entretien locaux pour rendre accessible l'espace douche	Direction	Direction travailleurs sociaux					

Actions ponctuelles 

Actions sur la durée du projet d'établissement 

Conclusion

Ce projet de service est la transcription de la réflexion menée par l'ensemble des professionnels et de l'avis des personnes accueillies. La richesse des différents apports et la volonté d'inscrire le fonctionnement du service tout en affirmant les valeurs, ont permis l'écriture de ce projet.

Cette démarche va se poursuivre avec la réflexion sur différentes thématiques et le plan d'actions.

Des actions sont à finaliser d'autres à inventer, en lien avec l'évolution du public accueilli et les orientations publiques et associatives.

Le présent projet de service dont l'opérationnalité s'échelonne sur 5 ans se veut être un véritable outil de travail pour l'ensemble des professionnels. Ainsi, il a été convenu que l'équipe consacrerait une réunion annuelle dont la vocation sera de réviser, ajouter, modifier des éléments au regard de l'évolution. Ces différents éléments seront annexés au projet.

« L'avenir n'est pas ce qui va arriver, mais ce que nous allons faire »
Henri Bergson