# Projet de service du Service d'Accompagnement à la Vie

# Sociale - SAVS LA HAIE VIVE

2019-2023





# Table des matières

Pı	réambu	le	3
1.	. Un p	projet d'établissement issu du projet associatif de l'APAHRC	
	1.1	L'histoire de l'APAHRC	4
	1.2	Le projet de l'APAHRC	4
	1.3	Les orientations 2018-2022	5
2.		missions du SAVS LA HAIE VIVE	
	2.1. Le	s missions	6
	2.2. Le	s repères juridiques	6
3.	•	rsonnes accompagnées	
		s personnes accompagnées par le SAVS LA HAIE VIVE	
		parcours personnalisé	
	3.3. Le	s relations avec la famille	11
4.		compagnement proposé et son organisation	
	4.1.	L'accompagnement	
	4.2.	L'expression et la participation des personnes accompagnées	
	4.3.	L'organisation interne	
	4.4.	L'avis des personnes accompagnées	15
	4.5.	L'ancrage du SAVS LA HAIE VIVE dans le territoire : partenariats et ouverture	16
5.		orincipes d'intervention	
	5.1.	Les sources des principes d'intervention	
	5.2.	Des interventions hors établissement	20
6.		orofessionnels et les compétences mobilisées	
	6.1.	Les effectifs	
	6.2.	Un service administratif commun à tous les établissements et services de l'APAHRC	
	6.3.	La politique en ressources humaines	
	6.4.	Les différentes réunions	
	6.5.	La politique de recrutement	22
	6.6.	L'entretien professionnel	22
	6.7.	La politique de formation	23
	6.8.	L'accueil de stagiaires	23
	6.9.	Les instances représentatives du personnel	24
	6.10.	La mobilité interne	24
7.	Réfl	exions et actions à mettre en œuvre	25
_			20

# **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'APAHRC.

Le projet de service du SAVS 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 avril et juin 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 accompagnées par les professionnels, ont été consultées à partir d'un questionnaire construit avec différents thèmes : le rythme de passage des professionnels, la prise en compte de leur parole, l'accompagnement au domicile, le bureau du SAVS, le partenariat et sur leur souhait d'action ou de réflexion que pourrait mener le SAVS.

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 9 janvier 2020.

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

Le projet de service du SAVS 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 accompagnées en cohérence avec les missions du service.

# 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,

\_

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> 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'APAHRC, 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'APAHRC dans le projet EHPAD « maison d'accueil » de La Séguinière.
- Diversifier les modes d'habitat.

#### 2. Les missions du SAVS LA HAIE VIVE

#### 2.1. Les missions



Ouvert depuis 1998, le SAVS LA HAIE VIVE s'adresse à des personnes en situation de handicap bénéficiant d'une orientation SAVS délivrée par la commission des droits et de l'autonomie.

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

# 2.2. Les repères juridiques

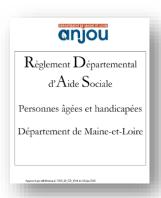


Le SAVS LA HAIE VIVE est régi par le Code de l'Action Sociale et des Familles. Ce dernier intègre notamment un certain nombre d'articles des lois 2002.2 et 2005.102

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'APAHRC 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 à la Résidence LA HAIE VIVE. En effet, les personnes doivent être bénéficiaires de l'aide sociale.



L'arrêté 95-1171 autorise l'APAHRC à la création de 20 places d'un service de soutien à domicile en date du 27 juin 1995.

L'arrêté 2002-R-0931 autorise l'APAHRC de porter la capacité du SAVS à 26 places en date du 31 décembre 2002.

L'arrêté 2010-R-0346 autorise l'APAHRC de porter la capacité du SAVS à 34 places en date du 12 avril 2010.

# 3. Les personnes accompagnées

Le SAVS LA HAIE VIVE accompagne des personnes adultes en situation de handicap, vivant seules, en couple, avec ou sans enfant, dans différents domaines.

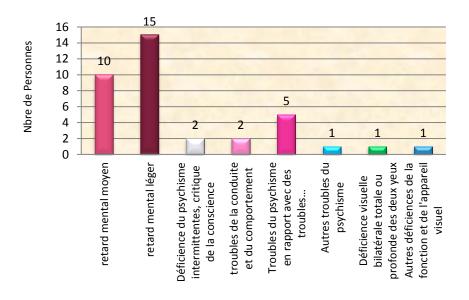
Ces personnes demandent une aide momentanée ou sur le long terme pour pouvoir vivre à leur domicile, qu'elles soient en situation de travail ou non (sans limite d'âge après le passage à la retraite).

Nous constatons pour plusieurs de ces personnes des difficultés relationnelles et des problèmes de santé. En lien avec le vieillissement de différentes personnes, les déficiences associées telles que les troubles psychiques et/ou troubles neurologiques deviennent prépondérantes.

# 3.1. Les personnes accompagnées par le SAVS LA HAIE VIVE

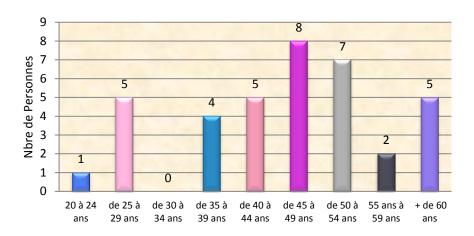
Les données et commentaires qui suivent, représentent une photographie au 31 décembre 2018 des personnes accompagnées par le SAVS LA HAIE VIVE.

#### Déficiences principales des Personnes Accompagnées



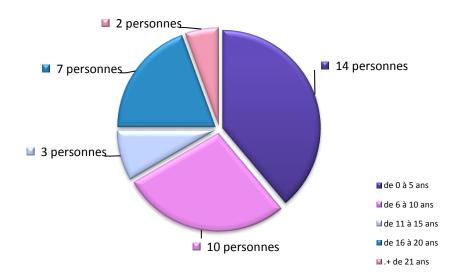
Fin 2018, les personnes accompagnées par le SAVS LA HAIE VIVE présentent majoritairement comme déficience principale une déficience intellectuelle associée à des troubles psychiques (68 %). Le public accueilli évolue vers l'admission de personnes présentant des troubles psychiques et/ou physiques.

## Nbre de Personnes accompagnées par Tranche d'Age



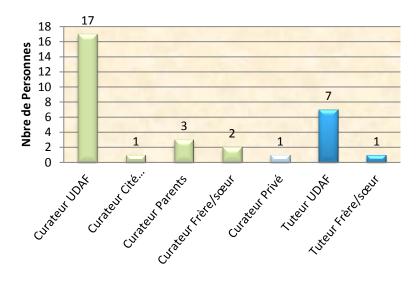
La moyenne d'âge des personnes accompagnées est de 45 ans fin 2018, les âges s'échelonnant de 21 à 67 ans. 59 % des personnes accompagnées ont plus de 45 ans.

## Durée d'accompagnement



65 % des personnes sont accompagnées par le SAVS depuis moins de 10 ans, 24 % depuis plus de 16 ans. La durée moyenne d'accompagnement des personnes par le SAVS LA HAIE VIVE est de 8 ans.

#### Répartition des Mandataires Judiciaires



86 % des personnes accompagnées par le SAVS LA HAIE VIVE bénéficient d'une mesure de protection juridique. 18% de ces mesures sont exercées par les familles (parents ou frères /sœurs).

# 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'APAHRC 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 envisagé systématiquement une visite du service. 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'APAHRC, la directrice, la chef de service et un travailleur social. L'admission se déroule en deux temps, un premier temps où les administrateurs présentent l'APAHRC et où la directrice prononce l'admission et, un second temps avec le travailleurs social et la chef de service pour définir les objectifs de l'accompagnement.

e parcours au SAVS LA HAIE VIVE débute par la signature, au cours du premier mois d'accompagnement, du DIPC - document individuel de prise en charge 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 le service et de l'expertise des professionnels. La personne accompagnée peut ne pas avoir de projet spécifique, et ce sera respecté. La succession d'avenants au document individuel de prise en charge qui en résultent, constitue un parcours personnalisé.

Le 1<sup>er</sup> avenant est établi au cours des 6 premiers mois d'accompagnement, ce temps d'observation de la personne accompagnée permettant une évaluation de l'accompagnement à mettre en œuvre.

Au bout d'un an, une relecture est faite de l'avenant du DIPC précisant le parcours personnalisé pour vérifier s'il est toujours adapté.

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

Le SAVS 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'APAHRC 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 arrêt de l'accompagnement par le service, à l'initiative de la personne ou du SAVS, 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.

Le dispositif interne à l'APAHRC « vieillissement/réorientation » vient en appui avec notamment le lancement de la démarche « Un avenir après le travail » initiée par l'ARS – Agence Régionale de Santé – Pays de la Loire, le CREAI – Centre régional d'études, d'actions et d'informations en faveur des personnes en situation de vulnérabilité— Pays de la Loire et l'ARDESAT – Association Régionale des Directeurs d'ESAT – Pays de la Loire .

#### 3.3. 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 peuvent participer au mouvement associatif de l'APAHRC.

Au moment de l'avenant, avant ou après la construction, la personne accompagnée peut demander la présence d'un membre de sa famille.

Des temps informels permettent aussi de maintenir les liens avec les familles, lors d'un échange téléphonique par exemple.

# 4. L'accompagnement proposé et son organisation

# 4.1. L'accompagnement

Les personnes accompagnées ont suffisamment d'indépendance pour pouvoir gérer certains actes de la vie quotidienne sans bénéficier d'un accompagnement permanent. Elles possèdent une autonomie certaine leur permettant d'exercer, dans la mesure du possible, leur libre arbitre et d'acter leurs choix.

Les professionnels du SAVS développent un accompagnement qui a comme perspective de permettre à la personne accompagnée de vivre en société, d'être valorisée, de décider par elle-même et d'apprendre à faire seule, tout en prenant en compte la réalité du handicap.





Cet accompagnement est dispensé dans les domaine suivants : les démarches administratives, le travail, les déplacements,

l'hygiène de vie, la santé, l'aide au logement, les conseils à la gestion

du temps libre, la consommation, les

loisirs, les vacances, les projets d'avenir, la vie affective et sexuelle, la parentalité...

Prenant en compte les souffrances psychiques, physiques et sociales, le SAVS a développé un partenariat afin de proposer un suivi psychologique ou psychiatrique aux personnes, le service n'ayant pas dans son effectif ce type de poste.



L'aide peut passer par un accompagnement plus présent pour guider la personne dans sa prise de décision, en cas de mise en danger vis-à-vis de sa santé ou des relations avec son environnement.

# 4.2. L'expression et la participation des personnes accompagnées

Au SAVS 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 individuels

L'expression et la participation des personnes accompagnées sont favorisées lors des rencontres avec les professionnels. Les personnes peuvent s'exprimer sur leurs souhaits, exprimer leurs avis.

Le service peut intervenir au domicile des personnes dans un rayon de 25 kms autour de Cholet. Les entretiens peuvent se dérouler au domicile, au SAVS, dans un café, en voiture ou tout autre lieu permettant la relation, ou par téléphone.





#### Les temps collectifs

L'expression des personnes accompagnées est également recherchée lors des temps collectifs, des rencontres avec les familles ou les mandataires judiciaires. Une réunion d'informations et d'expression des personnes accompagnées a lieu une fois par an, pour échanger autour de l'organisation du SAVS et/ou sur un thème particulier.

#### 4.3. L'organisation interne

Le SAVS est ouvert toute l'année et a une capacité d'accompagnement de 34 personnes auxquelles s'ajoutent 3 personnes en file active. Il est situé au 30 rue Saint Servan, appartement 401, à Cholet. Une permanence est également assurée à Beaupréau, sur le site de la Résidence et de l'UPHV, 24 rue de Mont de Vie. La présence des professionnels se situe entre 9 h et 20 h du lundi au vendredi et le samedi de 9h à 16 h, le répondeur téléphonique est disponible 24 h/24 h et 7 jours/7, il peut être consulté à distance par les cadres d'astreinte.

Le SAVS LA HAIE VIVE prépare l'arrivée de la personne accompagnée, en partageant avec les professionnels les éléments de connaissance indispensables de la personne permettant de la connaître

dans sa singularité. Le service présente à la personne accompagnée ses deux coréférents et s'engage à ce que ces professionnels soient particulièrement attentifs à son parcours. Le SAVS LA HAIE VIVE 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.

Le SAVS LA HAIE VIVE à Cholet se compose de bureaux pour les travailleur sociaux, d'un salon pour recevoir, une salle d'entretien. La permanence à Beaupréau est assurée dans une salle d'entretien au sein du pôle hébergement LA HAIE VIVE (Résidence et UPHV).

L'espace de rencontre est personnalisé et adapté aux demandes, envies et besoins repérés de la personne accompagnée.





Le bureau des travailleurs sociaux est le lieu où les professionnels peuvent travailler leurs écrits ou échanger sur leurs observations, c'est le lieu également d'échanges téléphoniques avec les partenaires ou les personnes accompagnées.

Selon les situations, le SAVS LA HAIE VIVE peut accompagner les personnes à utiliser tous les dispositifs de droit commun (centre social...) mais également de venir à la Résidence LA HAIE VIVE pour permettre de créer du lien.

# 4.4. L'avis des personnes accompagnées

Les personnes accompagnées par le service ont été consultées via un questionnaire qu'il leur a été transmis. 28 réponses sur les 37 personnes accompagnées permettent de prendre en compte leur avis.

# • Le rythme de passage

Sur le rythme de passage, toutes les personnes accompagnées ayant répondu au questionnaire apprécient les horaires et les jours d'ouverture du SAVS LA HAIE VIVE. Mais 8 % estiment que le rythme et la fréquence des entretiens ne sont pas satisfaisants.

#### Les entretiens

Les entretiens peuvent avoir lieu le matin (pour 16 % d'entre eux), l'après-midi (55 %), en soirée (24 %) et le week-end (5 %). Le lieu des entretiens est différent selon les personnes accompagnées et

respecte leur choix : 30 % uniquement au domicile, 14 % uniquement au SAVS, 41 % alternant domicile et SAVS.

57 % des personnes accompagnées estiment que le terme d'avenant est adapté, 50 % que le terme « projet » est parlant.

96 % des personnes accompagnées considèrent que leur parole est prise en compte. Seulement 29 % souhaitent participer à un groupe d'expression. Certains précisent qu'ils souhaiteraient davantage de réunions, d'informations sur les loisirs, de faire des moments conviviaux au départ des vacances.

93 % des personnes accompagnées estiment que leur avenant retranscrit les attentes, concernant différents domaines l'habitat (85 %), l'hygiène personnelle (26 %), l'alimentation (57 %), les déplacements (75 %), la santé (86 %), la vie professionnelle (57 %), la vie sociale (75 %) et la relation famille (75 %).

#### Le lieu

Les personnes accompagnées considèrent que le bureau du SAVS LA HAIE VIVE est accessible et bien situé.

#### • La famille

82 % des personnes accompagnées estiment que le service sollicite suffisamment leurs proches, amis et familles et 63 % que le service sollicite suffisamment leurs médecins, leurs animateurs sportifs...

#### Les projets d'actions

21 % des personnes accompagnées souhaitent que le SAVS LA HAIE VIVE travaille de nouvelles actions et amènent différentes réflexions, notamment autour des activités et des sorties.

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

Les activités se font en lien avec d'autres établissements et services et en partenariat avec des associations locales, le centre social... L'ensemble des animations proposées peut être mutualisé avec les deux sites (fêtes, actions spécifiques, services spécialisés, week-ends à thèmes, préparation de repas...), ce qui peut être le cas également avec les partenaires.

Un lien particulier est institué avec les lieux de soin.

Le centre médico-psychologique est reconnu et ressource pour des personnes. Des rencontres sont possibles en fonction des situations.

Un partenariat est également important avec le SPID – Service Psychiatrique d'Intervention à Domicile.

Les mandataires judiciaires sont de fait des partenaires. Les relations sont établies dans le respect de leurs attributions et des textes qui les régissent. Ils sont invités à donner leur avis ou leurs autorisations, selon les cas, concernant les actes et décisions engageant l'avenir, les ressources de la personne concernée.

Les personnes de la famille ayant fonction de mandataires judiciaires sont interpellées en tant que tels, car investis de prérogatives vis-à-vis de la personne bénéficiant de la mesure de protection. Le professionnel sait prendre en compte le lien particulier existant entre les deux personnes. Il en tient compte dans les rencontres et courriers divers échangés.

La MDS - Maison Départementale des Solidarités – est un partenaire privilégié. Leurs services ont une double vocation : la prévention des difficultés individuelles et familiales ainsi que l'insertion des personnes en difficultés sociales.

Les services d'aide à domicile sont également des partenaires indispensables et interviennent pour des tâches ménagères, des prestations repas ou encore d'assistance aux soins (ADMR – Aide à Domicile en Milieu Rural ou SIAD – Service Infirmier à Domicile...).

Fonction de l'avancée en âge ou de la situation particulière de personnes, des partenariats peuvent s'établir avec des EHPAD, des résidences autonomie.

Pour le maintien dans l'emploi ou pour l'insertion professionnelle de certaines personnes accompagnées, le SAVS est en lien avec les lieux de travail et autres partenaires du territoire : ESAT, EA - Entreprises Adaptées, entreprises ordinaires, Pole Emploi, organismes de formations.

Le SAVS avec d'autres associations du département, ainsi que la MDS – Maison des Solidarités du Conseil Départemental de Maine-et- Loire et un organisme de mandataire judiciaire ont constitué Le Réseau d'Accompagnement des Parents.

Ce réseau de professionnels est au service des parents en situation de handicap et permet :

- aux personnes de partager leurs interrogations,
- de nourrir leurs réflexions dans le respect des valeurs de la charte réseau,
- de solliciter la commission d'étude des situations,
- de participer à des rencontres thématiques entre professionnels,
- d'organiser des temps forts auprès des familles.

# 5. Les principes d'intervention

# 5.1. Les sources des principes d'intervention

Une éthique de l'accompagnement, une prise en compte de l'autre comme une personne adulte, citoyen, Sujet, en situation de handicap, sont un choix institutionnel. La finalité est d'apporter une aide qui vise à maintenir les acquis et à favoriser 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.

ne personne Adulte

La personne s'adressant à l'APAHRC, 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 reconnait et interpelle en tant que telle.

Une partie des personnes en situation de handicap, s'adressant à l'APAHRC, 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'APAHRC, 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'APAHRC 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 professionnel ne soit pas le seul interlocuteur.

#### a dimension de sujet

Quels que soient le niveau d'efficience intellectuelle, l'intensité des troubles psychiques ou le degré d'immaturité 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 reconnaitre comme semblable et différente de soi.
- La considérer comme irremplaçable, inaliénable, inappropriable, inassignable, irreproductible.
- 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.

Comme pour tout être humain, reconnaître qu'une part d'elle-même échappe à sa volonté

consciente, à notre compréhension et à notre maitrise. 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'APAHRC, 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 maitriser.

#### es 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'APAHRC, le choix est fait de ne pas parler de 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 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 d'entre eux assument cette fonction de coréférence.

#### e 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. Des interventions hors établissement

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 individuelles.

Les professionnels respectent la vie privée, l'intimité et la dignité des personnes accompagnées. Ils adoptent une attitude bienveillante.

Lorsque le travailleur social intervient au domicile, il ne se trouve pas sous l'abri d'un établissement (de ses murs, de son cadre, de son règlement intérieur). La personne accompagnée peut elle aussi ne plus se sentir à l'abri sous son propre toit face à ce qui est alors vécu comme une forme d'intrusion. De ce fait, les professionnels adoptent une attitude sécurisante.

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 observations des professionnels, 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, 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	0.15	1		
Directeur	0.23	1		
Chef de service	Commun avec l'UPHV et le	1		
	SAVS			
Postes administratifs				
Assistantes d'établissement	0.10	2		
Assistantes service administratif	0.77	3		
Postes travailleurs sociaux				
Educateur Spécialisé	1.60	2		
Moniteur Educateur	1	1		
TOTAL	3.85	11		

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

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'APAHRC 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'APAHRC.

# 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'APAHRC. La GPEC est composée par l'ensemble des démarches, procédures et méthodes ayant pour objectif de décrire et d'analyser les divers avenirs 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 : 3 h 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 2 h lors de 5 séances par an, 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<sup>er</sup> entretien avec la directrice et le chef de service,
- 2<sup>nd</sup> 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 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 SAVS LA HAIE VIVE accueille régulièrement 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 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 de service 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 de service 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	6	0	-1	2	~
			2019	2020	2021	2022	2023
Les personnes accompagnées							
Formaliser l'accompagnement des personnes sorties du SAVS .	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux Chef de service					
Mettre en place une commission activités/sorties pour rompre l'isolement	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux chef de service personnes accompagnées					
Mettre en place une commission « projet bar »	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux résidence et SAVS et personnes en situation de handicap					
Prévenir les personnes de réfléchir à leurs demandes et besoins avant la commission d'admission	Chef de service	Chef de service assistante d'établissement					
Modalités de la commission d'admission à revoir	Direction	Direction administrateurs travailleurs sociaux					
Procédure d'admission à revoir	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Désignation de la personne de confiance	Travailleurs sociaux	Personnes accompagnées					
Proposer la mise en place d'un groupe d'expression	Travailleurs sociaux	Direction travailleurs sociaux et personnes accompagnées					
Approfondir la question du transport	Travailleurs sociaux	Personnes accompagnées					
Approfondir le droit de vote	Travailleurs sociaux	Personnes accompagnées mandataires judiciaires					
Accompagner les personnes sur des temps collectifs avec un thème par réunion	Travailleurs sociaux	Direction travailleurs sociaux personnes accompagnées					
Suivant les départs, positionner les personnes en file active en accueil définitif	Direction	Direction assistante d'établissement					
Projets							
Modifier l'agrément du SAVS - les personnes accompagnées ne sont pas toutes en situation de travail	Direction	Direction CD 49					
Dispositif APAHRC SAVS PRO à créer	Direction	Travailleur sociaux Direction SAVS ESAT					
Diversifier les modalités d'habitat avec notamment de la colocation	Direction	Travailleurs sociaux Direction en lien avec la Résidence					
Réinterroger le lieu du bureau du SAVS	Travailleurs sociaux	Enquête auprès des personnes accompagnées					
Créer un dispositif APAHRC vieillissement et réorientation	Direction inter ets	Direction chef de service travailleurs sociaux					

Actions	Pilote	Acteurs					
			2019	2020	2021	2022	2023
Mise en œuvre d'une démarche RSO – Responsabilité Sociale de l'Organisation	Direction	Direction travailleurs sociaux personnes accompagnées					
Communication							
Plaquette de présentation du SAVS	Direction	Direction assistante d'établissement					
Rappel d'information pour l'accès au dossier des personnes accompagnées	Direction	Direction réunion des personnes accompagnées					
Information sur les différentes commissions dans les journaux internes	Direction	Direction – assistante DG					
Partenariat					<u> </u>		
Conventionner avec l'HAD – hospitalisation à domicile -	Direction	Direction / HAD					
Conventionner avec le service psychiatrique gérontologie	Direction	Direction / Secteur Psy. De l'hôpital					
Le personnel							
Formation des professionnels sur le vieillissement	Direction	Travailleurs sociaux formation inter établissements					
Lister les compétences nécessaires pour le maintien à domicile	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux chef de service					
Adapter les outils pour certaines personnes	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux et personnes accompagnées					
Avenant à mettre dans chaque cahier avec la fiche santé pour le suivi	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux assistante d'établissement					
Améliorer l'outil du portable des professionnels avec lecture mail	Direction	Direction et assistante d'établissement					
Approfondir la théorie sur « éducatif » et « socialisation »	Direction	Direction travailleurs sociaux intervenants					
Se rapprocher de professionnels formés sur les souffrances physiques et sociales	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux Association contre la douleur					
Livret d'accueil des salariés à mettre à jour	Direction	Direction service RH					
Réunion spécifique par trimestre sur l'adéquation entre les nouveaux dispositifs et les valeurs du projet d'établissement	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Permanence du SAVS à retravailler et informer	Travailleurs sociaux	Direction travailleurs sociaux et personnes accompagnées					
Terme avenant à revoir	Direction	Direction travailleurs sociaux personnes accompagnées					
Réflexion sur projet ou parcours	Direction	Direction travailleurs sociaux et personnes accompagnées					
Sécurité / entretien du bâtiment							
Augmenter l'effectif d'agent de maintenance	Direction	Direction CD 49					
Prévoir sur chaque site un minimum d'outils pour petits travaux	Travailleurs sociaux	Direction assistante d'établissement agent bâtiment					

Actions	Pilote	Acteurs	2019	2020	2021	2022	2023
Etablir un listing des prestataires	Direction	Direction assistante d'établissement					
Sécuriser les cahiers en cas de feu ou de vol	Travailleurs sociaux	Direction travailleurs sociaux					
Revoir la prestation entretien des locaux réalisée par l'ESAT ARC EN CIEL	Direction	Direction/ ESAT					
Revoir l'évacuation des wc	Direction	Direction/SEVRE LOIRE HABITAT					
Travaux de rénovation du lieu du SAVS	Direction	Direction bénévoles ou personnes accompagnées					

Actions ponctuelles

Actions sur la durée du projet de service

#### Conclusion

Ce projet de service est la transcription de la réflexion menée par l'ensemble des professionnels et de la parole des personnes accompagnées. 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.

Les réflexions autour des projets de dispositifs inter établissements et services de l'APAHRC vont se poursuivre :

- Les habitats pluriels : réfléchir en collaboration avec les personnes accompagnées à la mise en place d'habitats individuels, d'habitats partagés, d'habitats en colocation proche ou non des résidences,
- La prise en compte du vieillissement à travers la mise en place d'un partenariat avec la maison d'accueil de la SEGUINIERE et d'autres EHPAD, UPHA...,
- Un travail autour d'un dispositif d'insertion professionnelle associant le SAVS et l'ESAT Arc En Ciel.

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