
PROJET D'ÉTABLISSEMENT

SAVS DEPARTEMENTAL
Buis les Baronnie - Nyons - Valence - Crest

**SAVS DÉPARTEMENTAL
ANTENNES DE BUIS-NYONS CREST VALENCE
93, RUE PIERRE CORNEILLE 26000 VALENCE**

Ce projet d'établissement a été adopté

Par **VALIDATION**

du Conseil d'Administration de l'APAJH de la Drôme le 26/01/2023

Après **CONSULTATION** :

- du CVS (Conseil de la Vie Sociale) le 28/03/2022
- des représentants du personnel le 25/11/2022

PRÉFACE

L'APAJH fédère des bénévoles et des professionnels volontaires pour agir en soutien auprès des personnes en situation de handicap. Ensemble nous sommes tous acteurs et garants des projets menés dans nos établissements. Les actions des uns et des autres se stimulent et se complètent, ce qui fait la richesse de notre association.

Dès 1982 la loi indiquait que le travail social a pour vocation de se mettre au service du projet individuel ou collectif des personnes en situation de handicap. Des lois successives ont depuis cherché à accroître encore leur autonomie et à les inclure encore davantage dans le droit commun. C'est pour tenir compte de cette évolution de la société et des lois que le projet d'établissement doit être périodiquement revu.

Car l'APAJH doit évoluer avec la société. Aujourd'hui elle est plus grande et plus diverse, et la fusion actée au 1er janvier 2021 l'enrichit de valeurs et de nouvelles compétences pour renforcer l'offre et la qualité des services. Forte de son aptitude à s'engager et à innover, elle entend porter avec tous ses membres les défis des transformations de notre secteur en restant fidèle à son souci de laisser la primauté à la personne en situation de handicap. Ce document est le reflet d'une société qui avance dans une ère de profondes mutations et il décrit les réponses que les services entendent donner aux besoins et attentes des personnes en situation de handicap.

La révision des projets d'établissement est une occasion de redéfinir le cap pour tous nos membres. Nous devons une nouvelle fois repenser notre manière de travailler et aller encore plus loin dans cette voie pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à l'ensemble des droits fondamentaux et à l'exercice d'une pleine citoyenneté. Votre rôle, notre rôle, est essentiel pour atteindre cet objectif en aidant des usagers citoyens à trouver eux-mêmes leur place dans la société et à devenir, comme tout citoyen, LA société.

Les établissements sont gérés par une association qui relève du droit privé. Pour autant, ce n'est pas en jetons de présence que se mesure la rémunération de ses dirigeants au sein du conseil d'administration mais en nombre de sourires chez des personnes cabossées par les hasards de l'existence, enfants ou adultes, et chez leurs proches. Si j'ose enfreindre notre sacrosaint principe de laïcité, je dirais que l'association est un peu "l'ange gardien" qui doit prévenir ou arrêter toute dérive qui éloignerait de ses valeurs.

Si l'APAJH, que ce soit aux niveaux national ou départemental, a toujours été à la pointe de cette évolution, nous le devons à la forte implication et à l'esprit d'ouverture de ses bénévoles et de ses professionnels qui cherchent inlassablement, au-delà des changements qui s'imposent à nous, la meilleure façon d'accompagner les personnes en veillant au respect de leurs droits et de leurs libertés. Car la technicité ne suffit pas. Contrairement à une administration bureaucratisée, l'association a le devoir d'apporter un "supplément d'âme" en questionnant la finalité de votre action. Nous devons faire vivre ce nouveau projet d'établissement, qui doit rester dynamique et évolutif. Je salue votre implication et votre dynamisme et je tiens à vous remercier pour votre esprit de coopération qui permet à l'APAJH d'être aujourd'hui ce qu'elle est.

Maurice LEIBENGUTH Président de l'APAJH de la Drôme



SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	P. 01
-------------------	-------

I. IDENTITÉ ET VALEURS

1. L'APAJH 26.....	P. 02
2. Présentation du service	
2.1 Fiche identité du service	P. 06
2.2 Histoire du service et ses savoir-faire spécifiques.....	P. 07
2.3 Le service dans son cadre légal, réglementaire et conventionnel.....	P. 08
2.4 Les orientations du ou des schémas d'organisation dont relève la structure et les plans nationaux.....	P. 08

II. L'OFFRE DE SERVICE

1. La personne accueillie, ses besoins.....	P. 10
2. Les objectifs et les prestations directes de l'accompagnement du service.....	P. 13
3. Le pilotage, fonctions supports et prestations indirectes	
3.1 Gérer, manager, coopérer.....	P. 14
3.2 Fonctions logistiques.....	P. 20

III. MISE EN ŒUVRE DES DROITS ET DES LIBERTÉS DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

1. Personnalisation de l'accompagnement.....	P. 21
2. La participation individuelle des usagers.....	P. 24

IV. PERSPECTIVES ET PROJETS DE DÉVELOPPEMENT

1. Prestations directes.....	P. 25
2. Prestations indirectes et avec les nouvelles politiques publiques.....	P. 26

CONCLUSION.....	P. 27
-----------------	-------

ANNEXES.....	P. 28
--------------	-------

1. Synthèse FALC.....	P. 28
2. Fiches orientations transversales inter-établissements APAJH.....	P. 30
3. Fiches actions	P. 37
4. Modèle de l'outil de pilotage du projet d'établissement.....	P. 42
5. Calendrier prévisionnel des étapes d'évaluation et d'amélioration de la qualité.....	P. 43
6. Les ressources documentaires.....	P. 44

LEXIQUE.....	P. 46
--------------	-------

Chaque établissement social et médico-social doit disposer d'un projet d'établissement, comme le stipule l'article L311-8 du code de l'action sociale et des familles.

Au-delà de cette obligation, le projet d'établissement porte plusieurs enjeux :

1-c'est un repère : notre service décrit ses orientations pour les cinq années à venir, en précisant ses objectifs et modalités d'organisation et de fonctionnement qui vont le structurer. Il constitue une feuille de route qui sert d'appui au dialogue des professionnels et au management des équipes.

2-c'est un outil de connaissance pour tous : il permet de communiquer les valeurs fondamentales qui guident les actions de l'association et le sens donné aux accompagnements réalisés. Il sert de support au partage d'information avec les professionnels, les usagers, les familles, les partenaires institutionnels et prescripteurs.

3-c'est un document support d'évaluation pour vérifier année après année la qualité des services rendus aux personnes en situation de handicap et leurs familles. Il sert de base pour les actions de progression à prévoir.

Concernant plus particulièrement notre établissement, un travail spécifique de réflexion autour de la cohérence entre nos missions et les besoins de nos publics a été mené par une relecture du fonctionnement global de notre organisation afin d'apporter des axes d'amélioration.

Inscrit dans une démarche participative, ce travail de réécriture du projet d'établissement nous a permis d'intégrer également dans nos fonctionnements les grands changements qui s'imposent aujourd'hui à notre secteur :

- Le choix préférentiel de l'inclusion en milieu ordinaire, chaque fois que cela est possible,
- L'affirmation d'une logique de parcours des personnes accueillies, impliquant davantage de coopération et de coordination de tous les acteurs,
- La recherche d'une réponse adaptée aux besoins de chaque usager, pour éviter les risques de rupture des accompagnements,
- Une meilleure proximité et qualité d'accueil du public,
- L'accompagnement à la transformation numérique de toute notre association.

Dans la lignée des travaux débutés par la DGCS et la CNSA depuis fin 2014, nous nous sommes résolument engagés dans une démarche d'ajustement de notre projet d'établissement à la logique SERAFIN PH. En effet, cette réforme et son modèle « besoins/prestations », doivent pouvoir déjà s'inscrire dans ce document de référence. Ce premier travail a permis de faciliter la transition du service vers ce nouveau schéma, et prévoit dans le temps un accompagnement de l'ensemble des acteurs concernés (usagers, professionnels, partenaires). En effet, de nombreux outils seront à terme concernés par cette nouvelle référence : dossier unique de l'usager, projet personnalisé, contrat de séjour, livret d'accueil, facturation, ...

A la suite de la formation de l'ensemble des cadres de l'APAJH à l'élaboration du nouveau projet d'établissement, la direction générale a proposé un schéma directeur incluant d'une part les thèmes incontournables à aborder pour l'ensemble des services en lien avec les orientations stratégiques de l'association, mais aussi la mise en place d'une méthodologie et d'une planification de projet.

La réalisation du projet d'établissement a donc inclus :

- Plusieurs niveaux de participation aux instances : codir, copil, groupes de travail thématiques ;
- Un point d'ancrage de départ porté par le chef de service, traduit par l'analyse de la dernière évaluation externe et du précédent projet du service ;
- Une sensibilisation des professionnels aux nouvelles nomenclatures Serafin (identification des besoins, description de l'offre de service par prestation) ;
- La définition de modalités d'implication des usagers et des professionnels du service ;
- La programmation de groupes de travail réguliers entre professionnels du service et d'une rencontre spécifique avec les usagers, famille, CVS, partenaires.

Compte-tenu de l'importance des enjeux et des transformations en cours, l'APAJH s'est donnée l'année 2023 pour finaliser la refonte de ce document prépondérant et qui se veut le reflet juste et précis de ses missions auprès des personnes en situation de handicap.

I. IDENTITÉ ET VALEURS

1. L'APAJH 26

L'APAJH de la Drôme a été fondée à Valence en mai 1971. Elle a la particularité d'être ouverte à tous les types de handicap et à tous les âges de la vie. Elle adhère depuis 1976 à la fédération nationale des APAJH.

Entre 1976 et 2020, l'association a porté la création de quinze nouveaux établissements et services.

Au 1er janvier 2021, elle fusionne officiellement avec l'association drômoise APEI le Val Brian elle-même créée en 1973, qui adjoint ainsi six établissements à l'APAJH de la Drôme.

Les principaux buts de l'association sont :

- La mise en œuvre de toute action destinée à favoriser l'épanouissement des personnes en situation de handicap et à assurer leur intégration dans différents domaines de la vie ;
- L'action et la représentation auprès des pouvoirs publics pour qu'ils assurent aux personnes en situation de handicap et à leurs familles les aides morales et matérielles qui leur sont dues ;
- La création et la gestion d'établissements et services destinés à accueillir ou à accompagner les personnes en situation de handicap.

L'APAJH de la Drôme regroupe tout citoyen directement concerné ou pas par le handicap.

Elle agit dans le cadre de l'économie sociale et solidaire, en partenariat le plus large possible.

Valeurs et principes fondamentaux guidant l'action de l'association

- **La primauté de la personne** : la personne en situation de handicap est un citoyen avant d'être handicapée. Chaque personne en situation de handicap doit se voir garantir son projet de vie individuel et se voir offrir des moyens d'accompagnement souples et diversifiés.
- **La laïcité** : la laïcité c'est l'existence d'un espace public, commun et ouvert à tous les citoyens sans exception, indépendamment des origines, des religions, des convictions.
- **La citoyenneté** : les droits de la personne en situation de handicap existent, ils sont reconnus par le législateur mais leur application est encore irrégulière. Favoriser la pleine citoyenneté par l'accès à tous les secteurs de vie est primordial pour l'APAJH, avec le droit à l'école, le droit au travail, à la formation, à l'insertion en milieu ordinaire, le droit au logement, le droit aux soins, le droit à la vie sexuelle et affective, le droit aux loisirs et à la culture, le droit à des revenus permettant de vivre dignement.
- **La solidarité** : le handicap est une donnée qui s'inscrit, réellement ou potentiellement, dans le cours ordinaire de toute vie humaine. L'APAJH milite pour une approche solidaire et collective fondée sur la solidarité nationale indispensable à la cohésion sociale.

L'APAJH s'engage à faire émerger une société inclusive, en tant qu'elle s'oblige à donner à l'ensemble des citoyens la possibilité d'accéder à tous les espaces sociaux et participer à la vie de la cité.

Projet associatif

Le développement de son projet associatif s'appuie plus particulièrement sur cinq axes de travail :

Axe 1 : Représenter et défendre les personnes en situation de handicap et leurs familles, les accompagner par des réponses de qualité, où l'écoute, la bienveillance, l'humanité trouvent leur place.

Axe 2 : Accompagner le parcours de vie de la personne en situation de handicap dans sa globalité et sa singularité, en agissant le plus tôt possible, et en veillant à éviter les ruptures de parcours.

Axe 3 : Développer toutes les formes de militance associative.

Axe 4 : Garantir la pérennité d'une association départementale autonome pour assurer une gouvernance de proximité ancrée dans les territoires.

Axe 5 : Développer les partenariats avec tous les acteurs permettant de créer une synergie au service des personnes en situation de handicap.

Présentation de l'organisme gestionnaire

L'organisme gestionnaire « association APAJH Drôme » est régi par la loi du 1er juillet 1901. Les statuts actuels ont été adoptés lors de l'assemblée générale du 31 mai 2018, et déposés en préfecture de la Drôme.

Un Conseil d'Administration compte seize membres, et un Bureau est constitué de cinq personnes.

L'association APAJH de la Drôme compte à ce jour 205 membres adhérents.

L'organisme gestionnaire APAJH Drôme fonctionne régulièrement dans le cadre de ses instances statutaires.

Organisation générale de la gouvernance et déploiement du siège administratif

L'association est dotée d'une direction générale et d'un siège administratif, situés à Bourg-lès-Valence (26500). Ces derniers assurent pour le compte des établissements et services, des fonctions supports relatives à l'organisation, aux systèmes d'informations, à la gestion administrative et financière, à la politique ressources humaines, à la qualité et la sécurité, aux achats et au patrimoine. Cette centralisation et mutualisation ont pour objectifs de développer cohérence et efficacité dans le fonctionnement général, et d'assurer aide, conseil et contrôle des établissements et services.

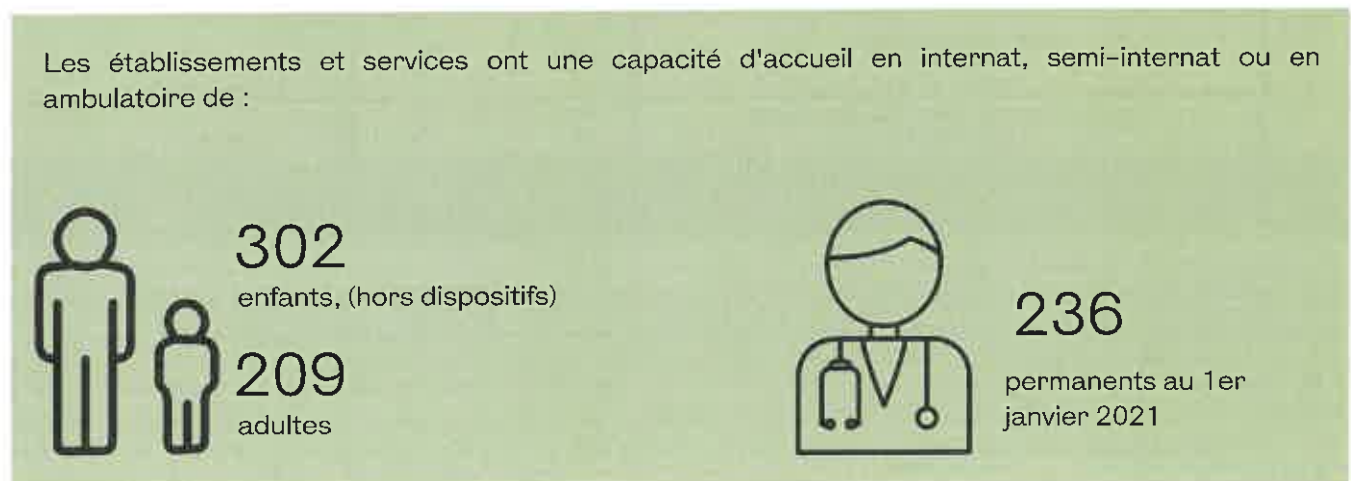
Ces fonctions doivent être distinguées de celles relevant de la vie associative, militante, qui porte l'engagement, les valeurs principales et le projet collectif, via le CA, le Bureau et l'Assemblée Générale. L'association s'appuie sur des « sections locales » qui permettent des liens supplémentaires dans les territoires auprès des usagers, leurs familles, les professionnels, les élus, les partenaires. Par ailleurs, des « correspondants associatifs » désignés par le conseil d'administration représentent l'APAJH en CVS, auprès des parents, ou lors de manifestations organisées par un service. Ces interlocuteurs peuvent être interpellés pour tous les sujets de la vie de l'établissement.

L'APAJH a signé un Contrat Pluri-annuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) en décembre 2018 avec le Conseil départemental de la Drôme et en janvier 2019 avec l'ARS Rhône-Alpes, pour une durée de 5 ans. Les axes du CPOM ARS de « l'ex-APEI Val Brian » entrés en vigueur au 1er janvier 2020 sont dorénavant portés par l'APAJH.

Tous nos projets d'établissements ou de services sont construits en référence aux CPOM signés, et s'inscrivent « dans un contexte de redéploiement de l'offre, de recherche de solutions innovantes et de développement de formules de coopération, en lien avec les orientations des politiques régionales et départementales en matière sanitaires et sociales. Ils visent à développer les conditions les plus ajustées et les plus appropriées pour la mise en œuvre des prestations nécessaires aux besoins et aux attentes des personnes accueillies ».

Implantation territoriale

En 2021, l'organisme gestionnaire APAJH Drôme gère 19 établissements et services médico-sociaux (ainsi que leurs antennes et annexes délocalisées) dans le département de la Drôme ainsi que deux dispositifs :



Etablissements et services de l'APAJH dans la Drôme

	Type établissement	Nombre	Capacité d'accueil	Communes d'implantation
S e c t e u r E n f a n c e	CAMSP (CAMESOP) et une annexe	2	75 45	Bourg-lès-Valence et son annexe à Crest, Montélimar
	Unité de diagnostic autisme 3DPA [7] Rattaché au CAMESOP		14 / an	Bourg-lès-Valence
	SESSAD TLA [8] avec un PCPE [9] + Service de Bilans Spécialisés SBS [10]	1	25 + 25 12 / an	Bourg-lès-Valence
	SESSAD TSA [11] avec un PCPE <i>SESSAD TLA et SESSAD TSA constituent un seul et unique établissement sur le plan administratif</i>	1	9 + 9	Bourg-lès-Valence
	SESSAD HM [12]	1	58	Bourg-lès-Valence et son annexe à Romans
	SEM Section Education Motrice incluse dans le collège M. Pagnol	1	12	Valence
	UEMA Unité d'Enseignement Maternelle Autisme incluse dans l'école maternelle F. Buisson	1	7	Valence
	PCO [13] Drôme / Ardèche Pour les troubles du neuro-développement	1	/	Bourg-lès-Valence
S e c t e IME	IME Val Brian site principal avec service IMP/service IMPRO	1	78	Grâne avec internat Internat externalisé à Crest Internat externalisé à Lorioi
	SESSAD déficient intellectuel et 3 antennes	1	17	Grâne Antenne à Crest Antenne à Livron Antenne à Die
S e c t e A d u i t e	Foyer hébergement	3	36	Valence Crest Buis-les-Baronnies
	Foyer appartement	2	13	Crest Buis-les-Baronnies
	ESAT	3	60	Valence (sans mur) Crest Buis-les-Baronnies
	SAVS départemental 4 antennes	1	60	Valence Crest Nyons Buis-les-Baronnies
	Foyer accueil de jour départemental et une annexe	1	40	Crest Annexe à Dieulefit
TOTAL		20	595	

Contexte législatif et réglementaire :

Pour définir le champ de nos interventions auprès des personnes accompagnées, nous nous référons principalement aux textes qui constituent le cadre réglementaire des établissements médico-sociaux relevant de l'article L.312-1 du CASF :

- La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et les décrets d'application qui l'accompagnent. En mettant la personne en situation de handicap au cœur du dispositif, la loi cherche à répondre de façon adaptée aux besoins de chaque personne et participe ainsi à son développement. Elle vise « à promouvoir, dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets ».
- La loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, affirme que « le droit fondamental à la protection de la santé doit être mis en œuvre par tous moyens disponibles au bénéfice de toute personne ». Elle affirme le droit à recevoir les soins et traitements les plus appropriés, à être informé sur son état de santé, au respect du secret médical et à l'accès au dossier médical.
- La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap. Elle énonce le principe du droit à compensation du handicap et de l'obligation de solidarité de l'ensemble de la société à l'égard des personnes handicapées.
- La loi 2009-879 du 21 juillet 2009 HPST relative à l'Hôpital, aux Patients, à la Santé et aux Territoires. Elle crée les Agences Régionales de Santé, instaure de nouvelles règles en matière d'autorisation de création de services, et a pour objectifs de lutter contre l'inégalité d'accès aux soins et de favoriser le rapprochement entre les secteurs sanitaire et médico-social.

PCO : Plate-forme de Coordination et d'Orientation

TLA : Troubles du Langage et des Apprentissages ; TSA : Troubles du Spectre de l'Autisme ; HM : Handicap Moteur,

PCPE : Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées

CASF : Code de l'Action Sociale et de la Famille

- La circulaire DGCS/2A/2010/254 du 23 juillet 2010 relative au renforcement de la lutte contre la maltraitance des personnes en situation de handicap et au développement de la bientraitance dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de la compétence des ARS.
 - La loi n°2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, élargissant pour les personnes majeures, la procédure de désignation de la personne de confiance au secteur social et médico-social,
 - La loi n°2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et la transformation du système de santé, a acté la réforme du dispositif d'évaluation des activités des ESSMS sous l'égide de l'HAS.
- Nous nous référons également aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles élaborées et diffusées par l'Agence Nationale de l'Evaluation et de la Qualité des Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux (ANESM) et désormais l'HAS.

Perspectives et les projets de développement de l'organisme gestionnaire :

→ La fusion APEL_ APAJH :

En 2017, les deux associations APEI du Val Brian et l'APAJH de la Drôme ont conjointement pris l'initiative d'un projet de fusion. Ce projet visait à préparer l'avenir et répondre aux nombreux enjeux tant sectoriels que spécifiques au territoire de la Drôme. La ligne de mire de ce projet est l'amélioration du service rendu à l'utilisateur et la pérennisation des activités et des emplois des deux associations. L'APAJH ainsi étoffée se doit désormais de réussir humainement cette fusion en construisant une nouvelle identité associative et une culture professionnelle commune tout en gardant sa marque de fabrique : un ancrage territorial très fort dans la dynamique sociale et économique des secteurs géographiques d'implantation de ses établissements.

→ De grands changements à l'horizon 2021-2025 :

La réécriture du projet d'établissement s'inscrit aussi dans un contexte de grands changements dont les principaux enjeux sont :
 - Développer encore plus l'approche du « sur mesure » comme réponse aux besoins très diversifiés et évolutifs de nos publics. Ceci va nécessiter des pratiques professionnelles décloisonnées entre les différents services de l'APAJH (interopérabilité des ressources internes).

Il s'agira aussi d'aller chercher d'une manière plus active la complémentarité des réponses et la mutualisation des moyens auprès de nos partenaires des territoires pour mieux répondre d'une manière globale aux besoins des usagers. Ces objectifs s'appuieront sur la recherche de ressources externes, un travail de coordination, l'adoption du langage commun des besoins et des prestations SERAFIN PH, le souci constant de la place de l'utilisateur et de sa famille

- Inscrire l'APAJH dans les chantiers nationaux, régionaux et locaux des politiques publiques afin de pouvoir conduire les changements internes et ne pas subir les évolutions. Nous devons nous positionner comme acteurs des territoires des grandes questions comme la Réponse accompagnée pour tous, la modernisation numérique du secteur médico-social ...

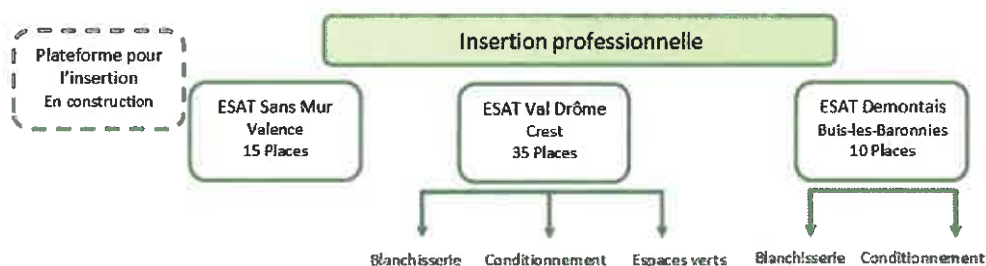
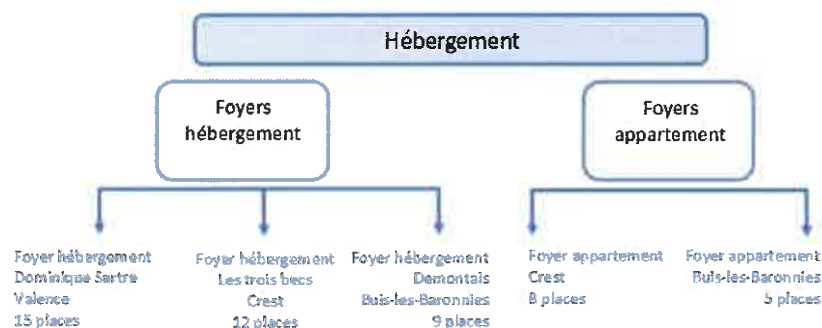
-Déployer une démarche d'amélioration continue de la qualité (qualité et gestion des risques) qui soit portée par l'ensemble des collaborateurs APAJH et notamment par les instances représentatives du personnel en tant qu'outil support à l'amélioration du service rendu et par analogie aux conditions de travail, à l'adaptation permanente de nos pratiques, à la prévention des risques. Dans cet esprit l'APAJH souhaite poursuivre une politique volontariste d'amélioration, modernisation, extension et sécurisation de ses locaux, en s'appuyant notamment sur son responsable patrimoine.

-Développer une politique dynamique et moderne de Gestion des Ressources Humaines au service d'une qualité de vie au travail (équilibre vie professionnelle et personnelle, télétravail, mobilité interne, consolidation des temps partiels, emploi de travailleurs handicapés).

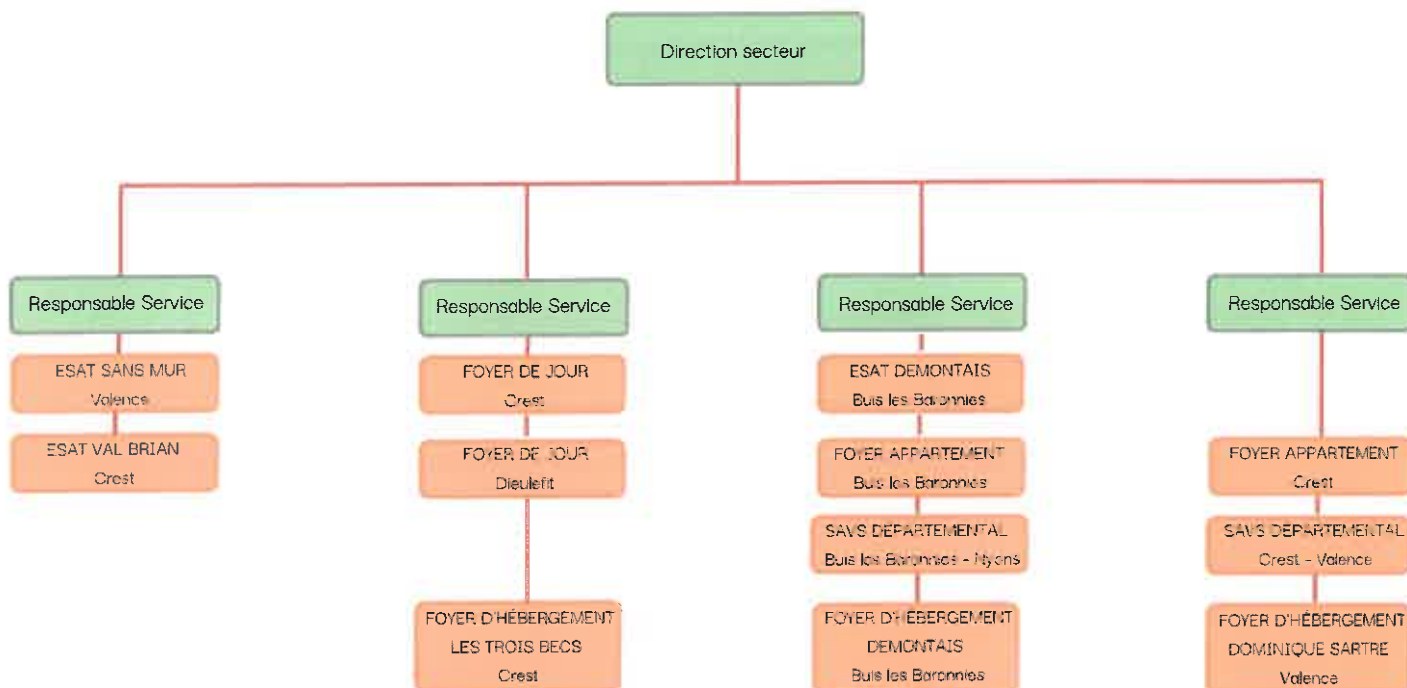
2. Présentation du service

2.1. Fiche identité du service

Coordonnées	SAVS DEPARTEMENTAL DE L'APAJH
FINESS	26 00 13 321
Gestionnaire	APAJH DE LA DROME 64 ALLEE DU CONCEPT 26500 BOURG LES VALENCE
Directeur	Céline ZIMMERMANN
Agrément	Conseil Départemental par Arrêté N° 21_DS_0045 du 11/02/2021 60 places
Date d'ouverture	20 octobre 1995
Mode de tarification	Conseil Départemental Drôme 26 M22bis
Conventions	CPOM 2018-2022
Zone géographique	Département de la Drôme 3 antennes : BUIS-NYONS CREST VALENCE



ORGANIGRAMME DU SECTEUR ADULTE



2.2. Historique du service et ses savoirs faire spécifiques

L'histoire du SAVS Départemental de l'APAJH a vu plusieurs rapprochements s'opérer : l'antenne Buis-Nyons avec celle de Valence, puis avec l'antenne de Crest dans le cadre de la fusion des associations APAJH-APEI au 1er janvier 2021.

L'histoire du SAVS est ancrée dans les territoires du département.

1995 Valence : Création d'un SAVS de 22 places à l'APAJH.

En 2007 le SAVS se retrouve sur le même site que le foyer d'hébergement Dominique Sartre et l'ESAT sans mur à Valence.

A l'origine, le SAVS accueille et accompagne des personnes adultes en situation de déficience intellectuelle, puis s'ouvre aux personnes avec tous types de handicap.

1999 Crest - Création d'un SAVS de 8 places à l'APEI.

Le SAVS est créé, adossé au site du foyer appartement. Les 8 personnes accompagnées par le SAVS travaillaient toutes à l'ESAT du Val Brian à Crest. Les personnes accompagnées présentent tous types de handicap.

2002 Buis-Nyons Création d'un SAVS de 28 places à l'APAJH

Il dispose de 2 lieux d'accueil sur les territoires du Nyonsais et des Baronnies, et porte l'acronyme SANBA : Service d'Accompagnement Nyonsais Baronnies Apajh.

Le SAVS répond d'une part au manque de structure équivalente dans le sud de la Drôme et d'autre part, il vient en complément du dispositif foyer hébergement-ESAT déjà existant à Buis-les-Baronnies.

2011 Buis-Nyons Valence

Rapprochement des 2 antennes du SAVS Valence et SANBA, pour devenir le SAVS départemental APAJH. Débute alors une évolution du service vers une logique départementale avec un projet commun adapté aux spécificités des territoires, respectueux de ses diversités géographiques et humaines.

2021 Buis-Nyons Crest-Valence

Suite à la fusion au 1er janvier, création de deux places supplémentaires portant à 60 places, tout type de handicap, la capacité d'accueil du SAVS, réparties sur les 3 antennes.

Le SAVS a un rayonnement départemental sur 3 territoires :

- Baronnies et Nyonsais,
- Valence et sa couronne,
- Vallée de la Drôme.

En lien avec son histoire, les savoir-faire du SAVS s'inscrivent dans la prise en compte des caractéristiques des territoires d'intervention, soit urbain, semi-rural, ou rural.

Les antennes SAVS disposent d'une richesse partenariale importante, ce qui facilite le travail en réseau, l'adaptabilité des accompagnements, et la capacité d'orientation des personnes accompagnées.

Certains partenaires sollicitent le SAVS, en tant que « ressources et appui » du fait de sa connaissance « spécialisée et experte », du handicap (Ex : AS[1], soutien à la parentalité, médecins, ou professionnels de l'insertion sociale)

Le SAVS propose des temps d'accompagnement individuels, mais aussi en lien avec la mission de Vie Sociale, des temps collectifs, en tant que moments plus informels et non obligatoires.

Le SAVS prend en compte la cellule familiale, avec l'accord de l'adulte accompagné.

2.3 Le service dans son cadre légal, réglementaire et conventionnel

Selon l'article Art. D312-162 CASF, les services d'accompagnement à la vie sociale ont pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

Le cadre légal du SAVS

→ La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, (transfert de compétences vers les collectivités locales)

→ Le décret n° 2005-2023 relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des Services d'Accompagnement à la Vie Sociale et des Services d'Accompagnement Médicosocial /pour Adultes Handicapés (SAMSAH).

Le SAVS est régi par le Code de l'action social et des familles (CASF) à l'article L 312-1 et principalement aux articles D312-162 à 165 qui en précisent les missions :

« Dans le respect du projet de vie et des capacités d'autonomie et de vie sociale de chaque usager, les services définis à l'article D. 312-162 organisent et mettent en œuvre tout ou partie des prestations suivantes :

- L'évaluation des besoins et des capacités d'autonomie ;
- L'identification de l'aide à mettre en œuvre et la délivrance à cet effet d'informations et de conseils personnalisés ;
- Le suivi et la coordination des actions des différents intervenants ;
- Une assistance, un accompagnement ou une aide dans la réalisation des actes quotidiens de la vie et dans l'accomplissement des activités de la vie domestique et sociale ;
- Le soutien des relations avec l'environnement familial et social ;
- Un appui et un accompagnement contribuant à l'insertion scolaire, universitaire et professionnelle ou favorisant le maintien de cette insertion ;
- Le suivi éducatif et psychologique.

2.4 Les orientations du ou des schémas d'organisation dont relève la structure et les plans nationaux

Le Projet Régional de Santé Auvergne-Rhône-Alpes 2018-2023 adopté par arrêté du Directeur général de l'ARS le 25 mai 2018. Le nouveau cadre réglementaire définit les 3 documents constitutifs du PRS[2] :

- le Cadre d'Orientation Stratégique (COS), qui détermine les objectifs stratégiques de l'ARS et les résultats attendus à 10 ans, en lien avec la stratégie nationale de santé, pour améliorer l'état de santé de la population et lutter contre les inégalités sociales et territoriales de santé dans la région.
- le Schéma Régional de Santé (SRS), établi sur la base d'une évaluation des besoins et de l'offre de santé, qui détermine des prévisions d'évolution et des objectifs opérationnels, déclinant les objectifs stratégiques du COS, pour l'ensemble de l'offre de soins et de services de santé, y compris en matière de prévention, promotion de la santé et accompagnement médico-social. Il a une durée de 5 ans.
- le Programme régional d'Accès à la Prévention et aux Soins des personnes les plus démunies (PRAPS), qui est une déclinaison spécifique du SRS en vue de faciliter l'accès et l'égalité au système de santé dans sa globalité et d'améliorer la cohérence dans le parcours des personnes les plus démunies.

→ Le CPOM du 28 décembre 2018, signé pour la période du 1er janvier 2018 au 31/12/2022 entre l'APAJH de la Drôme, l'ARS et le Conseil Départemental de la Drôme, décline pour le SAVS départemental des actions sous ses axes 1, 2 et 3 :

L'amélioration de l'accompagnement des personnes adultes handicapées psychiques la Structuration plus efficiente de a démarche qualité et de son activité au niveau départemental.

[1] AS : assistante sociale

[2] PRS : Projet Régional de Santé

→ Le schéma « Parcours Solidarités », 2019–2024 du département de la Drôme, qui s'appuie sur une approche décloisonnée des politiques des solidarités basée sur :

- La notion de parcours de la personne dans une approche territoriale,
- Une mise en œuvre des politiques sociales qui fait le choix de développer et de prendre appui sur la participation et l'expertise des usagers,
- L'innovation en tant que levier pour faire évoluer les pratiques sociales et médico-sociales, en particulier les relations avec les usagers.

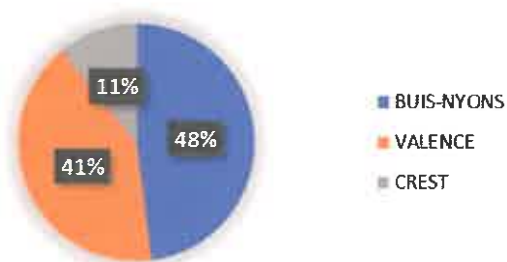
L'action du SAVS APAJH s'inscrit pleinement dans les axes de développement du schéma départemental notamment en développant la prévention, en garantissant le parcours de la personne) et en se positionnant comme partenaire de la MDA dans cette démarche.

II. L'OFFRE DE SERVICE

I. La personne accueillie, ses besoins

Les personnes accompagnées par le SAVS sont des personnes adultes en situation de handicap et ayant une notification de la CDAPH. La présentation des personnes accompagnées s'appuie sur l'activité du service uniquement en 2021 car c'est la 1ère année d'accompagnement commun des 3 antennes constitutives du SAVS Départemental.

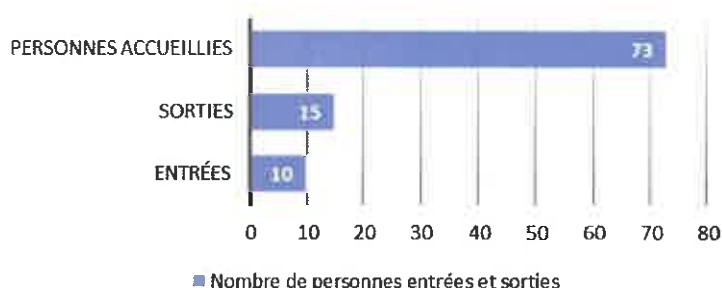
Nombre de personnes accompagnées par territoire en 2021



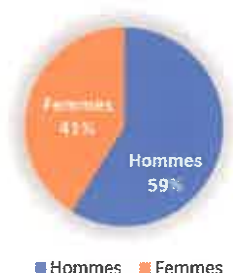
L'équipe du S.A.V.S. assure l'accompagnement de personnes résidant dans leur propre logement ou au domicile familial. En cas de déménagement de la personne, l'accompagnement pourra être maintenu dans l'attente d'un relai garantissant la continuité de celui-ci.

Au 1er janvier 2021, nous accueillons 73 personnes pour un agrément de 60 places. Notons que le SAVS fonctionne avec une file active de 10 à 15 personnes réparties sur l'ensemble des sites.

Mouvements de la population en 2021



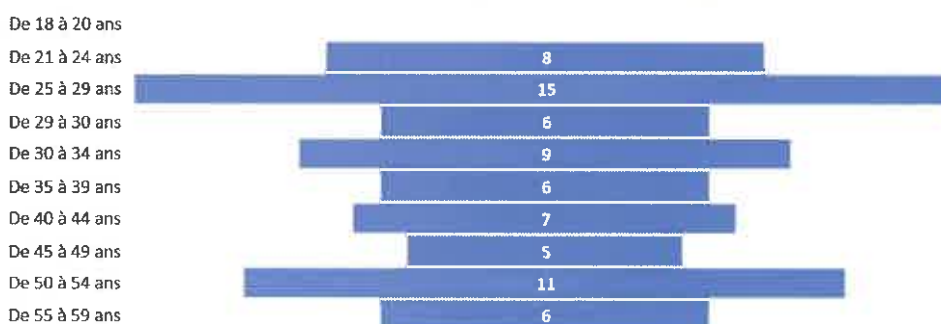
Répartition par sexe en 2021



Nous constatons un équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes accompagnés. Néanmoins la population masculine est sensiblement plus élevée.

Evolution du public

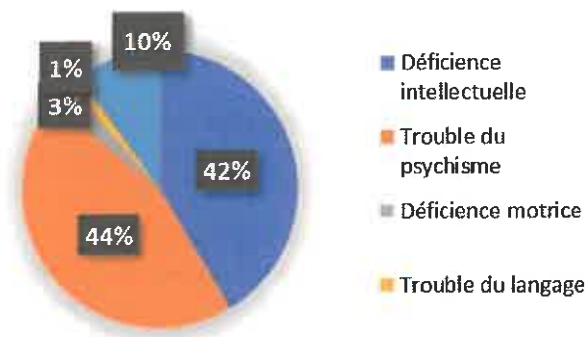
Nombre de personne accompagnées par tranche d'âge en 2021



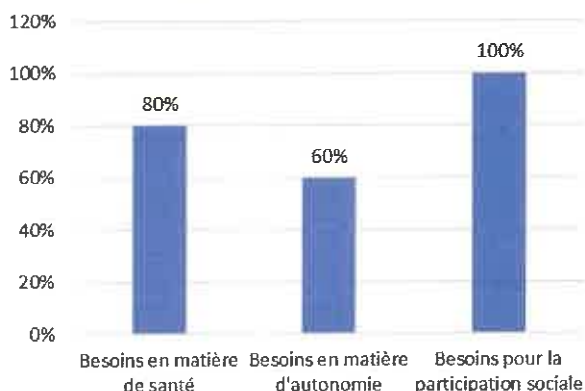
La moyenne d'âge est de 41 ans néanmoins, 40% des personnes que nous accueillons ont moins de 30 ans. Les plus jeunes sont majoritairement orientés, à l'issus d'un contrat jeune majeur, dans le cadre d'un contrat avec l'ASE jusqu'à leurs 21 ans. Concernant les plus de 49 ans, ces personnes ont intégré le service avec l'aide des services sociaux, des services de psychiatrie, des délégués à la tutelle.

On constate une augmentation des personnes souffrant de troubles psychiques (déficiency principale ou troubles associés). Ces nouveaux profils nécessitent de réajuster les accompagnements jusqu'alors mise en place. Un soutien individualisé et de proximité est nécessaire. Cette croissance marquée sur ces dernières années est à corréler avec la reconnaissance de la déficiency psychique par la loi du 11 février 2005.

Répartitions par type de handicap en 2021

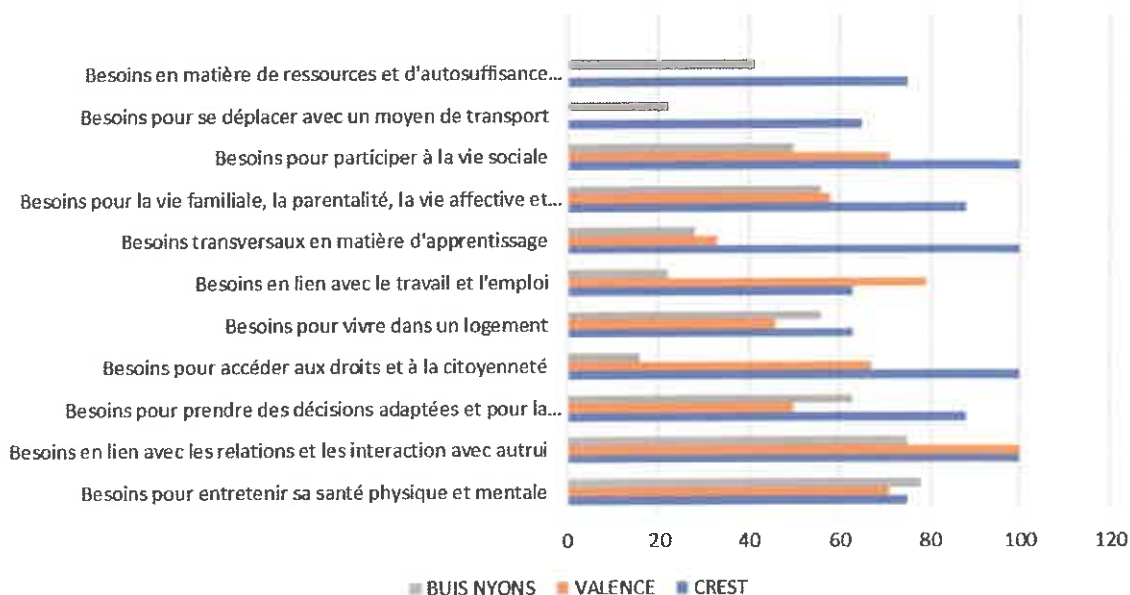


Répartition par type de BESOINS en 2021



L'identification des besoins est indispensable pour proposer des modalités d'accompagnements diversifiées, adaptées aux attentes des usagers du SAVS départemental. Pour ce faire, nous utilisons une grille basée sur la nomenclature SERAFIN-PH. Sur la base de l'échantillon des personnes présentes en mars 2021, nous avons pu apprécier des besoins, pour ensuite les classer selon le niveau 1 de la nomenclature (santé, autonomie et participation sociale). La grille des besoins est aussi un support à l'expression des besoins plus directement par les personnes.

Part des Besoins selon la nomenclature SERAFIN-PH



Il ressort de ces données que désormais, la plupart des personnes accompagnées vivent seules, et ne travaillent pas. Isolées, les personnes accompagnées n'ont que peu ou pas de lien social, et montrent peu de ressources pour en créer. Les actions collectives proposées par le service participent à cette « expérience de lien » pour favoriser la socialisation.

Evolution des problématiques

Le handicap psychique sous-tend des besoins de soin, mais l'accès à ces soins spécialisés reste difficile, tout autant que de s'y maintenir.

Au niveau du territoire rural, le temps pris en transports pour se rendre en consultation, ateliers thérapeutiques, reste très important.

Sur le secteur de Valence les possibilités de rendez-vous en CMP ont diminué. Au niveau des problématiques de soins rencontrées, il apparaît que plusieurs niveaux d'accompagnements relèveraient d'un SAMSAH.

De moins en moins de personnes en SAVS ont un « projet de travail »

L'insertion professionnelle, en milieu ordinaire ou protégé, et/ou l'accès à la formation professionnalisante reste difficile à construire. Sur le territoire Buis-Nyons, un travail de collaboration avec l'E.S.A.T. Demontais et son réseau est engagé.

Précarisation des ressources familiales

Pour les personnes handicapées vieillissantes, la difficulté de leurs aidants peut être concomitante avec leurs difficultés. Concernant la question du soutien à la parentalité : les parents accompagnés par le SAVS ont souvent des enfants concernés par des mesures de placement. Les services de placement participent au soutien à la parentalité mais manquent de spécialisation quant à la prise en compte du handicap dans la « guidance » du positionnement de parent.

Difficulté d'accéder à un logement via « dossier logement social »

La demande de logement social apparaît supérieure à l'offre. De plus les personnes accompagnées par le SAVS ne sont souvent pas prioritaires pour l'accès à un logement social, via le numéro unique, car une priorité est donnée aux familles avec enfants.

Le service s'appuie alors sur le relais avec les tuteurs. Il faut noter que certaines personnes expriment parfois une demande au SAVS pour favoriser « l'aller vers » ou « le lien » avec le tuteur.

Augmentation significative de notifications vers un SAVS par la MDA

Le SAVS est perçu comme pouvant répondre aux situations d'isolement. Ce service apparaît souvent comme moins stigmatisant qu'un accompagnement en institution. Le SAVS porte un premier regard sur la situation et dans les premiers contacts, le SAVS participe parfois à la reconnaissance du handicap et à la mise en place des droits spécifiques (demande RQTH, demande d'AAH). Les périodes d'observation, d'évaluation et d'orientation sont facilitées par des rencontres possibles dans le milieu de vie des personnes, à domicile ou pas et en fonction des habitudes de vie. Le SAVS est très adaptable, disponible et facile d'accès (ex : demandes aux administrations beaucoup plus complexes, le SAVS reste accessible par téléphone, sms).

Un accompagnement de longue durée

Le SAVS limite les risques de rupture dans les vies des personnes, grâce notamment à des possibilités d'accompagnements possibles sur le long terme. Ceci représente un atout pour pouvoir accompagner des situations telles que : difficulté en santé mentale, éviter les risques de ruptures des soins, au niveau du logement, au niveau de la parentalité...

2. Les objectifs et les prestations directes de l'accompagnement du service

Les différentes prestations d'accompagnement délivrées par l'établissement s'appuient sur les trois champs d'intervention santé, autonomie, participation sociale tels que décrits dans la nomenclature Serafin-PH, et sont définis à partir des besoins identifiés précédemment.

Le service déploie 13 prestations qui ont pour objectifs principaux,

- de proposer à des personnes présentant un handicap psychique et/ou mental, un accompagnement au domicile, en milieu ouvert,
- avec le souci de préserver leur environnement familial, social et professionnel,
- de favoriser leur participation pleine et entière à la vie sociale et citoyenne au sein de la cité.

Part des prestations en % (composante de niveau 4)



Au sujet des prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles :

Il est bon de préciser que le S.A.V.S. n'a pas pour mission de donner des soins ou à effectuer des accompagnements spécifiques dans le domaine médical. Toutefois, pour permettre aux personnes l'accès aux dispositifs de soins, les intervenants du S.A.V.S. assurent un accompagnement en partenariat avec les services médicaux (réseaux de santé, maison de santé, équipes mobiles, SSIAD, CMP ...)

Au-delà de la médicalisation systématique, le rôle du SAVS peut être aussi de faciliter une prise de conscience des enjeux à long terme que représente l'importance de prendre soin de soi tout au long de la vie pour éviter une dégradation de sa santé personnelle : s'autoriser à penser bien-être, équilibre, qualité de vie pour lui-même et éventuellement son entourage est encore une étape vers l'autonomie.

L'accompagnement proposé au SAVS se construit sur la base d'un relationnel privilégié entre chaque personne accompagnée et l'équipe de professionnels, dont principalement avec le référent éducatif. Les professionnels inscrivent leurs pratiques dans une approche bienveillante. A partir de temps d'entretiens, d'écoute, d'accompagnement, d'échanges, le référent permet à la personne accompagnée de s'exprimer avec suffisamment d'assurance, en confiance, sur ses difficultés, ses ressources, ses projets.

Les entretiens ont lieu soit au domicile, soit au service, soit en extérieur. Ces temps sont organisés (rendez-vous fixés à l'avance) et adaptables à la faveur d'une communication facilitée et de « proximité ». Les éducateurs sont joignables au téléphone, aux horaires du service et si besoin, par le biais de messages vocaux, beaucoup de sms, mails pour certains.

L'offre de service du SAVS s'inscrit dans le territoire de vie des personnes afin de mobiliser des partenaires en tant que ressources interne et externe nécessaires à l'avancée de chaque projet individuel et- ou collectif

Le SAVS mobilise de nombreux partenaires dans l'accompagnement. Les partenaires sont soit en place (mesure de protection, famille, médecin), soit à mettre en place en fonction de projet de vie et d'accompagnement de chacun (Bailleur, Administration, loisirs...)

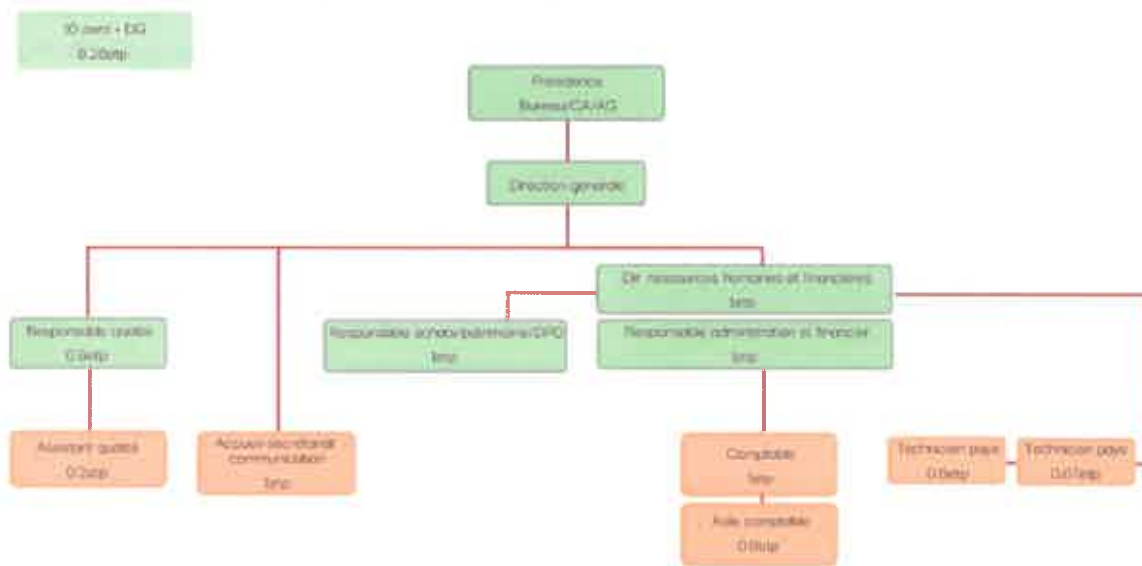
3. Le pilotage, fonctions supports et prestations indirectes

3.1. Gérer, manager, coopérer

3.1.1. Gestion des ressources humaines et du dialogue social

A la faveur de la fusion avec l'APEI en 2021, le siège a pu étayer ses services supports. Son équipe remplit la quasi-totalité des missions pour chacun des établissements, en matière de gestion des ressources humaines, de comptabilité et de finances.

ORGANIGRAMME DU SIÈGE - Direction et fonctions support



L'APAJH a mis en place une véritable Direction des ressources humaines pour répondre à ses enjeux et notamment son développement lié à la fusion.

Pour faciliter et optimiser ses missions d'accompagnement du personnel, elle a choisi de se doter d'un logiciel de gestion du temps et des plannings « OCTIME ». Cet outil participe à la transition numérique et permettra notamment de simplifier l'annualisation des professionnels, automatiser des tâches de suivi, sécuriser l'activité et la conformité au droit du travail. Un temps de formation, paramétrage, déploiement s'étend sur 2021 et 2022 pour une opérationnalité au 1er janvier 2023.

Recrutement, accueil et intégration de nouveaux collaborateurs

L'élaboration des offres d'emploi, et leur diffusion, en lien avec les responsables, ainsi que le suivi des contrats de travail sont gérés par le siège.

Les recrutements des cadres hiérarchiques sont finalisés avec la Direction générale et deux membres du Conseil d'administration.

Le siège accompagne les salariés pour l'ensemble de leurs démarches en lien avec leur activité (ouverture des accès informatiques, mutuelle, équipements...).

Évaluation des besoins, Emploi, des Compétences - GPEC et Formation Professionnelle Continue - FPC

Une démarche est en cours pour s'adapter aux enjeux de transformation de notre secteur (évolutions des métiers et des activités proposées, mutation des besoins des usagers, qualité de vie au travail, gestion de la pyramide des âges...) et favoriser la continuité de parcours de nos professionnels. La mise en place d'une DRH[1] en 2021 va aider à outiller et optimiser rapidement cet axe fort de travail.

Il en est de même pour la formation professionnelle qui fait l'objet d'une structuration progressive via la définition annuelle des besoins de renforcement et développement de compétences, la mise en place de procédures de recueil des souhaits et de consultation des instances du personnel.

Hygiène, sécurité et santé - conditions de travail

Le siège accompagne les responsables de service pour favoriser l'ancrage d'une culture de prévention, via notamment l'évaluation des risques professionnels, et leur formalisation et suivi dans le DURP[2]. Un soutien méthodologique et technique, et une veille documentaire sont proposés régulièrement. Une concertation régulière est faite avec les CSE/C2SCT[3]. Des thématiques peuvent être traitées de manière mutualisée inter-établissements ou « à la carte » selon les réalités et besoins particuliers des services.

[1] DRH : Direction des Ressources Humaines

[2] DURP : Document Unique des Risques Professionnels

[3] CSE : comité social et économique / C2SCT : commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

-Dialogue social et relations avec les IRP[1]

Le siège assure l'ensemble des relations institutionnelles avec les mandataires et déploie une politique de dialogue social en assurant une concertation régulière notamment via les réunions avec les CSE et C2SCT. Des représentants de proximité sont identifiés dans les territoires auprès des différents services et peuvent être saisis par les professionnels. Tous les salariés sont informés des comptes rendus des instances par voie numérique ou affichage dans les services. Un référent harcèlement à disposition de tous les services est désigné.

-Modalités de fonctionnement de l'organisation

Le pilotage stratégique est mené par la direction générale en lien étroit avec les directions de secteurs enfance/adulte basées dorénavant au siège et la direction IME/SESSAD DI basée à Grâne ainsi que les cadres de direction du siège.

- Une réunion générale de tous les cadres est organisée une fois tous les deux mois selon les nécessités de pilotage, d'information et d'accompagnement des services.
- Les directions de secteur ou d'établissements animent et coordonnent l'ensemble des services rattachés en s'appuyant sur les responsables d'établissements.
- Les responsables de service organisent périodiquement des réunions propres à leurs services.

3.1.2. Gestion administrative, budgétaire, financière et comptable

-Gestion des locaux

L'APAJH est propriétaire de dix sites et locataire de six autres, dont deux avec un bail emphytéotique. Certains sites accueillent plusieurs services dans un même bâtiment.

Afin de pouvoir répondre aux exigences de gestion des biens immobiliers, un responsable des achats et patrimoine (1etp) a rejoint le siège en février 2021 afin de veiller à :

- l'adéquation entre les bâtiments et les missions des établissements et services de l'association (espace, sécurité, gestion des risques ...),
- la préservation de la valeur économique et technique des bâtiments,
- l'optimisation des moyens matériels et immatériels (énergies, équipements et consommables, véhicules, logiciels, communications...) utilisés par tous les acteurs de l'association.

Avec l'appui du responsable patrimoine qui coopère avec les maîtres d'œuvre, l'APAJH poursuit sa politique d'amélioration des conditions d'accueil et de travail en choisissant d'investir dans la rénovation et l'acquisition de locaux plus adaptés aux services qu'elles souhaitent proposer.

-Gestion budgétaire

Un travail concerté est mené entre les DRH-DAF[2]/RAF[3]/Direction de secteur et responsable de service pour préparer et suivre les EPRD[4] et ERRD[5]. De nouveaux outils numériques sous forme notamment de tableau de bord ont été conçus par le siège pour faciliter un dialogue de gestion régulier avec chaque service.

-Gestion financière et comptable

La comptabilité de l'ensemble de l'association repose sur 1,81 etp.

Les établissements assurent une partie de la gestion du quotidien de leur activité.

Le personnel affecté aux ressources humaines (1,47etp) assure mensuellement la paie, les déclarations sociales obligatoires, le suivi des contrats de travail.

La direction financière et sa responsable assurent la révision et la clôture des comptes annuellement.

-Contrôle de gestion et commissariat aux comptes

Une fois par an un contrôle est mené par le commissariat aux comptes qui rend son rapport en AG[6] annuelle. Un ensemble de procédures et de modalités de délégation ont été définis notamment au travers du DUD[7] pour tracer et sécuriser les circuits de fonctionnement inhérents à la gestion.

-Achats / economat

L'APAJH souhaite amplifier une politique d'optimisation des dépenses en recensant davantage et mieux la typologie des besoins des services, leur récurrence.

Les établissements sont autonomes pour une gestion courante liée à leur quotidien. Le responsable des achats contribue à améliorer la mutualisation d'un certain nombre d'achat et maintenance, la recherche de fournisseurs, négociation de contrats cadre informatique, automobile, énergétique, sécurité...

[1] IRP : Instance Représentative du Personnel

[2]DRH-DAF : Direction des Ressources Humaines-Direction Administrative et Financière

[3] RAF : Responsable Administratif et Financier

[4] EPRD : Etat Prévisionnel des Recettes et Dépenses.

[5] ERRD : Etat Réel des Recettes et Dépenses

[6] AG : Assemblée Générale

[7] DUD : Document Unique de Délégation

-Gestion administrative

Une professionnelle en secrétariat accueil et communication est rattachée au siège administratif et travaille en soutien à la fonction de gouvernance associative auprès des membres du conseil d'administration. Elle effectue des tâches polyvalentes au service de l'ensemble des salariés du siège et aussi en direction des établissements, des partenaires, des membres associatifs, des prestataires fournisseurs.

3.1.3. Gestion des informations et de la communication

-Communication interne-externe

L'APAJH a déployé en 2020 la refonte de son site internet www.apajh-drome.org afin de lui donner un nouveau dynamisme, renforcer sa visibilité auprès du grand public et faciliter l'accès à l'information.

Compte-tenu de son périmètre agrandi au 1er janvier 2021, des plaquettes de communication présentant l'association et ses services doivent être repensées et diffusées à l'ensemble des partenaires.

Une professionnelle du siège assure la maintenance et l'animation du site internet, et veille à l'actualisation des informations à diffuser. Elle conçoit et diffuse les outils de communication à la demande de la direction générale, des membres associatifs, des établissements.

Elle veille à préparer le contenu, la mise en page et diffusion de la lettre d'information APAJH.

Selon les besoins, elle peut être en relation avec les médias et en appui à l'association et aux services pour l'organisation d'événementiels (conférence, soirée-débat, rencontre familles, journées militants, tenue de stands ...). Depuis octobre 2021, elle est secondée par une étudiante en contrat d'apprentissage.

Concernant les outils de la loi 2002-2 (livret d'accueil...), en lien avec la responsable qualité, les directions de secteur, les responsables de service, elle peut apporter un appui technique à la mise en forme ou l'édition, veiller à la mise à jour sur le site internet, et formaliser le déploiement d'une véritable charte graphique.

Le service produit annuellement son rapport d'activité, support d'information et d'évaluation de la mise en œuvre des projets du service.

-Gestion des données des personnes accueillies, TIC[1] (système d'information, informatique, droits d'accès, sécurité des données, archivage, RGPD[2]...)

L'APAJH est consciente de l'importance d'un système d'information et de communication performant. C'est un sujet de déploiement et d'investissement constant depuis la création du siège, et un axe de développement à part entière du CPOM en cours en tant qu'enjeu de la transformation numérique des ESSMS. Enjeu d'autant plus important qu'il nous faut intégrer également les nouveaux établissements issus de la fusion, harmoniser nos pratiques et décliner toutes les possibilités de facilitation de la communication inter-services pour mieux coopérer à l'échelle du territoire départemental.

Le pilotage de l'activité des services, le partage, le classement et la sécurisation des données, l'évolution des parcours des usagers et les outils dédiés tel le logiciel d'aide à l'orientation Via Trajectoire, nécessitent de poursuivre l'évolution des systèmes de gestion des données numériques (rapidité et stabilité des connexions, échanges par visio, partage des données...).

L'APAJH possède un système d'information informatisé et sécurisé via des prestations spécifiques avec des fournisseurs spécialisés qui gèrent la sauvegarde quotidienne des données.

Son réseau informatique interne commun à tous ses services, facilite les coopérations interservices et l'aide au pilotage en lien avec les fonctions supports du siège. Un groupe de travail contribue à accompagner son évolution et définir une arborescence et des droits d'accès pour l'ensemble des professionnels.

Une base documentaire permet de partager des ressources sur diverses thématiques liées à la diversité des handicaps, les recommandations et bonnes pratiques, les droits des usagers, les évolutions législatives et réglementaires, la sécurité, les projets communs...

Les personnes accueillies dans nos établissements disposent d'un dossier unique de l'utilisateur (DUI) dans lequel sont classées des données personnelles administratives et leur projet d'accompagnement personnalisé.

Les droits et conditions d'accès à ces données sont précisés à l'utilisateur au moment de son admission et formalisés dans le livret d'accueil du service.

Les données médicales, lorsqu'elles existent, sont dissociées et classées dans des espaces sécurisés et dont l'accès est réservé à un personnel médical.

Depuis 2021, l'APAJH est acteur du projet « NUMERICA », mutualisé avec six autres organismes gestionnaires de la région. Il vise à financer via l'intervention de la CNSA[3], et développer un nouveau logiciel du dossier informatisé de l'utilisateur pour le généraliser à tous les services. Après la phase d'élaboration et de développement, une phase de formation permettra d'accompagner les services dans la prise en main de ce nouvel outil (planification jusqu'à fin 2022).

[1] TIC : Technologies d'Information et Communication

[2] RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données

[3] CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

La politique de l'APAJH est de continuer sa transformation numérique et d'équiper et moderniser les établissements en matériels et réseau informatique plus performants.

Pour le personnel mobile, directions, responsables de service, professionnels, une flotte de téléphone portable est déployée et adaptée selon les besoins.

Des contrats cadres sont négociés au niveau associatif depuis le siège, en matière de téléphonie, reprographie, informatique.

Dans le cadre du règlement général sur les données personnelles (RGPD), l'APAJH a missionné son responsable achats et patrimoine pour être délégué à la protection des données (DPD). Après une formation (45h) sur le 4ème trim 2021, il devra constituer une équipe projet pour planifier les étapes de mise en conformité (recenser les traitements de données, prioriser les actions, organiser les processus internes...). Il assurera en interne une mission d'information, de conseil, et de contrôle.

3.1.4. Qualité et sécurité

«L'ensemble d'un établissement comme : la qualité, l'animation de la bientraitance et gestion des risques»

Le siège a étoffé au 1er janvier 2021 sa mission qualité/risque (1etp) pour continuer à optimiser la qualité des prestations proposées et mieux répondre aux besoins d'accompagnement des services plus nombreux. Ces derniers font face à des exigences grandissantes, notamment sur le champ de la sécurité (profusion de normes et contraintes), la personnalisation des réponses aux besoins (logique de parcours, mise en place de SERAFIN...), mais aussi notamment à l'orée d'une réforme du dispositif d'évaluation des activités des services.

Pour aider les responsables à piloter leur démarche qualité (outils 2002-2 & efficience des droits ; sécurité des personnes et des biens), le siège développe des outils de suivi (tableau de bord) et d'aide à la planification des obligations en matière de santé et sécurité (incendie, électricité, légionnelles, maintenances, ...), et accompagne la politique de bientraitance et le suivi des évènements indésirables.

Un appui méthodologique et documentaire est régulièrement apporté pour l'animation des démarches qualité (suivi du calendrier des évaluations, et leurs plans d'action), l'accompagnement à la prévention et la gestion des risques (tous les services disposent d'un DURP, d'un plan bleu, et d'un protocole de prévention de la maltraitance, qui sont respectivement mis à jour régulièrement), l'aide à la structuration, harmonisation et actualisation des outils de la loi 2002-2 (livret d'accueil, règlement de fonctionnement, ...) soutien à l'évolution des accompagnements des usagers.

A partir de 2022, en lien avec la réforme des évaluations, les établissements s'appuieront sur le nouveau référentiel établi par l'HAS[1], en tant que cadre de référence, et pour les futures évaluations de la qualité des prestations qu'ils délivrent.

L'amélioration continue de la qualité, comme démarche structurée et concertée, s'inscrit progressivement dans tous les rouages de nos organisations comme un prérequis. Elle s'ancre dans un travail d'équipe et une méthodologie de projet, et s'appuie sur les directions de secteurs, les responsables de service, les référents qualité, les acteurs de proximité, les IRP.

La responsable qualité participe à la C2SCT.

Au sein du service, le responsable programme le pilotage de sa démarche qualité dans son annualisation.

Le plan d'action prévoit des temps de travail spécifique dédiés à des thématiques :

- le suivi de la mise en œuvre du CPOM, du projet d'établissement, des préconisations des évaluations externes,
- la gestion des évènements indésirables,
- le plan bleu et la prévention des risques,
- des thématiques spécifiques de progression en lien avec des travaux de supervision et/ou à partir des RBPP et publications ANESM/HAS...

Il s'appuie sur un référent qualité, professionnel volontaire qui vient en soutien, et peut aider au suivi des tableaux de bord, à l'animation de groupe de travail, à la collecte et traitement d'enquête de satisfaction...Au SAVS départemental, une référente qualité est impliquée à Buis, comme à Valence.

La responsable de service participe aux réunions qualité programmées régulièrement, animées en étroite coopération par la responsable qualité APAJH et la directrice de secteur.

[1] HAS : Haute Autorité de Santé

-Modalités d'appropriation des RBPP[1]-

Les RBPP utilisées au niveau du SAVS pour repères, supports d'échanges, questionnement sur l'évolution des pratiques et constructions d'indicateurs de suivi de notre projet de service sont:

- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre
- Le questionnement éthique dans les établissements et services sociaux et médico sociaux
- Elaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service
- L'évaluation interne : repères pour les services à domicile au bénéfice des publics adultes
- Ouverture de l'établissement à et sur l'environnement
- Guide de bonnes pratiques sur les usages des nomenclatures des besoins et des prestations SERAFIN-PH
- Les attentes de la personne et le projet personnalisé
- Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridique
- L'accompagnement à la santé de la personne handicapée
- Expression et participation des usagers relevant du secteur de l'inclusion sociale
- Pratique de coordination et de coordination de parcours de la personne en situation de handicap
- L'adaptation de l'intervention auprès de personnes handicapées vieillissantes

Les leviers identifiés pour améliorer l'appropriation des RBPP ont fait leur preuve :

- La présence au siège d'une personne en charge de la qualité des accompagnements facilite le travail des responsables de service et les aide à conduire une démarche de progrès en continu, en apportant un soutien technique, méthodologique et documentaire. En lien avec la direction générale, elle porte la mise en œuvre de la politique qualité de l'APAJH.
- L'engagement du responsable de service dans l'appropriation des RBPP par l'ensemble du personnel du SAVS Départemental. Il mobilise et guide les professionnels autour d'une démarche qualité qui vise la qualité du service rendu à l'utilisateur (animation de groupes de travail dédiés, plan de formation enrichi, communication en CVS...).
- Les formations professionnelles proposées sont questionnées aux regards des RBPP auxquelles elles font références.

-Droits des usagers mis en place du correspondant associatif

Les correspondants associatifs de l'APAJH sont des personnes bénévoles désignées en CA pour pouvoir être des interlocuteurs de proximité sur des questions portant sur la vie des services ou établissements gérés par l'association.

Sur Crest, les personnes accompagnées par le SAVS sont susceptibles d'être élues au CVS des établissements du secteur adultes. Le CVS est inter services sur ce territoire. A ce titre, elles peuvent participer aux CVS et rencontrer les correspondants associatifs désignés par l'association.

Sur Valence et Buis-Nyons le SAVS n'élit pas de CVS en tant que tel. Afin de pouvoir établir des contacts, les correspondants associatifs sont donc invités ponctuellement à des temps forts (ex réunion d'expression, d'information, manifestation exceptionnelle...) en fonction de leur territoire de désignation sur Valence ou Buis Nyons. Ce rôle du correspondant associatif permet d'avoir un autre regard sur l'accompagnement des usagers que nous proposons et à mieux comprendre et répondre à leurs attentes.

-APP, espace ressources, soutien aux professionnels et à la professionnalité

Des séances d'Analyse des Pratiques Professionnelles (APP) sont en place au rythme d'une par mois. L'ensemble des professionnels éducatifs du SAVS départemental partage cette instance. Ce groupe d'analyse des pratiques est avant tout un lieu de réflexion pour donner du sens et de la cohérence aux interventions, tout en prenant en compte la diversité des acteurs et les différences de points de vue dans la mise en œuvre des actions éducatives. Il permet à l'accompagnant de mettre des mots sur son vécu professionnel et de ce fait une prise de recul et de réflexion quant à ses propres modes de fonctionnement et à ses interventions éducatives.

Pour l'équipe, la mise à jour des pratiques professionnelles nécessite une relecture collective qui développe la coopération et renforce la cohérence des pratiques pour s'accorder sur un sens commun aux interventions.

Pour le service, elles participent à instaurer une culture commune et favorise l'émergence de compétences collectives.

-Espaces ressources

La « plateforme d'appui aux équipes non spécialisées de l'ADAPT » est mobilisable pour venir en aide à la réflexion et soutien au positionnement des équipes, lors de difficultés rencontrées dans les relations avec les personnes accompagnées ayant plus spécifiquement une difficulté de santé mentale.

Les professionnels de la plateforme sont spécialisés. Leur expertise s'appuie sur des rencontres avec les professionnels du SAVS mais aussi avec les personnes accompagnées. Le retour d'expertise tend à « remettre en route » une dynamique relationnelle et d'accompagnement avec la personne accompagnée au centre des décisions.

[1] RBPP : Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles

-Réflexions éthiques

En lien avec l'obligation annuelle d'évaluation de projet personnalisé de chaque personne, un temps de synthèse est proposé aux éducateurs avec une psychologue, en présence de la responsable de service.

Les éducateurs présentent une anamnèse d'une situation accompagnée à partir de laquelle la psychologue dans une approche clinique vient questionner les « butées » tout autant que les « lignes directrices » de l'accompagnement. La recherche d'une approche globale, de l'expression des personnes, mais aussi d'une expression claire des axes d'accompagnement et également des limites du service apparaissent comme de solides matériaux de construction de notre éthique professionnelle.

3.1.5. Mise en œuvre des relations avec le territoire :

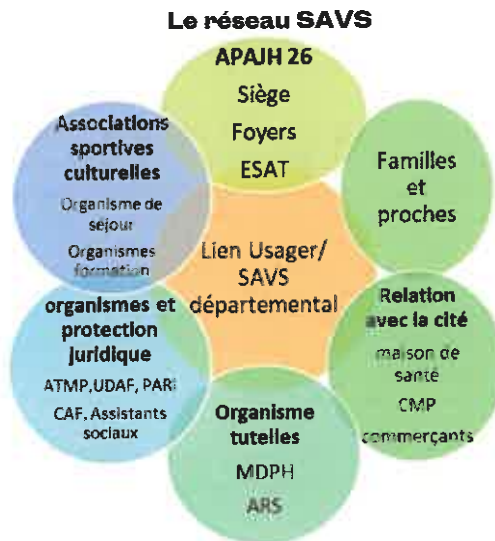
-Coopération, conventions avec les acteurs spécialisés et du droit commun :

Le SAVS analyse régulièrement ses ressources internes (humains, logistiques, compétences et prestations...) et les limites de ce qu'il peut proposer aux usagers.

C'est pourquoi le SAVS s'appuie sur un réseau pour accompagner l'usager dans son parcours de vie. Ce travail perpétuel de recherche de nouveaux partenaires est essentiel et contribue à répondre au mieux aux attentes et besoins des usagers afin de les aider à concrétiser leur projet de vie.

Tous les liens ne sont pas formalisés par une convention de partenariat, néanmoins les relations avec l'environnement sont multiples et diversifiées. Le réseau est entretenu et/ou élargi par les professionnels du service, au gré des besoins des usagers. Il nécessite une veille et une démarche active d'aller rencontrer d'autres professionnels pour mieux connaître les services qu'ils peuvent apporter aux personnes que nous accompagnons.

La dimension départementale augmente les possibilités de connaissance et d'échanges d'information sur le territoire, ce qui contribue à enrichir les possibilités de réponse du service.

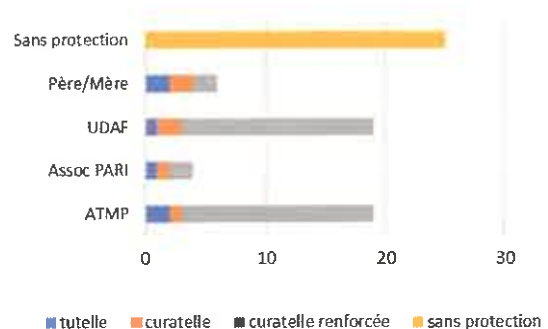


Les relations avec les familles sont entretenues et en accord avec l'usager.

Au sujet des associations tutélaire :

A noter qu'à ce jour, 7 bénéficiaires du SAVS sont sous protection juridique d'un membre de sa famille. En revanche, 45 d'entre eux sont sous protection juridique d'un organisme externe, la plupart sous curatelle voire curatelle renforcée. Les principaux partenaires du service sont l'UDAF de la Drôme, l'ATMP et pour une part plus faible l'association PARI. Des demandes de mandataires privés sont en cours.

Mesures de protection



-Appui-ressources et partenariats institutionnels :

Les éducateurs du SAVS sont invités par la MDA (selon un calendrier annuel) à intégrer les équipes pluridisciplinaires pour l'instruction des dossiers d'orientation. La participation à cette instance permet aux professionnels des 2 dispositifs de mettre en commun leurs expertises et de partager des informations nécessaires à l'étude des dossiers.

En termes de soins des usagers, les éducateurs participent aux réunions pluridisciplinaires organisées par les professionnels de santé. Ils mettent leur savoir-faire et connaissance de réalités du handicap avec son retentissement dans le quotidien matériel et social, au service des médecins, infirmiers pour faciliter les échanges avec la personne accompagnée afin qu'elle devienne « acteur » de sa santé.

3.1.6 Transport lié à gérer, manager, coopérer.

Une flotte de véhicules est mise à disposition des professionnels pour se rendre au domicile des usagers ou autres lieux de vie, rencontrer les partenaires, participer à des réunions institutionnelles....

Antenne Crest : un véhicule 5 places

Antenne Buis-Nyons : un véhicule sur chaque site.

Antenne Valence : un véhicule 5 places. Par ailleurs, un véhicule est plus dédié au poste responsable de service commun avec le foyer.

3.2 Fonctions logistiques

Un autre service de proximité :

Nos 4 différentes antennes offrent un service de proximité, dans un territoire « plus familier », donc plus rassurant. Cette « facilité » d'accès à nos services est nécessaire pour aider les personnes à être autonome dans leur démarche et contribue à limiter les ruptures d'accompagnement.

Chaque antenne dispose de bureaux pour les entretiens individuels, de salle de réunion pour les regroupements, et le plus souvent des espaces sont mutualisés avec d'autres services APAJH basés sur le même site : cuisine, salle d'activité.

L'éloignement et la difficulté d'accès pour certains constituent néanmoins un frein majeur à la possibilité d'être accompagné.

Antenne de Crest

Un bureau situé sur le site du Foyer Appartements (FA) de Crest permet des entretiens individuels avec les personnes accompagnées. Il est au 2ième étage, il reste peu utilisé à la faveur d'entretien en milieu ordinaire.

Les espaces communs du FA sont par contre souvent proposés aux personnes par le SAVS (ex : la cuisine du FA) dans le but de mutualiser et favoriser des temps collectifs entre personnes accompagnées par le Foyer appartement et le SAVS.

Antenne de Buis-Nyons

Un local avec deux bureaux permet un accueil à Nyons. Une salle de réunion permet des regroupements.

A Buis, des locaux sont disponibles sur le site de l'ESAT. Une salle de réunion/activités et un coin cuisine peuvent être utilisés par les usagers pour permettre des activités collectives.

Antenne de Valence

Sur le même site que le foyer d'hébergement Dominique Sartre se trouvent deux bureaux pour accueillir les usagers.

Une grande salle de réunion et cuisine permettent l'organisation de temps collectifs ou de réunions.

-Entretien et ressources humaines des locaux et matériels :

A compter de 2021, la responsable qualité transfère son suivi sécurité, maintenance et entretien général des bâtiments au responsable des achats et patrimoine qui apporte son soutien aux responsables de service pour leur suivi des obligations et entretien des locaux.

Sur Valence, une professionnelle agent d'entretien participe à l'entretien des parties communes, sanitaires, bureaux et salle de réunion des professionnels. Elle participe au suivi du stock des produits d'hygiène en collaboration avec la secrétaire du foyer. Son intervention est mutualisée pour les 3 services sur site Esat sans mur, foyer Dominique Sartre, SAVS antenne de Valence.

Au SAVS de Crest, un prestataire externe assure l'entretien des locaux communs et intervient 2h, 2 fois par semaine, toute l'année en mutualisant avec le FA.

Transports liés au **usage** individuel

-Transport lié à accueillir (domicile-structure) : pour les différentes antennes, comme évoqué plus haut, faciliter l'accès aux usagers à nos locaux était une priorité forte. C'est pourquoi ils sont volontairement situés proches des commodités, arrêt de bus, commerces, médecin.

-Transport lié à la délivrance d'une prestation directe de type soins, autonomie ou participation sociale : Certains transports de type soins peuvent faire l'objet d'une demande de prise en charge et sont effectués par un prestataire extérieur. Ils sont mis en place, si besoin, avec l'aide des éducateurs.

III. MISE EN ŒUVRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ACCUEILLIE

1. Personnalisation de l'accompagnement

1.1 Fonction du PAP

La Référence

Un professionnel éducatif est « référent » auprès de chaque personne accompagnée. Il est un interlocuteur privilégié, il s'inscrit dans une continuité de la relation dans le temps ce qui participe à un lien de confiance. Le référent du projet est en responsabilité au niveau de de l'élaboration, de la mise en œuvre et l'évaluation de ce dernier, avec une recherche constante de l'implication des personnes.

La dimension de « service » est importante à situer. Les personnes accompagnées peuvent interpeller le service, (autre éducateur, Responsable de service, secrétariat) en particulier si le référent n'est pas joignable, ou pour une information importante.

Le référent coordonne et favorise la mobilisation de l'ensemble des acteurs du projet de la personne.

PAP Serafin Compatible

Au cours des 6 premiers mois de son admission, un Projet d'Accompagnement Personnalisé est complété par l'éducateur référent et avec la personne accompagnée. En raison de la réforme Serafin, les professionnels ont retravaillé leurs outils de recueil et construction du PAP. Dans une logique de co construction, des besoins sont abordés, des attentes recueillies auprès de l'usager. Cela permet de situer et de prioriser en fin de démarche les actions d'accompagnement ou prestations spécifiques qui seront mises en œuvre avec l'accord de la personne, de façon personnalisée, cf le PAP.

Le PAP est évalué avec la personne accompagnée de façon obligatoire au moins une fois par an pour pouvoir notamment s'ajuster à ses désirs/attentes ou possibilités d'évolution.

DIPEC et avenant au DIPEC

Au plus tard un mois après l'admission un Document individuel de Prise en Charge (DIPEC) est signé avec la personne accompagnée (et/ou son représentant légal) et la responsable de service.

Un avenant au DIPEC est formalisé pour actualiser les axes d'accompagnement et adapter les modalités d'accompagnement et/ou prestations.

Cet avenant au DIPEC s'appuie sur un temps d'évaluation du PAP.

Singularité de l'antenne de Buis-Nyons

Le service a fait le choix d'uniformiser ses outils de formalisation de l'accompagnement avec les autres services du territoire (ESAT, foyer d'hébergement, foyer appartement de Buis) : grille de recueil des attentes et besoins, création du PAP, sont réalisés à partir des mêmes trames. Cela permet des corrélations et une cohérence entre tous les accompagnements. En effet, nombre d'usagers peuvent être suivis simultanément par plusieurs de ces services. Cette cohérence des outils vise à donner plus de lisibilité et une compréhension commune facilitée entre les professionnels, avec l'usager et dans le suivi du parcours.

Ce travail permet aussi de simplifier le dossier informatisé de l'usager et donc le partage d'informations. Il évite les répétitions de collecte et saisie de données administratives qui suivent l'usager dans les différents services. Cette démarche vise ainsi à alléger les formalités administratives soumises aux personnes. Il peut également simplifier la consultation du dossier si un usager demande à avoir accès aux informations liées à son accompagnement.

L'usager s'inscrit dans un projet « global », qui couvre différentes dimensions de son projet de vie. Pour les personnes suivies par plusieurs services, l'enjeu est d'éviter une juxtaposition « déconnectée » de ces différents projets. Au contraire, un partenariat bien coordonné peut être une force pour la concrétisation du parcours de la personne.



Le PAP fait partie intégrante du Projet Global de l'Usager (PGU). Sa réalisation s'appuie sur un bilan de l'année précédente qui mesure l'atteinte ou non des objectifs qui avaient été fixés.

Il s'appuie sur les éléments du Projet d'Accompagnement Individualisé (PAI) pour identifier les besoins des usagers selon la nomenclature SERAFIN PH., Il évalue les compétences de l'utilisateur et son évolution.

Il tient compte du Projet Professionnel Personnalisé (PPP), outil utilisé dans le cadre d'un suivi professionnel.

Cette nouvelle approche valorise d'abord la personne accompagnée dans toutes ses dimensions, puis l'intervention des éducateurs auprès des personnes en formalisant les différentes actions pour répondre à leurs besoins et attentes. Le travail en équipe pluridisciplinaire amène les professionnels à raisonner en logique de parcours.

1.2 Place et participation de la personne

La mise en œuvre du Projet d'Accompagnement Individualisé (PAI) nécessite la participation de la personne accompagnée dans toutes les étapes de son accueil au SAVS. Dès son admission, plusieurs documents d'information lui sont remis comme le livret d'accueil et son annexe la charte des droits et libertés, le règlement de fonctionnement. Il lui sera demandé son autorisation pour le droit à l'image, le droit au partage d'informations confidentielles. La possibilité de choisir une personne de confiance est présentée.

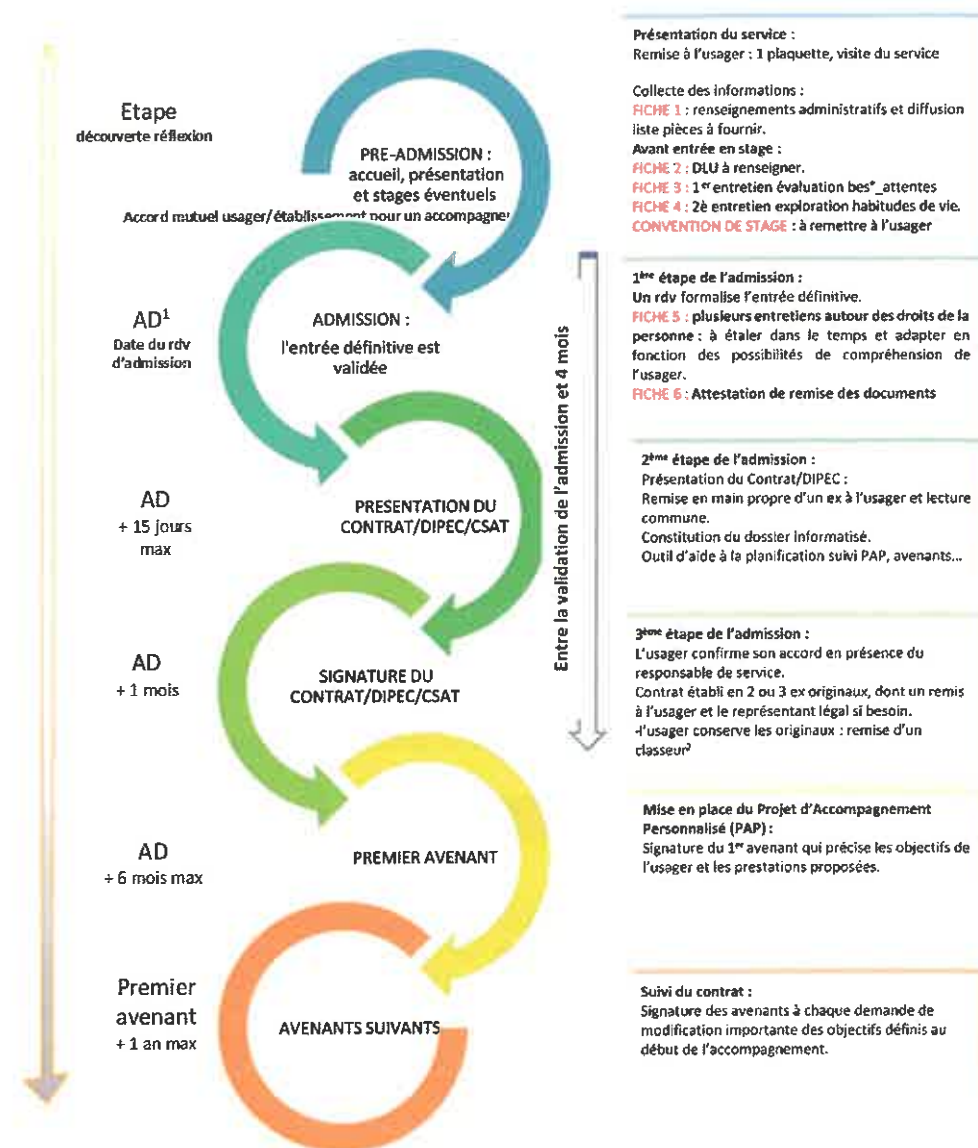
La personne accueillie est accompagnée dans la lecture et la compréhension de tous ces documents, issus de la loi du 2 janvier 2002 ce qui participe au renforcement de son pouvoir d'agir. Elle pourra faire des choix en toute connaissance de cause et interviendra de manière dynamique et interactive dans son parcours.

1.3 Méthode et organisation

Processus d'admission : du 1^{er} accueil à la contractualisation

La procédure d'admission au SAVS s'appuie sur différentes étapes, chacune validée par la commission d'admission. Cette dernière se compose, d'une manière différenciée selon les antennes, de la responsable des services, de la psychologue, de la chargée d'insertion de l'ESAT (si l'utilisateur est concerné), de l'éducatrice référente projet.

Pour Valence et Crest cette commission d'Admission s'organise avec les 2 éducatrices du service, la psychologue, et la responsable de service. Cette commission d'admission est mobilisée pour le suivi des effectifs en attente et à chaque prévision de départ.



Etape 1 : Etude du dossier d'admission

Un dossier de candidature par la personne est déposé auprès de la responsable de service.

La personne est invitée à rencontrer l'éducatrice et la psychologue afin de recueillir ses attentes.

A la suite, la commission d'admission effectue une première évaluation sur la pertinence du projet d'entrée et vérifie que les conditions administratives soient remplies pour bénéficier d'une prise en charge en SAVS (définition du domicile de secours, notification d'orientation en SAVS prononcée par la Commission Départementale de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), ...).

Etape 2 : L'admission et période de découverte au SAVS

Les éducateurs évaluent les besoins de l'utilisateur en prenant appui sur la grille PAI établi au cours des premières semaines d'accueil. Les différents bilans permettront de définir la poursuite de l'accompagnement. Le PAI doit permettre d'ajuster au mieux l'accompagnement de la personne quant à l'adéquation des moyens mis à disposition par le SAVS avec ses potentiels (besoins repérés) et leurs demandes, de manière à donner sens à ce qui est proposé.

Après la période de découverte réciproque, le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP) est formalisé avant la fin des 6 premiers mois et révisé annuellement. Il sera contractualisé par un avenant au DIPC qui révisé les objectifs et les prestations proposées aux besoins et souhaits repérés.

Il doit incontestablement être l'outil-socle de l'accompagnement de l'utilisateur. A ce titre, il intègre ses demandes et attentes ; évolutives dans le temps, ainsi que les besoins repérés par les professionnels dans une démarche de développement des savoir-faire et savoir-être.

Les éléments de ce projet sont exprimés par l'utilisateur et construits avec la responsable du service, les éducateurs, la psychologue, le représentant légal qui peut être associé à son élaboration, tout comme la famille si l'utilisateur le souhaite.

La construction du PAP, fait, l'objet de plusieurs étapes :

- Une analyse de la situation par l'éducateur avec avis du ou des autres éducateurs, formalisé en bilan de l'année antérieure. Il évalue les compétences de l'utilisateur et son évolution. Y sont abordés les incidents, les formations sur l'année N-1, les effets produits des diverses activités menées ou situations vécues sur la personne.
- Une co-construction du projet est étroitement réalisée avec l'intéressé, Elle débouche sur une déclinaison d'objectifs clairs choisis ensemble, fixés dans le temps, dont on pourra vérifier concrètement la réalisation. Lorsque l'éducatrice référente a élaboré le PAP, elle le restitue à l'équipe, en présence de l'utilisateur si nécessaire, afin de faire des ajustements et le valider.
- La mise en œuvre du projet est ponctuée de plusieurs bilans intermédiaires qui évaluent la progression pour réaliser les objectifs opérationnels.
- L'ultime étape du projet est la Co-évaluation par et avec l'utilisateur. Elle est basée sur la grille de suivi du PAP (Valence et Crest) ou du Projet Global de l'Usager (Buis et Nyons, y incluant le projet professionnel). Cet outil a été construit par les équipes éducatives, son usage est supervisé par la responsable du service. Elle tient compte de l'évolution de la situation de l'utilisateur dans tous les domaines de sa vie. Elle mesure l'adéquation des moyens mis à disposition par le SAVS avec les besoins repérés pour permettre d'ajuster l'accompagnement.

Cette évaluation est l'occasion pour la personne accompagnée :

- De renouveler des objectifs qui n'auraient pas été atteints

De fixer de nouveaux objectifs et/ou d'actualiser les objectifs pour qu'ils correspondent à la situation actuelle.

2. Participation individuelle et collective des usagers

Réunions d'expression

Au moins 3 réunions d'expression par an sont proposées aux personnes accompagnées par le SAVS sur le secteur de Valence. Depuis la fusion APAJH-APEI, ces rencontres associent les personnes accompagnées sur l'antenne de Crest.

Une invitation avec un ordre du jour portant sur les informations, actualités du service, points divers et échanges, est envoyée à chacun. Au cours de la réunion les personnes accompagnées expriment leur avis, observations, ou questionnent le fonctionnement du service ou proposent des activités. Un compte rendu est effectué et adressé à toutes les personnes accompagnées.

Ces temps d'échanges participent au renforcement du rôle d'acteur des personnes accompagnées dans la définition de leurs accompagnements, en s'associant aux réflexions portées au niveau du service, et en pouvant proposer d'elles –même des solutions si nécessaire.

Recueil de satisfaction

Un questionnaire de satisfaction est proposé annuellement aux personnes accompagnées au cours de leur accompagnement par le SAVS. Ce recueil reste cependant à améliorer en programmant plus rigoureusement les périodes de consultation.

Afin de s'assurer que les questions soient comprises et que leurs réponses restent neutres, ce questionnaire est présenté individuellement par une personne « tiers » à l'établissement (ex stagiaire).

Les résultats du questionnaire peuvent alimenter nos actions d'amélioration et sont présentés en réunions d'expression.

Temps forts en collectif

Par ailleurs, les expériences de rencontre collectives installées sur les antennes apparaissent comme des actions concrètes de lutte contre l'isolement des personnes en situation de handicap. Elles renforcent la pair émulation et la confiance en soi. Elles sont menées de manière différente selon les sites SAVS.

Sur Valence : une régularité est proposée un vendredi après-midi sur deux. Des temps ponctuels sont également proposés (spectacles, sorties...), avec une recherche de participation des personnes dans l'organisation.

Sur Crest : des rencontres s'organisent en lien avec les personnes accompagnées par le Foyer Appartement. Systématiquement les personnes accompagnées par le SAVS sont invitées à participer. En fonction des projets, des temps de réunions et de préparation des temps forts sont proposés.

Sur Buis/Nyons : des dynamiques d'atelier, par exemple autour de la peinture permettent des rencontres-échanges, facilite l'expression des personnes et peuvent être valorisants.

Ces temps collectifs se poursuivent avec des thématiques de loisirs, mais aussi d'information et/ou de formation, comme les ateliers informatiques.

IV. PERSPECTIVES ET PROJETS DE DÉVELOPPEMENT

1. Prestations directes

N°1 Amélioration de la gestion de la liste d'attente : Cf. Annexe 3 Fiche N°1

Le SAVS est reconnu sur les différents territoires où il est implanté. Cependant, une interrogation subsiste sur la répartition de l'offre au regard des besoins identifiés et notamment face au nombre important d'orientations qui ne peuvent pas toutes être absorbées par le service.

Avec le recul, nous identifions un manque de visibilité du service par les personnes qui possèdent une notification d'orientation vers le SAVS mais qui n'engagent pas de premiers contacts. Une réflexion d'équipe est nécessaire pour un traitement amélioré de la liste d'attente, autour de différents critères, notamment le niveau d'urgence dans la réponse à certaines situations de personnes en grande vulnérabilité.

N°2 Développer la communication avec et pour les résidents (signalétique, FALC, pictogrammes photos, utilisation des NTIC (nouvelles technologies information et de communication) CF. Annexe 3 Fiche action N°2

Le développement des nouvelles technologies peut s'avérer être un formidable tremplin pour l'intégration des personnes en situation de handicap à condition que ces environnements soient accessibles, utilisables, utiles et sécurisés. Cette question a d'autant plus d'intérêt que l'on se trouve face à la médiatisation quasi-généralisée de la relation de service : E-administration, E-commerce, E-banque... Si de formidables opportunités s'offrent en termes d'autonomie, d'intégration sociale, ces dispositifs peuvent également être à l'origine d'une nouvelle forme de "stigmatisation" du fait même de leur inaccessibilité technologique. Nous devons aider l'utilisateur à acquérir un ordinateur, tablette ou autre support... Par le biais de la formation, de l'assistance, nous pouvons les accompagner dans l'apprentissage et/ou la découverte de ces outils en mobilisant des partenaires. Dans un même temps, l'utilisation de document d'accueil et d'accompagnement en FALC créés en interne avec les résidents faciliteront l'accessibilité à l'information.

N°3 Faire évoluer la représentation des pairs, et valoriser la Pair-aidance et l'entraide entre pair CF. Annexe 3 Fiche action N°3

La pair-aidance repose sur l'idée qu'une personne dispose d'un ensemble de compétences techniques acquises par l'expérience dans une situation donnée et qu'elle peut alors mobiliser et transmettre à une autre personne qui est dans une situation semblable ou comparable mais moins expérimentée. La pair aidance se pratique spontanément entre personnes accompagnées mais elle mériterait de se développer davantage pour enrichir tout projet de service ou d'accompagnement de nos usagers. Il sert d'atout dans la construction du parcours de la personne .

2.1 Gestion des ressources humaines, de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du dialogue social

- 2.1.1 Formation des professionnels à l'évolution des publics accueillis : pour permettre au personnel de mieux appréhender l'évolution des publics accueillis, un plan de formation autour des troubles du spectre de l'autisme (TSA), et des troubles psychiques seront proposées, et précisées dans la suite des entretiens professionnels. Ce projet s'inscrit aussi dans le déploiement de la plate-forme insertion, dans une logique de mutualisation et d'interopérabilité entre nos services enfance et adulte. En effet, il est primordial de développer des connaissances, en particulier sur les modalités de prise en charge de ces usagers, car les troubles neuropsychologiques et/ou psychiques recouvrent des situations cliniques et de handicap très variées. Si possible, ces formations seront proposées dans un format inter-établissements.

- 2.1.2 Mise en œuvre d'un nouveau logiciel OCTIME, outil de gestion des temps et des plannings, en lien avec l'accord sur l'aménagement du temps de travail, négocié avec les IRP, en 2020. Ce déploiement s'inscrit dans une volonté de simplification, facilitation, lisibilité et soutien à l'organisation des services et de la gestion du personnel. (cf chapitre II.3.1).

- 2.1.3 Recrutement d'un coordonnateur de parcours dédié à l'insertion professionnelle pour soutenir les professionnels de l'APAJH officiant dans ce domaine. Un collectif de « référents plateforme » sera constitué, en vue de développer une culture commune, de chercher et d'assembler des réponses coordonnées entre les différents services internes à l'APAJH.

2.2 Communication (interne et externe), et documents collectifs loi 2002.2

- Documents faciles à lire et à comprendre : pour avoir une bonne compréhension de leurs droits, les personnes ont besoin d'accéder facilement à l'information. Dans cette optique, les outils liés à l'admission (supports à la collecte d'information personnelle optimisés) et à la présentation de leurs droits seront adaptés en langage simplifié (information sur le droit d'opposition, consentement au partage d'informations avec une autre équipe médico-sociale...). Un accompagnement à la lecture et la compréhension sera proposé en fonction des besoins.

- Plan de communication : dans le cadre de la politique de communication de l'APAJH, de nouveaux outils de communication doivent voir le jour. Plus précisément, dans le cadre du projet de plateforme et de coordination, notre objectif est de rendre plus lisible l'offre et les ressources de nos services intervenant dans l'accompagnement vers l'emploi. Il s'agira ici de promouvoir toute action visant à mieux communiquer sur le rôle et fonctionnement des services de la plateforme, auprès des jeunes, des familles, l'éducation nationale, les entreprises ou les organismes de formation... afin de multiplier encore les possibilités de collaborations. Avec l'appui des compétences du siège, un plan d'action sera décliné en répertoriant l'ensemble des actions de communication possible : conception, édition et diffusion de plaquette, relations avec les médias, événementiels.

2.3 Gestion des données des personnes accueillies, système d'information, informatique, et amélioration de la qualité

En 2020, avec un objectif d'harmonisation des procédures d'admission dans les différents services adulte, et pour mieux appréhender le nouveau système d'information numérique à l'horizon 2023 (dossier de l'utilisateur informatisé), une évaluation des différents outils relatifs à l'accueil des usagers a été menée par la responsable de la qualité, au sein du secteur adulte. Cette analyse s'est basée sur les « contextes d'usages » identifiés par l'ANAP, tels que l'instruction de la demande, l'information des droits et le recueil des consentements, l'évaluation des besoins de la personne, le suivi des orientations et des notifications, la gestion du dossier administratif, des prestations sociales et de l'entourage (en référence de la grille fonctionnelle du dossier de l'utilisateur).

En conséquence, la refonte du dossier administratif de l'utilisateur et le déploiement de nouveaux supports qui en découleront, prépareront au passage du nouveau système d'information tout en garantissant la simplification de nos outils, la mise en cohérence de nos différents attendus, le respect des droits de l'utilisateur (personne de confiance, DLU, consentement éclairé, confidentialité des données, information sur le droit d'opposition...).

Avec le déploiement numérique, d'autres travaux d'harmonisation des outils d'accompagnement et de coopération seront à développer.

Ce faisant, le secteur adulte entend renforcer sa politique de bienveillance, et la qualité d'accueil de ses usagers.

CONCLUSION

Le SAVS départemental apporte des réponses en lien avec les nouvelles orientations des politiques publiques en faveur des personnes en situation de handicap.

Il en constitue un dispositif de premier ordre.

A ce titre, ce service est positionné comme :

- un acteur clé pour développer des parcours fluides et coordonnés.
- un acteur clé du soutien à domicile en milieu ouvert.
- un acteur clé de l'aide aux aidants.

Sa finalité est de jouer un rôle de « passeur » vers le milieu ordinaire et de soutien en milieu ordinaire de vie. Il est donc un acteur essentiel de l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap.

Ce travail de construction du projet de service s'est inscrit dans une phase de forte évolution du SAVS : élargissement de son implantation territoriale suite à la fusion avec l'APEI, agrandissement des équipes de professionnels et émergence d'une nouvelle culture commune, échanges de pratiques entre les équipes, développement de partenariat...

Tous ces changements, doivent à terme constituer une force et une richesse pour une réponse plus ajustée aux usagers drômois.

REMERCIEMENTS

Ce projet d'établissement est le fruit d'un travail d'équipe, d'une direction, avec une méthodologie basée sur participation des professionnels. Associés dans une démarche d'amélioration continue de l'accompagnement auprès des personnes accompagnées, les professionnels ont pu questionner le sens de leurs pratiques.

Ce document est un outil essentiel pour guider les actions et assurer un accompagnement efficient et pertinent vis-à-vis des adultes et de leur famille.

Nous tenons à remercier chaleureusement l'ensemble des professionnels pour leur implication dans la réalisation de ce nouveau projet de service. Leur travail et leur expertise ont été essentiels pour mener à bien ce projet ambitieux. Nous remercions également les personnes accompagnées, les familles et partenaires pour leur confiance et leur collaboration pour faire vivre ce nouveau projet.

I. Synthèse FALC

Le Projet d'établissement, qu'est-ce que c'est ? à quoi sert-il ?

Le projet d'établissement est un document obligatoire dans chaque service. (article L311-8 du code de l'action sociale et des familles).

Il doit être réécrit tous les cinq ans. Il a été réalisé avec l'aide de plusieurs personnes : les professionnels, les usagers et leurs proches, les partenaires, les bénévoles de l'APAJH.

Le projet d'établissement est écrit pour les professionnels, les usagers et leurs proches, les bénévoles, les partenaires, les institutions et les autorités de contrôle.

Il présente l'association APAJH de la Drôme et le service, en précisant ses intentions, ses missions, ses savoir-faire particuliers, son organisation.

Ce document détaille l'activité de l'établissement, les prestations (services) qui peuvent être proposées aux personnes accueillies, en fonction de leurs besoins.

Il explique la façon dont les professionnels prévoient l'accompagnement des personnes en situation de handicap, et comment un travail de coopération entre l'usager, sa famille ou ses proches, les professionnels, va permettre de construire et réaliser leur projet personnalisé. C'est donc aussi un outil de pilotage et de références pour travailler avec les équipes.

Ce document va servir :

- de repères et de programme pour les projets (les objectifs) prévus durant les cinq années à venir ; pour les projets les plus importants, une fiche action détaillera les objectifs et les moyens.
- d'outil d'information pour toutes les personnes qui souhaitent mieux connaître ce service, en quoi il est utile, et comment il prévoit d'évoluer.
- de base de travail pour mesurer année après année les bonnes pratiques, les difficultés et les progrès qui doivent être faits pour améliorer la qualité de l'accueil des personnes en situation de handicap.
- il a été créé en 1995 et accompagne aujourd'hui 18 personnes en situation de handicap grâce aux compétences de 5 salariés.

Sa mission principale est d'accompagner le projet professionnel en milieu ordinaire, des personnes en situation de handicap, orientés vers un établissement de travail protégé.

Pour répondre à ses objectifs, le service développe les principales prestations suivantes :

- Accompagnement pour favoriser la communication et les relations avec autrui (lien avec des personnes ayant autorité, respect des consignes, utilisation des appareils et techniques de communication, ...)
- Accompagnement pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité (s'organiser, gérer son stress...),
- Accompagnement pour développer votre vie professionnelle (formation, recherche de stage, soutien dans l'exercice de votre activité professionnelle en milieu ordinaire)
- Accompagnement pour le développement de l'autonomie pour les déplacements
- Accompagnement en matière de ressources et de gestion (gestion du budget, informations sur les mesures de protections juridiques)
- Accompagnement pour l'ouverture des droits
- Soutien et accompagnement assurés par un psychologue.

Au cours des cinq années à venir, le service a prévu :

Les améliorations suivantes :


- Elargir les possibilités de choix dans le parcours professionnel des travailleurs
- Mesurer la satisfaction des travailleurs sur la qualité du service de l'ESAT

Les principaux projets d'évolution suivants :

- Création d'une plateforme interne de services Insertion
- Valoriser la représentation des pairs et la pair-aidance
- Reconnaître et développer les compétences professionnelles des travailleurs

Les nouvelles organisations suivantes :


- Expérimenter de nouvelles pistes d'accompagnement

Etablissement/Service : TOUS	Orientation transversale inter-établissements n°1		
Titre :	CONCRÉTISATION DU VIRAGE NUMÉRIQUE via une EVOLUTION DES PRATIQUES INFORMATIQUES		
Classement :	R:\Direction APAJH\Demarche qualite Inter-service\REVISION PROJET DE SERVICE 2021\CODIR_cadrage\FICHE ACTION\FICHES ORIENTATION VFinale	Date de rédaction : 15 nov 2022	
Date du projet d'établissement :	2023-2028		
Domaine d'action :	<p>Référentiel HAS : chap 2 Les professionnels : droits de la personne accompagnée(2.2.7) /chap 3 L'ESMS : démarche qualité et gestion des risques ; politique RH(3.8) ; démarche d'amélioration continue(3.10) ; dynamique d'innovation et d'évolution sociétale(3.15) /</p> <p>Nomenclature SERAFIN : bloc 3 pilotage : GRH(3.1.1); Information et communication(3.1.3).</p>		
Objectifs :	<p>- Equiper l'APA JH de nouveaux outils et pratiques numériques,</p> <p>- Former et accompagner les nouvelles organisations qui en découlent,</p> <p>- Améliorer la conformité de l'APA JH au RGPD,</p> <p>- Contribuer à l'accessibilité numérique via le développement des équipements (assurer le droit des usagers citoyens à tous les services en ligne et faciliter l'option télétravail aux professionnels).</p> <p>Déploiement de logiciels ou nouvelles applications :</p> <p>Accompagnement de l'utilisateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dossier Unique Informatisé de l'utilisateur (DUI) : à partir de janvier 2023 et déploiement sur l'année, tous les nouveaux usagers doivent avoir un DUI via le logiciel Vivality(mieux tracer l'accompagnement, le recueil des besoins, le partage des informations dans le cadre du parcours...) • Via Trajectoire : site national d'aide à l'orientation ; les établissements ont tous été formés par la MDA. <p>Gestion ressources humaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logiciel Octime : gestion du temps de travail des professionnels, activité, réalisation/sécurisation des paies, meilleure communication RH avec les salariés via un espace web dédié; <p>Animation qualité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logiciel spécialisé Ageval : aide au pilotage, suivi et animation des démarches qualité, plus de visibilité et plus de possibilité de coopération ; • Plate-forme nationale Synae créée par l'HAS : gestion des évaluations des activités (évaluation externe et autoévaluation des activités). <p>Communication : (externe & interne)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redynamisation du site APA JH : meilleure visibilité de l'offre des services et prestations proposées, accessibilité de ressources en ligne (plaquettes, formulaires, enquêtes), adaptation en "facile à lire", faciliter l'accès et le partage d'information de l'actualité par et avec les usagers. • Soutien à la réalisation des rapports d'activité, conformes aux attendus des autorités, à partir de Vivality. <p>Evolutions techniques :</p> <p>Nouveaux équipements :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuité de déploiement et modernisation des accès et équipements (accès internet, PC, formation initiale, formation spécialisée...) <p>Création, stockage et partage de données ; GED :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Refonte des serveurs informatiques APA JH, redéfinition des arborescences pour le classement et partage de données, administration des droits d'accès. 		
Groupe projet :	Des groupes projet sont constitués par application pour leur déploiement.		
Sous la responsabilité de :	Directrice générale, directeur des ressources humaines, directeurs de secteur et responsables d'établissements, responsable de la qualité, pilote RGPD		
Personne/service/organismes concernés :	Tous les professionnels de l'APA JH, selon leurs niveaux d'implication et de traitement attendus. Les usagers des services.		
Moyens à mettre en œuvre :	<p>Conduite de projets spécifiques dans la durée selon les applications :</p> <p>1/Diagnostic : Identifier les équipements informatiques, les services - outils numériques & gestion du parc - maintenance, les pratiques & culture professionnelles, les échanges avec les familles, les pratiques numériques avec les publics & les familles (équipement/usages/orientation).</p> <p>2/Personnes ressources : référents métiers et ambassadeurs (numérique pour le DUI), copil spécifique et accompagnement formation pour les lancements d'application et services "test"(octime, ageval), soutien prestataire informatique (Megao).</p> <p>3/Accompagnement au changement auprès des professionnels et des usagers par : Info-sensibilisation, formations à l'utilisation des nouveaux outils, soutien à la pratique, pair-aidance professionnelle, pair-aidance usagers.</p> <p>4/Continuité de déploiement et modernisation des accès et équipements.</p> <p>5/Groupe de travail RGPD.</p>		

Echéancier :	2023-2028
Indicateurs :	<p>Indicateur de suivi : Nombre de réunions/ des groupes projet Nombres d'achat d'équipements informatiques réalisés Nombre de jours de formation effectuées</p> <p>Indicateur de résultats : Mesure de la satisfaction des utilisateurs sur l'usage des nouvelles applications, Taux de DUI, Taux de Fiche d'évènement Indésirable via Ageval, Production de rapports d'activité fiables et conformes aux ATC à partir de Vivality</p>
Analyse globale/contexte :	<p>Le secteur médico-social suit la mutation numérique qui traverse toute la société. Les politiques publiques l'invitent d'une façon incitative, à s'orienter progressivement vers de nouvelles solutions numériques.</p> <p>Des changements incontournables dans les pratiques sont prévus ou à prévoir pour les professionnels et les usagers, (utilisation de nouvelles applications et outils techniques, accompagnement des utilisateurs, organisations, coopérations, information et communication, gestion des données).</p> <p>Il s'agit alors d'accompagner l'ensemble des professionnels de l'APAJH au changement, ainsi que les usagers.</p> <p>Le virage numérique doit être pragmatique et porteur de valeurs pour les professionnels et les usagers.</p>

Modalités de réalisation de l'action :

Plan d'action et calendrier	Quoi ?	Quand ?
Sous action 00 : Lancement et communication en continue	<ol style="list-style-type: none"> 1/ Informer les responsables de service et les équipes des grandes étapes de transformation à venir ; 2/ Travailler avec eux les meilleures façons de s'impliquer et mettre en œuvre les nouvelles bases communes de travail, l'impact sur les pratiques. 	<p>phase lancement information préliminaire : 2022-2023</p> <p>phase de suivi : Information régulière avancement des chantiers point d'étape évaluation et ajustement : 2023-2027</p>
Sous action 01 : Mise en place d'OCTIME	<ol style="list-style-type: none"> 1/ Mise en place d'équipe pilote constituée de professionnels et animée par le DRH ; en place depuis 2021. 2/ Phase test puis paramétrage pour chaque service ; 3/ Mise en service et accès à tous les professionnels APAJH ; phase probatoire. 	<ol style="list-style-type: none"> 1/ 2021-2022 2/ 2ème semestre 2022 3/ janv 2023 à 2026
Sous action 02 : Mise en place du DUI_VITALITY	<ol style="list-style-type: none"> 1/ Mesurer la maturité numérique (équipements, pratiques, etc.) des équipes et des usagers (diagnostic préalable pour identifier les actions d'accompagnement nécessaires et, spécifiquement, celles concernant les changements de pratiques professionnelles en lien avec les publics). 2/ Déterminer un plan d'action adapté à la situation de chaque établissement. 3/ Identifier des référents métiers dans chaque service. 4/ Mettre en place des formations des futurs utilisateurs selon leurs catégories métiers. 	2023-2024
Sous action 03 : Mise en place d'AGEVAL	<ol style="list-style-type: none"> 1/ Formation de la responsable qualité au logiciel AGEVAL. 2/ Constitution d'un COPIL pour le lancement du logiciel. 3/ Définition d'un plan d'action pour le déploiement du logiciel avec de premiers outils "cible": réalisation d'enquêtes, gestion des évènements indésirables, et maxi plan de pilotage pour les directions et resp de service. (1 à 4 : phase 1) 4/ Diffusion d'un guide d'utilisation des outils cible et accompagnement/ vérification à la bonne appropriation. 5/ Détermination d'un plan phase 2 pour l'appropriation des autres modules (évaluations, gestion des risques...; accès à Synae (plate-forme créée par HAS) et réalisation des évaluations et autoévaluations des activités selon la réforme "HAS" (mars2022). 	<p>phase 1 : 2022-2023</p> <p>phase 2 : 2024</p>
Sous action 04 : Evolution du serveur APAJH, transformation des arborescences et GED	<ol style="list-style-type: none"> 1/ Poursuite d'un projet initié des 2020 (pre-covid) ; 2/ Travaux de migration des données et "nettoyage" des fichiers stockés ; 3/ Information des professionnels ; accompagnement aux changements 	<ol style="list-style-type: none"> 1/ 2020-2022 2/ 2022 3/ 2022-2024
Sous action 05 : Engagement d'une démarche de conformité au RGPD	<ol style="list-style-type: none"> 1/ Désigner un pilote et le former ; 2/ Cartographier les traitements de données personnelles ; 3/ Prioriser les actions à mener pour se conformer ; 4/ Gérer les risques pour les droits et libertés des personnes ; 5/ Organiser les processus internes pour assurer un niveau de protection suffisant des données ; 6/ Documenter la conformité au règlement ; 7/ Informer et accompagner les professionnels. 	<ol style="list-style-type: none"> 1 & 2/ : 2021-2022 3 à 7/ : 2022 -2027

Etablissement/Service : TOUS		Orientation transversale inter-établissements n°2			
Titre :		ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE : INCLUSION, AUTODETERMINATION, POUVOIR D'AGIR, principes d'actions qui s'inscrivent dans une démarche de TRANSFORMATION DE L'OFFRE de service des ESSMS : comment répondre à tous ces enjeux ?			
Classement :		R:\Direction APAJH\DémarCHE qualité Inter-services\REVISION PROJET DE SERVICE 2021\CODIR_cadrage\FICHE ACTION\FICHES ORIENTATION Vfinale		Date de rédaction : 15 nov. 2022	
Source principale de travail :		"Orientation des politiques publiques pour une société plus Inclusive " _kit péda_ Ministère Solidarités/Santé août 2021			
Date du projet d'établissement : 2023-2028					
Charles Gardou : "une société inclusive ne défend pas seulement le droit de vivre, mais celui d'exister".					
Domaine d'action :		Référentiel HAS chap1 : La personne : droits de la pers ; expression et participation ; continuité et fluidité des parcours/ chap. 2 : Les professionnels : continuité et fluidité des parcours (2.9) chap. 3 : L'ESMS : co-construction et personnalisation de l'accpt : participation sociale (3.3) ; stratégie d'accpt dans une approche Inclusive (3.4) Nomenclature SERAFIN : Bloc 1&2 : la participation sociale (besoins 1.3/prestations 2.3) ; prestation de coordination renforcée (2.4) ; bloc 3 : relations avec le territoire (3.1)			
Objectifs :		<i>Cette fiche vise à clarifier et tracer ce qui évolue ou doit évoluer dans nos missions, notre façon d'accompagner l'utilisateur, en lien avec les orientations de la société : (voir contexte)</i> Personnes accompagnées : faire vivre le principe d'autodétermination <ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux personnes handicapées de décider de leur vie, les aider à concevoir et exprimer leurs choix, les informer sur l'offre de service complète et sur les possibilités de construire des parcours modulables, • Favoriser leur implication dans la société, • Favoriser le pouvoir d'agir de la personne (et/ou ses proches) dans son parcours : comment est-elle pilote ou associée à son projet, à la vie collective, au fonctionnement du service... • Mettre en oeuvre la réforme du CVS pour accroître l'exercice des droits et libertés fondamentales. Professionnels : permettre la compréhension des évolutions de notre secteur pour trouver sens et adapter les pratiques professionnelles <ul style="list-style-type: none"> • S'approprier les nouvelles exigences du secteur (nouveau référentiel) via la connaissance et mise en oeuvre de la réforme du dispositif d'évaluation pilotée par l'HAS. • Redéfinir et bien connaître "les tenants de l'écosystème" lié à l'accompagnement des usagers : identifier les nouveaux outils et logiques développés (PCPE, PCO, plate-forme insertion&emploi accompagné...), intégrer l'interopérabilité, accroître les coopérations Trans sectorielles et pluridisciplinaires, • Renforcer ou créer des partenariats avec le droit commun : inciter au partage d'expertise, repérer les partenaires pouvant enrichir l'offre d'accompagnement, progresser dans le déclioisonnement, fluidifier les parcours. • Former les professionnels aux besoins évolutifs des publics (autisme, TND, handicap mental,...). 			
Groupe projet :		CODIR PE puis CODIR APAJH Drôme			
Sous la responsabilité de :		Direction générale/Directions/responsables de service			
Personne/service/organismes concernés :		Tous les services et tous les professionnels sont concernés par l'évolution du secteur et la demande d'accompagnement des usagers.			
Moyens à mettre en oeuvre :		Accompagnement de l'utilisateur dans une logique forte de démarche inclusive : - Permettre toutes les formes d'expression ; utiliser les techniques pour les personnes ayant des capacités de communication ou expression autres que verbales, - Favoriser le partage, l'accès, la compréhension à l'information (de tous ordres et selon les besoins prioritaires des personnes ou selon contexte spécifique d'établissement ou d'activité...), - Développer le FALC et/ou autres modes de communication simple et former un ou des professionnels ressources à ces outils, - Associer les usagers et/ou aidants au projet d'établissement, CVS, règlement de fonctionnement, projet personnalisé, projet spécifique éducatif, groupe de travail, enquête, évaluations... - Développer et former à la pair-aidance/pair-accompagnement et faire connaître cette nouvelle fonction : rendre visible les compétences et capacités d'un usager, utiliser le savoir d'expérience. (Inter usager/inter proches parents aidants) - Investiguer et proposer chaque fois possible des partenariats avec le droit commun local. Accompagnement formation - sensibilisation des professionnels : - Connaître les partenaires et dispositifs dédiés et développer-renforcer les coopérations avec le droit commun, - Former à des coopérations intersecteur/modalités de travail et d'accompagnement pluriels, - Former des coordinateurs de parcours, - Accompagner les nouveautés législatives : informer/former aux réformes CVS, dispositif d'évaluation, transformation des ESAT.			

Moyens à mettre en œuvre :	<p>Utiliser—partager les nouveaux outils de coopération et d'accompagnement</p> <ul style="list-style-type: none"> -DUI, -Via trajectoire, -Communauté territoriale 360/DAC (dispo d'appui à la coordination)/PCO, -PAG (Plan d'Accompagnement Global) /GOS (Groupe Opérationnel de Synthèse), -Synae et Ageval, -Prestation de coordination renforcée.
Echéancier :	2023-2028
Indicateurs :	<p>Indicateur de suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nb de réunions d'information - sensibilisation sur les réformes et changement des pratiques médico-sociales ; -Nb de réunions de travail appropriation des recommandations sur l'autodétermination ; la participation ; -Travaux sur la co-construction : quelle définition ? quelle mise en œuvre ? ; -Rapport d'autoévaluation et évaluation externe des services. <p>Indicateur de résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nb de partenaires/coopérations, convention de partenariat ? -Enquêtes auprès d'usager sur "participation et pouvoir de décision sur mon parcours d'accompagnement". -Enquêtes CVS
Analyse globale/contexte :	<p>A la faveur des évolutions législatives, notre secteur médico-social connaît de forts changements pour l'accompagnement des usagers :</p> <ul style="list-style-type: none"> -accessibilité et inclusion au sein de la société pour une pleine participation, -affirmation de l'usager comme acteur premier de son parcours (participation et meilleure prise en compte des attentes et préférences), -élargissement des droits individuels et meilleure reconnaissance de la personne "citoyenne", -adaptation de l'offre à la situation des personnes accueillies, leurs besoins et attentes, accompagnement sans rupture de parcours. <p>Nous sommes invités à revoir notre façon de penser le handicap et donc à adapter l'accompagnement.</p> <p>Ces réalités impliquent d'analyser, repenser nos pratiques, nous adapter aux situations des personnes et faire évoluer nos accompagnements :</p> <ul style="list-style-type: none"> -recherche d'inclusivité, place à l'autodétermination et la construction collective des projets, exigence du respect des droits et libertés des personnes, transformation et adaptation de nos offres de service, gestion différente des parcours avec des propositions plus "souples et modulaires", objectif "zéro sans solution" et développement des communautés 360, ... <p>Dans ce contexte la réforme du dispositif des évaluations des services et activités proposées dans nos établissements, ainsi que la réforme SERAFIN, celle des CVS, et le plan de transformation des ESAT confirment ses exigences de mutation.</p> <p>De nouveaux outils vont s'intégrer au service du développement nécessaire de nouvelles pratiques : logiciel DUI, Via trajectoire, Ageval....</p>

Chaque service décline son plan d'action autour de ces thèmes, en fonction de ses besoins identifiés

Modalités de réalisation de l'action :

Plan d'action et calendrier	Quoi ?	Quand ?
Sous action 1	<p>L'autodétermination ; la participation "faire de l'engagement des usagers une priorité" : travailler/former/affirmer/communiquer sur ces thématiques ; [HAS reco Soutenir et encourager l'engagement des usagers dans les ESMS_juill2020] ; à travailler avec les professionnels et les usagers.</p>	2022-2026
Sous action 2	<p>La co-construction : processus de travail collectif, contribution des parties, élaboration d'un projet commun : travailler/former/informer sur les pratiques de co-construction [cf ouvrage Michel Foudriat la co-construction en actes_savoirs et savoir-faire pratiques] ; à travailler avec les professionnels et les usagers.</p>	2022-2026
Sous action 3	<p>Recueillir et écrire l'expression de la personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> -partir encore davantage des besoins et attentes des personnes handicapées et leurs proches, -selon les besoins, former les professionnels au recueil de l'attente de l'usager, notamment techniques spécifiques pour les personnes ne pouvant communiquer avec la parole ; faire émerger les attentes pour des personnes qui s'expriment peu, ou n'ont pas cette pratique d'expression et participation personnelle. -adapter les outils pour tracer la parole des usagers au cours de l'accompagnement ; -travailler sur les écrits professionnels. 	2022-2026

<p>Sous action 4</p>	<p>Autour de la place et rôle du CVS et autres formes de participation : - renforcement de son implication, levier à une plus grande participation des usagers à la vie des structures - l'entretien spécifique lors de la visite d'évaluation : se préparer avec la réalisation d'autoévaluation et questionnaires spécifiques (bien-être, événements indésirables, plan bleu). - la réforme du CVS : informer les professionnels, s'assurer de la mise en œuvre des évolutions.</p>	<p>2023-2026</p>
<p>Sous action 5</p>	<p>Partenariats et coopérations : [cf reco Anesm mars 2018_Pratiques de coopération et de coordination de parcours de la pers en situation de hcp recos et outils] _ Kit péda sensibilisation des pro (formations START TND ; acpt pers autistes...) - en interne : identifier et mobiliser tous - renforcer la connaissance et l'usage des partenariats : démarches auprès des acteurs spécialisés et de droit commun. - être identifié comme un partenaire expert_ressource sur le territoire (participation à la formation des professionnels, action de sensibilisation auprès des professionnels ou tout public).</p>	<p>2022-2026</p>

Etablissement/Service : TOUTS	Orientation transversale inter-établissements n°3		
Titre :	ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP : EVOLUTION DES PRATIQUES & PAP (ou PPA)		
Classement :	R:\Direction APAJH\Demarche qualite Inter-service\REVISION PROJET DE SERVICE 2021\CODIR_cadragé\FICHE ACTION\FICHES ORIENTATION Vfinale	Date de rédaction : 15 nov 2022	

Date du projet d'établissement : 2023-2028

Outils et méthode_manière de faire et étape de réalisation_**repenser la posture éducative dans le lien avec l'utilisateur**

"Le plan d'accompagnement est l'outil incontournable de l'accompagnement pour ancrer les notions d'autodétermination et d'empowerment dans les pratiques professionnelles. C'est un document (papier ou électronique) parfaitement accessible à la personne accompagnée, co-construit et co-évalué avec elle sur la base de son projet de vie et de ses besoins. Il détaille les modalités d'accompagnement, les prestations délivrées, les objectifs poursuivis, les acteurs concernés, les délais proposés, etc" [Kit péda_Orientation des politiques publiques pour une société inclusive_Ministère Santé/Soi août 2021]

Domaine d'action :	<p>Référentiel HAS chap 1 : la personne : co-construction et personnalisation du projet d'accompagnement(1.10 ; 1.11)_accompagnement à l'autonomie (1.12)/</p> <p>chap 2 : Les professionnels : droits de la pers accpnée(2.2)_continuité et fluidité des parcours (2.10)/</p> <p>chap 3 : L'ESMS : démarche qualité (3.15)</p> <p>Nomenclature Serafin bloc 3 pilotage ; information et communication(3.1.3) qualité et sécurité(3.1.4)</p>
Objectifs :	<p>-Continuer d'intégrer les évolutions dans les pratiques d'accompagnement des personnes.</p> <p>-Donner aux professionnels les compétences, ressources et soutiens nécessaires pour évoluer dans leurs pratiques en cohérence avec la commande publique.</p> <p>-Amener l'APA JH à la création et utilisation d'un PAP/PPA harmonisé afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mieux recueillir et évaluer les besoins et attentes des personnes et de leurs aidants, - transcrire davantage cette évaluation des besoins, les objectifs visés et les moyens mobilisés. - tracer, planifier les réponses individualisées, les prestations du service et/ou des partenaires. - faciliter le suivi du parcours, - simplifier la lecture, la coopération et le suivi du projet par tous les professionnels et partenaires impliqués, - permettre à l'utilisateur et/ou ses proches le suivi de son parcours tout au long des différentes "prises en charges" qui constituent une partie de l'accompagnement, - être en cohérence avec l'outil numérique DUI. <p>-Construction partagée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - veiller à promouvoir toutes les capacités et les participations possible des PH/proches aidants. - reconsidérer la(les) coopérations de toutes les parties pour la réalisation, mise en œuvre, évaluation du projet exprimé (souhaité) par la personne.
Groupe projet :	Des groupes projet sont constitués par application, pour leur déploiement.
Sous la responsabilité de :	Direction générale/Direction/responsable de service
Personne/service/organismes concernés :	Tous les services et tous les professionnels sont concernés par l'évolution du secteur et la demande d'accompagnement des usagers.
Moyens à mettre en œuvre :	<p>Accompagnement au changement des professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Info-sensibilisation : sur les différentes réformes et conséquences sur les pratiques ; formations, soutien à la pratique, pair-aidance professionnelle, pair-aidance usagers, droits et données personnelles. <p>Accompagnement de l'utilisateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concevoir une trame en lien avec serafin contenant les éléments essentiels qui doivent figurer dans le PAP, • Concevoir des outils adaptés pour faciliter la participation de l'utilisateur à son projet, • Dossier de l'Usager Informatisé (DUI) : logiciel Vivality (mieux tracer l'accompagnement, le recueil des besoins, le partage des informations dans le cadre du parcours...) : un outil au service du parcours, • Travail sur les écrits professionnels, • Utilisation des RBPP.

Echéancier :	2023-2028
Indicateurs :	Nb de réunion d'information_sensibilisation sur les réformes et changement des pratiques médico-sociales, Publication d'une nouvelle trame commune du PAP pour tous les services, Nb d'utilisateur ayant un PAP "nouvelle version". Enquête de satisfaction des usagers sur leur accompagnement : visibilité du projet, démarche d'accompagnement, pouvoir d'agir sur son parcours, respect des droits fondamentaux.
Analyse globale/contexte :	<p>Le secteur médico-social connaît des changements profonds autour des attentes d'accompagnement des usagers : renforcement de la place de l'utilisateur comme acteur de son parcours. Ces changements nous interrogent et viennent questionner nos pratiques, nos liens avec les personnes handicapées.</p> <p>Le PAP demeure une pièce centrale de l'accompagnement des personnes, en constituant son principal point de départ et sa feuille de route.</p> <p>Les évolutions des demandes sociétales (gestion des parcours, zéro sans solution, inclusivité, autodétermination, droits et liberté des personnes) impliquent de travailler davantage en coopération d'acteurs.</p> <p>L'harmonisation des outils est une nécessité pour faciliter les échanges, la lisibilité entre professionnels.</p> <p>La publication d'un nouveau référentiel par l'HAS et la nomenclature SERAFIN précise des critères attendus en matière d'accompagnement des personnes.</p> <p>De nouveaux outils vont faire partis des pratiques : logiciel DUI, via trajectoire, Ageval....</p> <p>Ces réalités nécessitent d'analyser voire repenser certaines de nos pratiques professionnelles pour mieux répondre aux attentes du public et des politiques publiques.</p> <p>Ces évolutions nous incitent à revisiter nos outils et méthodes d'accompagnement pour continuer à être respectueux des demandes de la société.</p> <p>Une évolution permanente et importante des attentes liées à la compensation du handicap nous oblige à revisiter et améliorer/adapter en continue nos pratiques d'accompagnement et nos réponses aux besoins exprimés.</p> <p>Le PAP est construit sur la base du projet de vie et de l'expression des besoins et attentes de la personne et/ou ses proches.</p> <p>Il détaille les modalités d'accompagnement, les prestations délivrées, les objectifs poursuivis, les acteurs concernés, les délais proposés...</p> <p>L'accroissement de l'APAJH renforce cette opportunité de progresser dans l'adoption de langage, repères et outils communs.</p>

Chaque secteur et service décline son plan d'action autour des thèmes, en fonction des besoins identifiés.

Modalités de réalisation de l'action :

Plan d'action et calendrier	Quoi ?	Quand ?
Sous action 01 : accompagner le changement	Planifier des temps avec les professionnels pour : - informer/former (les réformes, les RBPP, référentiel et nomenclature...), - s'approprier les évolutions, - s'impliquer et participer à la construction du changement, - tester et faire vivre les transformations .	2023-2025
Sous action 02 : révision de la trame du PAP	- rappel des enjeux : pourquoi retravailler encore le PAP ? - mise à plat des outils existants : Inventaires points forts /points d'amélioration, - définition des éléments incontournables et possibilité d'adaptation par secteur, en veillant à faire des liens avec le DUI Vivality et Ageval autant que possible, - définition des objectifs d'évolution des outils pour aboutir à la conception d'un outil PAP commun. Groupe de travail interservices pour y associer des professionnels terrain	2023-2027
Sous action 03 : recueil des besoins et attentes	Description des pratiques professionnelles à faire évoluer pour être en cohérence avec la transformation de la demande d'accompagnement : - concevoir des outils pour faciliter la participation de l'utilisateur à son projet, - former à l'utilisation du DUI_Vivality	2023-2026

3. Fiches Actions

Etablissement/Service : SAVS Départemental		
Titre	Amélioration de la gestion de la liste d'attente	
Fiche action n°1	Date de rédaction : septembre 2022	
Domaine d'action :	Chapitre I, thématiques "droits de la personne accompagnée" et "expression et participation de la personne accompagnée", "continuité et fluidité des parcours". Chapitre II, thématique "continuité et fluidité des parcours" Chapitre III, thématiques "co-construction et personnalisation du projet" et "accompagnement à l'autonomie.	
Objectifs :	Assurer une gestion améliorée de la liste d'attente, plus particulièrement pour l'antenne de Valence, et avec l'objectif de réduire les délais d'attente; Caractériser les différents niveaux de demandes et les priorités de réponses (accompagnement ponctuel ou ciblé, élargie, selon différents niveaux d'urgence des personnes) en définissant des spécifiquement des indicateurs permettant d'évaluer l'urgence et l'objectif ; Mieux identifier et comprendre les situations éventuelles de non recours au service ; Identifier et calibrer plusieurs niveaux d'accompagnement selon le niveau de besoin de la personne, avec une organisation de l'accompagnement basée sur une coopération le plus tôt possible avec les acteurs de droit commun et du milieu protégé.	
Groupe projet :	Equipe éducative, psychologue	
Sous la responsabilité de :	Directeur de secteur + Responsables de services	
Personne/service/organismes concernés :	SAVS départemental, autres savs du territoire, MDPH	
Moyens à mettre en œuvre :	Recrutement d'un stagiaire pour un travail d'enquête en vue de mieux comprendre les situations de non recours, identifier le niveau de connaissance sur l'offre du SAVS et sa valeur ajoutée, les ressources présentes autour des personnes concernées par une orientation, l'origine de la demande d'orientation...) Réunion inter-service SAVS Réunion d'information collective auprès des personnes orientées vers le service	
Echéancier :	2023-2028	
Indicateurs :	Nombre d'orientations en attente sur via trajectoire Nombre d'accords de personnes orientées vers le SAVS sur via trajectoire Nombre de critères de priorisation et caractérisation des différents modèles d'accompagnement Nombre de réunion Inter SAVS traitant de la question de la liste d'attente Rencontre avec la MDA sur le thème de la gestion de Viatrajectoire Participation régulière aux commissions d'évaluation de la MDA Répartition fluide entre différents SAVS du territoire	
Analyse globale/contexte :	Le SAVS départemental de l'APAJH apparaît comme l'un des pivots naturels de toutes les interventions pour mobiliser les capacités des personnes en situation de handicap dans toutes les dimensions de la vie sociale, en prenant fortement appui sur l'environnement. Centré vers le milieu ordinaire, il aide à l'articulation des différentes réponses dans le cadre d'une stratégie globale d'intervention. Cependant, une interrogation subsiste face au nombre important d'orientations qui ne peuvent pas toutes être absorbées par le service avec une file active significative. Par ailleurs, une grande partie des personnes orientées occupent des territoires trop éloignés du périmètre d'intervention du SAVS, même si ce dernier dispose d'antennes. Ce qui permet de souligner les grandes catégories de situations : D'ores et déjà le savs est en capacité de distinguer les situations du public orienté par la bials de via trajectoire, dont une partie concerne des personnes en attente de place dans un établissement pour adulte (lors de cette période de transition, le maintien des acquis et du lien social est primordial). D'autres, en logement autonome, sont concernés par de premières décisions d'orientation. Enfin certains, il y a les personnes qui font l'objet d'un renouvellement de la mesure. Selon le niveau de vulnérabilité et d'autonomie de la personne, la mobilisation du service s'opère soit par la personne elle-même, soit par les partenaires déjà en place autour de son projet de vie. Par ailleurs, des situations de non recours au SAVS malgré une décision de la MDPH sont fréquemment rencontrées. Les personnes restent, d'une manière générale, peu informées sur l'offre de service du SAVS et sur sa valeur ajoutée. Ces non recours peuvent également être identifiés lorsque la demande n'est pas expressément formulée par la personne concernée elle-même, mais plutôt par les proches, l'entourage familial ou les tuteurs professionnels. En 2020, l'ancienneté moyenne dans la structure des personnes accompagnées est de 4,5 ans. Sur les 65 suivis actuels, 5 personnes ayant plus de 60 ans, ont une ancienneté de 11 ans.	
Modalités de réalisation de l'action :		
Plan d'action et calendrier	Quoi ?	Quand ?
Sous action 1	Analyser les spécificités des publics orientés -Créer un document justifiant de l'accord de la personne pour consultation de son dossier sur via trajectoire. Réaliser une analyse globale de la liste d'attente sur via trajectoire, à un instant T, pour : - Identifier la nature des demande, du type d'accompagnement attendu, des acteurs déjà présents...), le niveau de besoin. - Travailler les critères de priorisation et projeter les niveaux d'accompagnements possibles selon les besoins évalués en première intention.	2023-2025

<p>Sous action 2</p>	<p>Ancrer l'action du SAVS départemental sur le territoire -Participation aux commissions d'évaluation de la MDA -Poursuivre le travail en commun avec les SAVS du territoire pour une offre plus efficiente et par territoire (réunion inter-service APF et ADAPEI et gestion commune des listes d'attente pour une plus grande efficience</p>	<p>2024-2026</p>
<p>Sous action 3</p>	<p>Initier une démarche pour « aller vers » les personnes orientées, - Contacter les personnes orientées - Contacter les acteurs de l'accompagnement de la personne - Organiser un temps d'information collective et convivial pour expliquer le fonctionnement du SAVS et présenter les bénéfices issus de son intervention, par le biais d'un pair aidant. - Informer sur la possibilité de mobiliser d'autres acteurs sur les territoires</p>	<p>2023-2025</p>

Etablissement/Service : ESAT - FH - FA - SAVS départemental APAJH			
Titre	Développer une communication adaptée avec et pour les personnes accompagnées	Bloc serafin 2	Prestation de soins et d'accompagnements
Fiche action n°2	Date de rédaction : septembre 2022		

Domaine d'action :	Chapitre I, thématiques "droits de la personne accompagnée" et "expression et participation de la personne accompagnée", "accompagnement à la santé"
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'accès à l'information pour les personnes accompagnées • Informer sur l'utilisation des nouvelles technologies et adapter les outils existants • Donner des repères aux personnes (Lieux Identifiés, signalétique, pour une communication adaptée) • Atténuer certains troubles du comportement en informant de façon plus adaptée et éviter ainsi des situations de stress
Groupe projet :	1 éducateur par service soit 4 éducateurs, 1 surveillant de nuit, secrétaire, 2 personnes accompagnées sur le site de Buis
Sous la responsabilité de :	Responsable de tous les services de buis et responsable de service de l'antenne valence et Crest du SAVS
Personne/service/organismes concernés :	Educateurs/Tous les services de Buis les Baronnies et le SAVS départemental
Moyens à mettre en œuvre :	Mise à disposition de la salle de réunion équipée d'un vidéo projecteur, ordinateur portable ... Téléphones portables connectés Wifi dans le bâtiment de l'ESAT Mobilisation du plan de formation Signalétiques
Echéancier :	2023 - 2028
Indicateurs :	Nombre de travailleurs formés + nombre de professionnels formés + existence et diversité des outils créés + utilisation des outils par les résidents et les professionnels + comptes rendus de réunion sur le thème + nombre de séance "initiation à l'informatique"
Analyse globale/contexte :	Le développement des nouvelles technologies peut s'avérer être un formidable tremplin pour l'intégration des personnes en situation de handicap à condition que ces environnements soient accessibles, utilisables, utiles et sécurisés. Cette question a d'autant plus d'intérêt que l'on se trouve face à la médiatisation quasi-généralisée de la relation de service : E-administration, E-commerce, E-banque... Si de formidables opportunités s'offrent en termes d'autonomie, d'intégration sociale, ces dispositifs peuvent également être à l'origine d'une nouvelle forme de "stigmatisation" du fait même de leur inaccessibilité technologique.

Modalités de réalisation de l'action :

Plan d'action et calendrier	Quoi ?	Quand ?
Sous action 1	Formation FALC des professionnels et des usagers Utiliser une méthode pour rédiger, illustrer des documents	2024-2026
Sous action 2	S'approprier les nouvelles technologies pour faciliter la communication et être mieux informé. Animation de réunion pour apprendre à utiliser, divers supports (tablette, ordinateur, téléphone...), savoir rechercher sur Internet, initiation à Word...	2024
Sous action 3	Rédiger les documents en direction de l'utilisateur avec la méthode FALC. Compte rendu de réunion des usagers, Panneaux d'informations générales, fiches de missions des travailleurs	2024
Sous action 4	Mettre en place des soutiens hebdomadaires sur "l'initiation à l'outil informatique" . Identification et Intervention de bénévoles sur le territoire. Mise à niveau sur l'utilisation de l'outil informatique	2025

Etablissement/Service : SAVS DEPARTEMENTAL APAJH-FA		
Titre	Valoriser la représentation des pairs, développer la pair-émulation et évoluer vers la pair-aidance	bloc serafin 2 Prestation pour la participation sociale
Fiche action n°3	Date de rédaction : mai 2022	

Domaine d'action :	Chapitre I du référentiel HAS, thématique "Expression et participation de la personne accompagnée"
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> -Reconnaitre et valoriser les compétences des personnes - Encourager le partage des compétences et des expériences - Renforcer la confiance en soi, empathie et reconnaissance - Créer un sentiment « d'appartenance » - Soutenir la personne à prendre une place, participer, être actrice, être impliquée
Groupe projet :	Equipe éducative, psychologue
Sous la responsabilité de :	Responsables de services
Personne/service/organismes concernés :	Educateurs/SAVS Départemental APAJH
Moyens à mettre en œuvre :	<p>Appui sur le guide-repères* pour lancer une réflexion sur l'intégration de l'accompagnement par les pairs dans leur projet de service (* publication FEHAP, en partenariat avec le secrétariat d'Etat de Sophie Cluzel).</p> <p>Information sur le nouveau dispositif d'accompagnement par les pairs (réunions, site internet, support de communication, lettre trimestrielle)</p> <p>Réunion avec les pairs aidants actuels repérés</p> <p>Identification de personnes accompagnées « futurs pilotes » du projet</p> <p>Participation au groupe d'échange inter services (pôle insertion) pour valoriser l'action de pair-aidance et de la conforter dans le domaine de l'insertion professionnelle.</p> <p>Mobilisation du plan de formation du secteur adulte</p> <p>Suivi des retours d'expérience du dispositif EPOP (Empowerment and Participation of Persons with disabilities) initié par la secrétaire d'état, chargée des personnes handicapées.</p> <p>Lien avec les groupes d'entraide mutuelle du champ du handicap, déjà positionnés dans la démarche.</p>
Echéancier :	2023 - 2028
Indicateurs :	<p>Indicateurs de suivi : Nombre de réunions de concertation et de groupe de travail intégrant pleinement les personnes accompagnées</p> <p>Compte rendu de réunions</p> <p>Entretien de régulation avec le pair aidant lors de difficultés rencontrées.</p> <p>Analyse des modalités de recrutement des pairs : leviers / freins et stabilisation</p> <p>Rapport d'activité</p> <p>Indicateurs de résultat : Nombre de personnes accompagnées pair aidants</p> <p>Production d'un Vademecum de la pair-aidance</p> <p>Inscription de la pair-aidance dans l'offre de services du service</p>
Analyse globale/contexte :	<p>La démarche « Une réponse accompagnée pour tous », déployée dans tous les territoires depuis 2018, fait évoluer l'organisation et la coordination de tous les acteurs impliqués pour construire, avec les personnes en situation de handicap et leurs aidants, des solutions d'accompagnement, notamment lorsque l'offre existante sur le territoire ne permet pas de répondre à leurs besoins. Elle est organisée en quatre axes interdépendants. L'axe 3, qui concerne le soutien par les pairs, a l'objectif de renforcer le pouvoir d'agir des personnes en renforçant les mécanismes de participation d'une part et la valorisation de l'expertise d'usage des personnes d'autre part. Cet axe est piloté par le Secrétariat général du Comité interministériel du handicap. Cet axe sera renforcé par la mise en place de la communauté 360 qui ancre sa démarche sur le principe d'autodétermination</p> <p>Les bénéficiaires du SAVS sont très isolés, ils ne se connaissent pas forcément et ont comme seul point commun le suivi par le service. L'accompagnement est essentiellement individuel. Les temps collectifs proposés ne sont pas obligatoires, ils sont basés sur une libre adhésion de la personne.</p>

Modalités de réalisation de l'action :

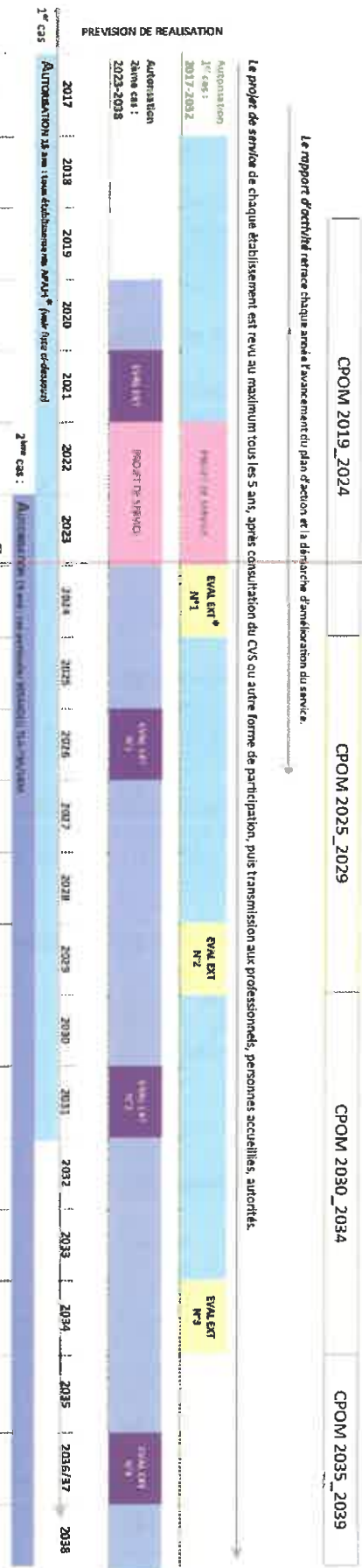
Plan d'action et calendrier	Quoi ?	Quand ?
Sous action 1	Proposer un partage d'expérience entre les nouveaux arrivants dans le service et les plus anciens. Identifier les bénéficiaires volontaires et proposer une rencontre entre bénéficiaires.	2023
Sous action 2	Répertorier les compétences de chaque bénéficiaire et recenser les besoins de "soutiens" identifiés par les bénéficiaires. Créer un système d'échange de compétences qui puisse s'enrichir au fur et à mesure des besoins évolutifs du public.	2023-2024

Sous action 3	Réaliser des actions autour de la pair aidance organisées avec des partenaires. Prendre part à des animations, proposer à nos bénéficiaires de témoigner, encourager le dialogue, recueillir des avis...	2024-2027
Sous action 4	Capitaliser l'expérience et produire un vademécum de bonnes pratiques identifier au sein du SAVS Partager sur la plus value du dispositif avec d'autres services du secteur adulte.	2027

5. Calendrier prévisionnel des étapes d'évaluation et d'amélioration de la qualité

APAH — CALENDRIER de PILOTAGE 2023-2028

Le rapport d'activité retrace chaque année l'avancement du plan d'action et la démarche d'amélioration du service.



CD	ARS	CALENDRIER REGLEMENTAIRE
-Foyer Damm -Foyer apparet -Dern -FTH 3 bases -Foyer Desbrière -FA Brevet -SAVS direct -Accueil départ	-CANESOP -CAVISP -SESSAD IM -SEM -IME VAI B -Sessad VLD	3/01/2017 : renouvellement autor. 15 ans ets * _ARS/CD
		3/03/2020 : renouvellement autor. 15 ans Foyer D.Serre _ CD
		26/09/2020 : renouvellement autor. 15 ans SEM _ ARS
		20/08/2021 : date limite remise rapport EVAL EXT
		3/01/2022 : date limite remise rapport EVAL INTERNE
		10 établissements* à ARS et CD
		2023 : remise des Projets d'établissement à ARS et CD
		10/08/2023 : renouvellement SESSAD TLA/UEM _ARS
		Nov 2023 à mars 2024 : réalisation d'AUTOEVALUATIONS (IME/Sessad TSA/ESAT VLD)
		31/12/2024 : date limite remise des rapports EVAL EXT
		4 ^{ème} trim : diagnostic CPOM pour nouveau contrat 2025-2029
		30/05/2026 : date limite remise des rapports EVAL EXT
		30/06/2029 : date limite remise rapport EVAL EXT
		16 établissements* à ARS et CD
		30/06/2031 : date limite remise rapport EVAL EXT
		3/01/2032 : renouvellement autor. 15 ans ets * _ARS/CD
		30/06/2034 : date limite remise rapport EVAL EXT
		16 établissements* à ARS et CD
		30/06/2036 : date limite remise rapport EVAL EXT
		16 établissements* à ARS et CD

R : Direction APAH/Demande de qualité Inter service/EVALUATION EXTERNE/CALENDRIER DES EV EXT

dernière mise en conformité avec les articles de programmation CD et ARS _ 11/10/2023

6. Les ressources documentaires

Notre établissement formalise et diffuse des documents qui encadrent ses pratiques d'accompagnement et/ou d'organisation.

Ces documents sont disponibles et consultables sur demande dans les services (formuler une demande auprès du secrétariat) :

Accueil et accompagnement de l'utilisateur : (outils loi 2002-2)

- Livret d'accueil
- Règlement de fonctionnement
- Charte des droits et libertés
- DIPEC (ou CSAT, ou contrat de séjour)

Accès réseau : R:\06_SAVS\Loi 2002-2\Outils

Prévention des risques et sécurité - Droits des usagers

- Charte APAJH de bientraitance

Accès réseau O:\GRH\Textes règlementaires\RI - Charte - plan d'action

Document : 01DU_20080701Charte APAJH PréventionLutteMaltraitance

- Protocole de prévention de la maltraitance du secteur
- Autoévaluation 2016

Accès réseau O:\Démarche qualité\SALARIES TOUS démarche qualité

interservices\BIENTRAITANCE\AUTOEVALUATION BIENTRAITANCE 2016

Document : 01DU20160405NOTE promouvoir la bientraitance

+ autoévaluation de chaque service R:\06_SAVS\Loi 2002-2\Bientraitance

- Plan bleu (guide de gestion des événements exceptionnels, inhabituels ou graves)

Accès réseau R:\06_SAVS\Sécurité et risques\Procédures

Document : 06 H20220705Plan Bleu Buis -Nyons

06HS-20200511-PLAN BLEU SAVS VALENCE

- Document Unique des Risques Professionnels (DURP)

Accès réseau R:\06_SAVS\Sécurité et risques\DUERP

Document : 06HS_20200514 DUERP SAVS BUIS-NYONS

06HS_20221005- DUERP

Projet d'accompagnement personnalisé

- L'admission de la personne accompagnée
- L'accompagnement autour du projet
- Trame du projet personnalisé

Accès réseau R:\06_SAVS\Usagers

R:\06_SAVS\Usagers\BUIS NYONS\Mr XXXXX Xxxx\3 Accompagnement\Projet personnalisé

Document : Modèle Vierge - PAI SERAFIN -

Recommandations de bonnes pratiques

- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre
- Le questionnaire éthique dans les établissements et services sociaux et médico sociaux
- Elaboration, rédaction, et animation du projet d'établissement ou de service
- L'évaluation interne : repères pour les services à domicile au bénéfice des publics adultes
- Ouverture de l'établissement à et sur l'environnement
- Guide de bonnes pratiques sur les usages des nomenclatures des besoins et des prestations SERAFIN-PH
- Les attentes de la personne et le projet personnalisé
- Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridique
- L'accompagnement à la santé de la personne handicapée
- Expression et participation des usagers relevant du secteur de l'inclusion sociale
- Pratique de coordination et de coordination de parcours de la personne en situation de handicap
- L'adaptation de l'intervention auprès de personnes handicapées vieillissantes

Accès réseau : \srv-ad2\données\Salariés Tous\Procédures et recommandations\RBPP

- Référentiel HAS 2022 et manuel

Accès réseau : O:\Démarche qualité\SALARIES TOUS démarche qualité interservices\00_REFERENTIEL HAS mars2022
 Documents :
 01QU20220311referentiel_devaluation_de_la_qualite_essms ;
 01QU20220311manuel_devaluation_de_la_qualite_essms

Démarche d'amélioration continue

- Calendrier annuel de la démarche du service

Accès réseau O:\Démarche qualité\SALARIES TOUS démarche qualité interservices\CALENDRIERS\DEMARCHE QUALITE\calendrier 2022
 Document :

- Diagramme général des démarches de pilotage APAJH

Accès réseau : O:\Démarche qualité\SALARIES TOUS démarche qualité interservices\CALENDRIERS\EVALUATION\Calendrier après réforme HAS 2022

- Rapport d'évaluation externe

Accès réseau R:\06_SAVS\Loi 2002-2\Evaluation\Externe\RAPPORT FINAL&ABREGE

L'établissement

- Plaquette de présentation

Accès réseau R:\06_SAVS\Loi 2002-2\Outils\01LIVRETS D'ACCUEIL
 Document : LIVRET D'ACCUEIL SAVS BUIS NYONS CREST VALENCE

Sigles	Dénominations
AAH	Allocation Adultes Handicapés
ACTP	Allocation Compensatrice Pour Tierce Personne
CAF	Caisse d'Allocation Familiale
CATTP	Centre d'Accueil Thérapeutique à Temps Partiel
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
ES	Educateur spécialisé
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
MDA	Maison Départementale de l'Autonomie
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
PAP	Projet d'accompagnement personnalisé
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SAVS	Service d'Accompagnement à la Vie Sociale
HAS	Haute Autorité de Santé
CASF	Code de l'Action Sociale et des Familles
CVS	Conseil de la Vie Sociale
DLU	Dossier de Livraison d'Urgence
FALC	Facile à lire et à comprendre

SAVS Départemental



93 rue Pierre Corneille 26000 Valence



04 75 55 25 50



cmoncorger@apajh-drome.org



www.apajh-drome.org