

Projet d'établissement de l'Unité pour Personnes
Handicapées Vieillissantes

UPHV 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 de l'Unité pour Personnes Handicapées Vieillissantes LA HAIE VIVE.....	6
2.1. Les missions.....	6
2.2. Les repères juridiques	6
3. Les personnes accompagnées.....	7
3.1. Les personnes accueillies à l'UPHV LA HAIE VIVE.....	7
3.2. Le parcours personnalisé.....	8
3.4. Les relations avec la famille.....	9
4. L'accompagnement proposé et son organisation.....	10
4.1. L'accompagnement	10
4.2. L'expression et la participation des personnes accompagnées	11
4.3. L'organisation interne	12
4.4. L'avis des résidents.....	13
4.5. L'ancrage de l'UPHV LA HAIE VIVE dans le territoire : partenariats et ouverture	15
5. Les principes d'intervention.....	16
5.1. Les sources des principes d'intervention	16
5.2. Articulation entre l'individuel et le collectif.....	18
6. Les professionnels et les compétences mobilisées.....	19
6.1. Les effectifs.....	19
6.2. Un service administratif commun à tous les établissements et services de l'APAHC	19
6.3. La politique en ressources humaines	19
6.4. Les différentes réunions.....	20
6.5. La politique de recrutement.....	20
6.6. L'entretien professionnel	21
6.7. La politique de formation.....	21
6.8. L'accueil de stagiaires.....	21
6.9. Les instances représentatives du personnel	22
6.10. La mobilité interne	22
7. Réflexions et actions à mettre en œuvre	23
Conclusion	26

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 de l'UPHV – Unité pour Personnes Handicapées Vieillissantes - 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 services 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 résidents, accompagnés par les professionnels, ont été consultés à partir d'un questionnaire construit de différents thèmes : le lieu, la vie quotidienne, les relations avec les familles et les activités.

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 14 janvier 2020.

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

Il a été soumis pour information au Conseil à la Vie Sociale le 12 décembre 2019.

Le projet d'établissement de l'UPHV 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 de l'établissement.

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 de l'Unité pour Personnes Handicapées Vieillissantes LA HAIE VIVE

2.1. Les missions

Ouvert depuis 2013, l'UPHV LA HAIE VIVE, établissement médico-social, s'adresse à des personnes bénéficiant d'une orientation UPHV délivrée par la commission des droits et de l'autonomie. L'admission en UPHV peut se faire après 45 ans mais avant 60 ans.

L'UPHV LA HAIE VIVE propose un hébergement accompagné, adapté et personnalisé, à des personnes vieillissantes qui demandent à trouver un « chez soi » au sein d'un collectif.

L'UPHV LA HAIE VIVE est financée par le Conseil départemental de Maine-et-Loire.



2.2. Les repères juridiques



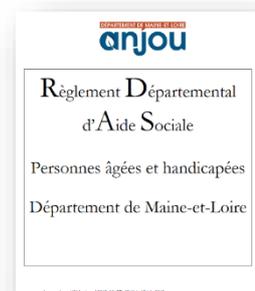
L'UPHV LA HAIE VIVE est régie par le Code de l'Action Sociale et des Familles. Ce dernier intègre notamment un certain nombre d'articles des lois 2002.2 et 2005.102

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

L'arrêté 2010.R – 0693 autorise l'APAHC à la création de 5 places UPHV en date du 16 juillet 2010 pour des adultes en situation de handicap.

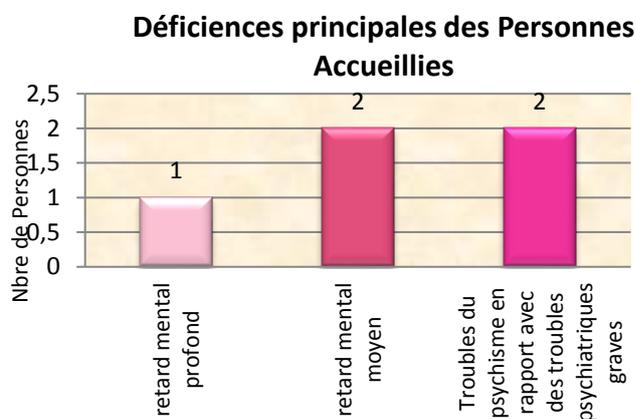


3. Les personnes accompagnées

L'UPHV LA HAIE VIVE est le lieu qui correspond aux besoins et attentes des personnes vieillissantes en situation de handicap. Pour les plus âgées nécessitant plus de soins, il sera le lieu de la réorientation vers des structures de soin accueillant des personnes handicapées âgées, UPHA, EHPAD.

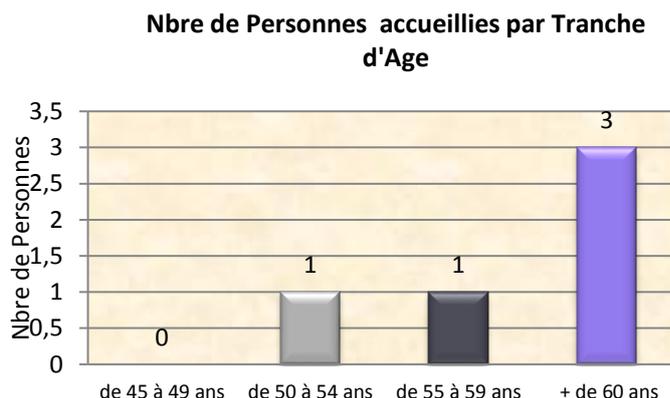
3.1. Les personnes accueillies à l'UPHV LA HAIE VIVE

Les données et commentaires qui suivent, représentent une photographie au 31 décembre 2018 des résidents accueillis au sein de l'UPHV LA HAIE VIVE.

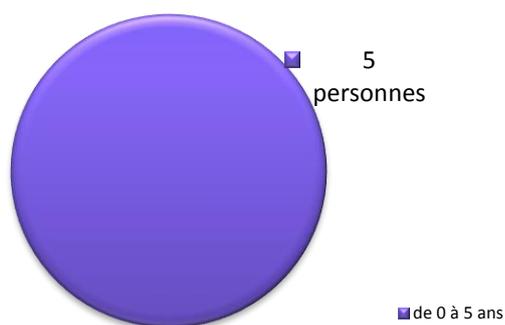


Fin 2018, les personnes accueillies présentent comme déficiéce principale une déficiéce intellectuelle avec troubles associés, le public accueilli est susceptible d'évoluer par l'admission de personnes présentant des troubles psychiques et/ou physiques.

La moyenne d'âge des personnes accueillies est de 60 ans fin 2018, les âges s'échelonnent de 51 à 65 ans.



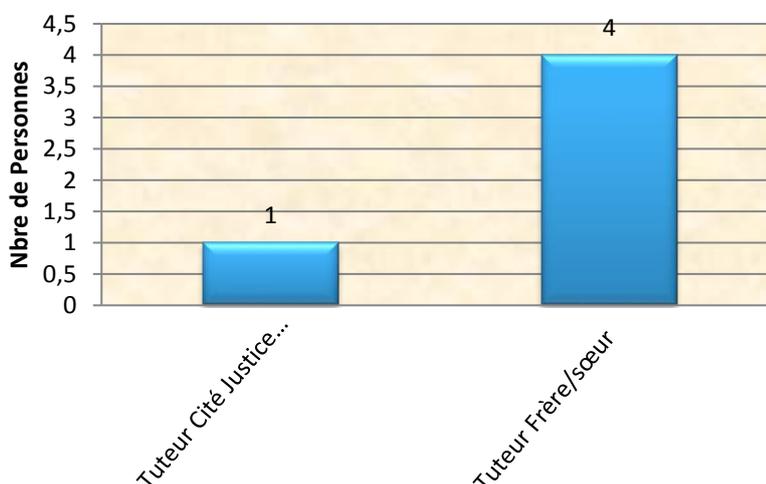
Durée de l'accompagnement des résidents



Au vu de la date d'ouverture de l'UPHV en 2013, la durée d'accompagnement des résidents est de moins de 6 ans. La moyenne de durée d'accompagnement est de 3.9 ans.

Les 5 résidents bénéficient d'une mesure de protection juridique. Ces mesures sont exercées principalement par les familles (parents ou frères /sœurs).

Répartition des Mandataires Judiciaires



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, un dossier administratif est constitué. Il est envisagé une visite de l'établissement.

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 à l'UPHV 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 du contrat et 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.

L'UPHV LA HAIE VIVE peut être une passerelle pour 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 du résident ou de l'établissement, le résident est accompagné 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'APAHC « vieillissement/réorientation » vient en appui.

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.

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

Annuellement, une réunion des familles est proposée par la direction avec la participation des professionnels, les résidents peuvent également être présentes. Ce temps permet d'évoquer les événements majeurs, les changements d'organisation ou de présenter les salariés nouvellement arrivés.

4. L'accompagnement proposé et son organisation

4.1. L'accompagnement

Pour les résidents, une journée type peut se décliner ainsi :



- Au sein de l'UPHV, le lever est adapté à chaque résident. Le petit déjeuner est pris dans leurs appartements ou en salle à manger.
- Un accompagnement à la toilette et à l'habillage si nécessaire est effectué par les travailleurs sociaux
- Les résidents réalisent des tâches personnelles (nettoyage des appartements avec l'accompagnement possible d'une maîtresse de maison) et plus collectives (mise du couvert, arrosage des plantes). Fonction des demandes, capacités et possibilités de chacun, une maîtresse de maison peut aider les résidents.

- Le repas du midi est proposé en salle à manger, le choix étant laissé à la personne d'être seule à sa table ou de manger en compagnie d'autres résidents ou de le prendre seule dans son appartement ou avec des invités.
- L'après-midi, après un temps de repos ou temps de détente, est réservé aux sorties, aux activités individuelles ou collectives ou rendez-vous personnels.
- Le repas du soir, est au choix, pris en appartement ou en salle à manger. Après le dîner, une tisane est proposée dans la salle à manger à l'étage de la résidence pour ceux qui le souhaitent.





Les activités ou sorties proposées doivent favoriser la personne accompagnée à trouver sa place dans la société, à la valoriser, à décider par elle-même et à continuer à faire seule :



participation au réveillon partagé, activités au centre social... Leur droit légitime « à ne rien faire » est respecté suivant les contextes d'accompagnement.

Etablissement non médicalisé, l'UPHV permet un suivi santé, des rendez-vous médicaux, l'accompagnement à la prise du traitement et à la réalisation de soins spécifiques ou à l'intervention de soignants externes au domicile.

La surveillance de nuit est assurée par le personnel de la Résidence autonomie Saint Jean. Chaque résident possède un bip alarme dans son appartement qui est relié au téléphone du surveillant de nuit. Deux rondes sont effectuées par nuit. Un temps de liaison écrit et oral, le matin et le soir, s'effectue entre le surveillant de nuit et les travailleurs sociaux.

Le week-end, l'UPHV fonctionne avec la Résidence LA HAIE VIVE de Beaupréau, située sur le même site. Rythmé par des activités et des sorties, c'est un temps identifié comme différent du temps de la semaine : confection des repas, recevoir des amis, visites, spectacles, jeux de société, activités de bien être, pâtisserie. Le temps de repas peut être décalé.



4.2. L'expression et la participation des personnes accompagnées

A l'UPHV 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 résidents sont favorisées lors des rencontres avec les coréférents. Les personnes peuvent s'exprimer sur leurs souhaits, exprimer leurs avis.



Les temps collectifs



L'expression des résidents est également recherchée lors des temps collectifs : à travers les activités, lors des rencontres avec les familles ou les mandataires judiciaires, lors des CVS et de la retransmission aux autres résidents. Le lundi après-midi, une réunion d'informations et d'expression est organisée pour échanger autour de l'organisation de la semaine, du week-end ou tout sujet à leur demande.

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.

4.3. L'organisation interne

L'UPHV LA HAIE VIVE est ouverte 365 jours par an. Il est situé au sein de la Résidence Saint Jean, 24 rue Mont de Vie à Beaupréau, avec une capacité d'accueil de 5 places.

L'accompagnement réalisé au sein de l'établissement, outre le fait de protéger les personnes, vise 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 à l'UPHV LA HAIE VIVE sont définies comme suit.

L'UPHV LA HAIE VIVE prépare l'arrivée du résident, en partageant avec les professionnels les éléments de connaissance indispensables de la personne permettant de la connaître dans sa singularité. L'établissement présente au résident ses deux coréférents et s'engage à ce que ces professionnels soient particulièrement attentifs à son parcours. L'établissement s'assure que l'équipe ait une disponibilité accrue vis à vis du résident, en lui portant une attention soutenue et en respectant ses souhaits, son rythme d'appropriation.



L'UPHV LA HAIE VIVE se compose de plusieurs espaces collectifs, une pièce de vie avec un espace salon, un espace salle à manger et un espace cuisine aménagée, une salle relaxation. La salle à manger à l'étage est l'espace commun du pôle hébergement LA HAIE VIVE de Beupréau.

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

Le bureau des travailleurs sociaux se situe à l'étage du bâtiment et est partagé avec les travailleurs sociaux de la Résidence LA HAIE VIVE. C'est le lieu où les professionnels peuvent travailler sur ordinateur pour réaliser leurs écrits ou échanger sur leurs observations, c'est le lieu également d'échanges téléphoniques avec les partenaires ou les familles. Adossé à ce bureau, se trouve celui de la direction, c'est également le lieu des réunions de la directrice et de la chef de service. Ce bureau peut également être utilisé pour une permanence du SAVS LA HAIE VIVE.

A Beupréau, le téléphone est outil de travail indispensable pour les travailleurs sociaux. Les résidents peuvent les joindre en cas de besoin.

4.4. L'avis des résidents

Dans le cadre du travail sur ce projet d'établissement, les résidents ont été sollicités pour répondre à un questionnaire ou s'exprimer en réunion sur les thèmes suivants : le lieu, les vacances, les relations avec les familles, la vie quotidienne, les projets, l'affectivité et l'intimité. Des extraits de l'expression directe des résidents figurent dans les bulles de couleur.

Je fais le ménage et
ça me convient

Les résidents indiquent apprécier leur appartement. Chaque résident peut entretenir seul son appartement ou avec l'aide d'une maîtresse de maison ou d'un travailleur social. Ils peuvent recevoir des amis ou de la famille.

Concernant l'entretien du linge qui est lavé et repassé à Cholet, les résidents de Beaupréau estiment que le temps de retour est trop long.

C'est moi qui m'occupe de mon linge, je lave, je repasse, je plie... je veux le faire sinon je vais me tourner les pouces

J'aimerais bien faire de la cuisine...

La possibilité de déjeuner en collectif ou dans leur appartement, seul ou à plusieurs, respecte leur souhait et leur convient.

Les interventions extérieures par un organisme partenaire sont appréciées et à poursuivre, telles que celle du centre de planification ou celle de l'infirmière sur l'équilibre d'un petit déjeuner.

Les temps d'échanges, que ce soit autour d'un café ou d'un thé, sont importants pour eux. La réunion des résidents permet à chacun d'exprimer ses idées, d'organiser le site, de prévoir des sorties.

J'aime bien. On cause de ce qu'il y a à faire

Les résidents se réfèrent au planning pour connaître les travailleurs sociaux présents en journée et le surveillant de nuit qui travaille. Le bip alarme les rassure.

Les vacances se déroulent en famille ou avec des organismes pour ceux qui partent.

Bayonne, chez mon frère

J'aime partir mais je dois voir avec ma tutrice

Ils échangent parfois avec les personnes de la Résidence Saint Jean et apprécient de côtoyer les personnes âgées.

Pour les activités, Ils souhaitent les maintenir voire les développer : peinture, cuisine, activités extérieures, grande randonnée et apprécient pour certains de les faire à l'extérieur de l'établissement.

Des activités seule et des activités en groupe

La diversification des modes d'habitat pourrait intéresser un résident s'il comporte un appartement en colocation.

4.5. L'ancrage de l'UPHV LA HAIE VIVE dans le territoire : partenariats et ouverture

Les activités se font en lien avec d'autres établissements et en partenariat avec des associations locales, le centre social... L'ensemble des animations proposées par le pôle hébergement de Beaupréau est mutualisé (fêtes, actions spécifiques, services spécialisés, week-ends à thèmes, préparation de repas...), ce qui peut être le cas également avec la Résidence Saint Jean.

Un lien particulier est institué avec les lieux de soin. Le centre médico-psychologique est reconnu et vient en ressource pour des personnes qui lui sont adressées par les professionnels. Des rencontres sont possibles en fonction des situations.

Les professionnels délégués aux tutelles et curatelles 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 représentants légaux 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.

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 en situation de handicap, adulte, citoyen, Sujet 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.

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.

Être 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. Être 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.

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.

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 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

L 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 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, 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	0.02	1
Directeur	0.04	1
Chef de service	Commun avec les Résidences et le SAVS 0.08	1
Postes administratifs		
Assistants d'établissement	0	
Assistants service administratif	0.10	1
Postes services généraux		
Maitresse de maison	0.20	1
Postes travailleurs sociaux		
Aide Médico-Psychologique	2	2
Moniteur Educateur	0.75	1
TOTAL	3.19	8

La surveillance de nuit est assurée par les agents de la Résidence autonomie Saint Jean. Les repas sont préparés par un prestataire.

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 futurs 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 tous les deux mois 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 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

L'UPHV 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 mise ne 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 els

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'APAHC. Les réunions sont tenues par le directeur général de l'APAHC, par délégation du président. Les directeurs peuvent y assister selon les ordres du jour.

Les accords d'entreprise sont signés entre l'APAHC 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'APAHC.

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							
Organiser une fête des voisins	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux résidents					
Travailler la notion de vie privé, intimité avec les résidents	Travailleurs sociaux	Résidents					
Adapter la présence de la personne et les courriers fonction des difficultés de la personne	Chef de service	Travailleurs sociaux chef de service assistante d'êts					
Informier sur l'accès aux dossiers	Direction	Résidents Familles/tuteurs					
Favoriser l'autonomie des repas des résidents	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux résidents					
Projets							
Développer les possibilités de visites de l'UPHV : journée d'accueil, après-midi d'accueil avec convention	Chef de service	Travailleurs sociaux Chef de service					
Développer l'ouverture sur l'extérieur	Chef de service	Travailleurs sociaux Chef de service					
Augmenter le nombre de places Voir accueil temporaire	Direction	Direction CD 49					
Mise en œuvre d'une démarche RSO – Responsabilité Sociale de l'Organisation	Direction	Direction travailleurs sociaux personnes accompagnées					
Communication							
Mettre le compte-rendu plastifié de la réunion de CVS à disposition	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux et assistante d'êts					
Adapter la forme du contrat de séjour et des avenants afin de les rendre plus faciles à lire et à comprendre	Direction	Travailleurs sociaux assistantes d'êts résidents					
Travailler notre communication, les supports, sur le local	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Partenariat							
Développer le bénévolat	Travailleurs sociaux	Résidents					
Développer le partenariat avec SESAME AUTISME, La Ferme des Mauges, pour travailler des outils spécialisés	Direction	Chef de service travailleurs sociaux					
Développer les liens avec les résidents de la maison d'accueil de La Séguinière	Direction	Chef de service Travailleurs sociaux					
Mutualiser les animations avec d'autres établissements (ex résidences, CAJ...)	Direction	Chef de service travailleurs sociaux résidents					

Actions	Pilote	Acteurs	2019	2020	2021	2022	2023
Entreprendre la création de liens avec le foyer ST MARTIN	Direction	Direction Travailleurs sociaux					
Développer le lien avec le centre social et autres associations de droit commun	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux					
Développer la participation à des groupes de travail (MAIA - Méthode d'Action pour l'Intégration des services d'aide et de soins pour l'Autonomie , CLSM – Conseil Local de Santé Mentale...) pour les réorientations	Direction	Direction des différentes associations					
Développer des projets permettant la participation des résidents St Jean	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux Résidents					
Réfléchir à la mise en place d'une convention avec un service de soin (SSIAD)	Direction	Travailleurs sociaux SSIAD					
Mettre en place la coordination du suivi santé par un infirmier libéral	Direction	Travailleurs sociaux Equipe soignante					
Le personnel							
Formation aux situations qui font violence	Direction	Travailleurs sociaux					
Suite à une situation faisant violence : organiser une réunion des résidents et d'équipe pour le verbaliser et en discuter	Chef de service	Travailleurs sociaux Résidents					
Formaliser un protocole sur l'accompagnement de fin de vie	Chef de service	Travailleurs sociaux					
Formation sur le vieillissement	Direction	Travailleurs sociaux					
Rappeler en interne les objectifs des avenants aux contrats de séjour	Direction	Travailleurs sociaux					
Harmoniser les items des avenants aux contrats de séjour	Chef de service	Travailleurs sociaux					
Travailler les écrits pouvant être transmis aux remplaçants	Chef de service	Travailleurs sociaux					
Anticiper les activités ou rdv pour permettre aux remplaçants de trouver une place	Chef de service	Travailleurs sociaux					
Mettre en place un cahier de liaison avec les surveillantes de nuit et redéfinir les modalités de liaison	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux SDN de St Jean					
Mettre en place une convention avec le CMP – Centre Médico-Psychologique- pour préciser leur intervention tous les deux mois à la réunion d'équipe	Direction	Direction CMP					
Associer les professionnels dans la réflexion pour les admissions et la préparation de l'accueil	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Poursuivre la transmission des informations entre cadres et non cadres	Direction	Direction travailleurs sociaux et assistante d'établissement					
Favoriser les formations collectives en fonction des besoins sur un même site	Direction	Direction travailleurs sociaux					
Définir des temps d'échanges entre les salariés de l'UPHV	Chef de service	Chef de service Travailleurs sociaux					
Changer d'intervenant d'analyse de la pratique tous les 3 ans	Direction	Direction Organisme ADP					
Sécurité / entretien du bâtiment							

Actions	Pilote	Acteurs	2019	2020	2021	2022	2023
Aménager une cuisine adaptée	Direction	Résidents Travailleurs sociaux					
Installation d'une cheminée ou d'un poêle	Direction	Travailleurs sociaux résidents					
Aménager une salle ZEN	Chef de service	Travailleurs sociaux résidents					
Utiliser une salle d'activités à négocier avec le CCAS	Direction	Direction et CCAS Beaupréau					
Equiper les locaux de fauteuils confortables	Direction	Travailleurs sociaux et résidents					
Rendre plus chaleureux le hall d'accueil	Direction	Direction et CCAS Travailleurs sociaux					
Organisation de la prise de repas le week-end	Travailleurs sociaux	Travailleurs sociaux et résidents					
Porter auprès du CCAS la réalisation de travaux : bitume parking, toiture, sol de l'entrée et des marches	Direction	Direction et CCAS					
Vérification de l'ascenseur par le CCAS – Centre Communal d'Action Sociale	Direction	Direction et CCAS					
Envisager l'acquisition d'un véhicule plus adapté	Direction	Direction CD 49 PPI					
Envisager l'acquisition de 2 petits véhicules pour les sorties en soirée ou week-end –étudier la piste des locations	Direction	Direction CD 49 PPI					

Actions ponctuelles 

Actions sur la durée du projet d'établissement 

Conclusion

Ce projet d'établissement est la transcription de la réflexion menée par l'ensemble des professionnels. 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 SEGUINIÈRE et d'autres EHPAD, UPHA...

Le présent projet d'établissement 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