

POLE SERVICES

Centre d'activité de Jour/Travailleurs
SAMSAH
SAVS
Aide à la Vie Partagée

**Association des Papillons Blanc de Pont-
Audemer et des Cantons de la Risle**



PROJETS DE SERVICE 2025-2029



Association
Les Papillons Blancs
de Pont-Audemer
et des Cantons de la Risle



4 avenue de l'Europe
27500 Pont-Audemer
Tél 02 32 41 15 97
Fax 02 32 56 63 12





PREAMBULE : LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL

Ces Projets de Pôles de l'Association Les Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle sont le fruit d'une démarche collective et participative menée tout au long de l'année 2024. Élaboré en concertation avec les professionnels, il reflète une vision partagée et une ambition commune pour répondre aux attentes et aux besoins des personnes accompagnées et de leur famille.

Les Projets de Pôle sont fondés sur les orientations de notre projet associatif, lui-même actualisé en 2023. Cette articulation garantit la cohérence et la continuité dans nos actions.

A travers les projets d'établissement et de services, structurés en Projets de Pôle, nous souhaitons offrir une lisibilité de l'ensemble des actions menées par l'association, tout en affirmant notre engagement pour la continuité et la qualité des parcours de vie des personnes en situation de handicap.

Dans cette dynamique, les personnes accompagnées et leurs proches ont été associés à ce travail, selon différentes modalités : recueil de témoignages, participation des proches lors des cafés-débats, partage sur les travaux en cours dans le cadre des Conseils de la Vie Sociale (CVS). Ces contributions ont permis de nourrir la réflexion, en s'appuyant sur des retours d'expérience.

Je tiens à exprimer mes remerciements à toutes les équipes des établissements et des services, ainsi qu'à l'équipe du siège, pour leur implication dans ce travail.

Ce document se veut une feuille de route collective, témoignant de notre engagement dans la promotion de la bientraitance et l'amélioration de la qualité de vie des personnes accompagnées. Pour poursuivre sur ce chemin, les prochains mois seront consacrés au déploiement de notre démarche qualité.

François NICOLAS

Consultation des usagers et familles/tuteurs	16/01/25
Consultation du CSE	19/03/25
Validation par le Conseil d'administration	21/01/25





SOMMAIRE

PARTIE 1	7
L'ASSOCIATION LES PAPILLONS BLANCS DE PONT-AUDEMER	7
Identité - Orientations	7
 PARTIE 2	 12
LE SIÈGE ASSOCIATIF	12
 PARTIE 3	 24
L'OFFRE MEDICO-SOCIALE DE L'ASSOCIATION	24
 PARTIE 4	 46
Centre d'activités de Jour /Travailleurs	46
PROJET DE SERVICE	46
2025-2029	46
 PARTIE 5	 63
Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH)	63
PROJET DE SERVICE	63
2025-2029	63
 PARTIE 6	 81
Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)	81
PROJET DE SERVICE 2025-2029	81
 PARTIE 7	 98
Aide à la vie partagée (AVP)	98
PROJET DE SERVICE 2025-2029	98





PARTIE 1

L'ASSOCIATION LES PAPILLONS BLANCS DE PONT-AUDEMER

Identité - Orientations



1. Origine et fondements associatifs

L'association des Papillons Blancs de Pont-Audemer s'est donnée pour objectifs d'aider, mais aussi de défendre l'intérêt des personnes en situation de handicap et de leurs familles. Elle s'est également donnée pour mission de créer et gérer des structures adaptées à leur prise en charge. Confrontés à cette difficulté de trouver, dans la société, des réponses aux besoins des personnes handicapées et de leurs familles, des parents et des amis fondent en 1963, l'Association des Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle. Le logo de l'Association est un papillon, elle traduit l'image d'un environnement porteur et soignant dans lequel la personne peut et doit prendre son envol, quelles que soient les étapes de son parcours de vie.

C'est dans ce contexte que l'association a ouvert en 1965 son premier établissement à Pont-Audemer, un institut médico pédagogique (IMP).

Affiliée à **l'Unapei**, association reconnue d'utilité publique, notre association peut recevoir des dons et legs. L'Unapei est un mouvement associatif qui rassemble 900000 personnes. Parents, amis, personnes handicapées, bénévoles, professionnels se battent pour une société du vivre-ensemble, solidaire et ouverte à tous, afin que chaque personne en situation de handicap, quelles que soient ses particularités, puisse choisir et vivre sa vie en disposant des accompagnements dont elle a besoin.

L'Association s'est donnée des objectifs ambitieux et mobilisateurs :

- Défendre l'intérêt de ces personnes et de leur famille,
- Les aider et les accompagner dans les différentes étapes de leurs parcours de vie,
- Être une force de propositions auprès des pouvoirs publics et des partenaires,
- Créer et gérer des établissements adaptés à leur prise en charge.

Depuis l'origine, les dimensions militante et gestionnaire sont donc au cœur du mouvement parental, étroitement liées et ne peuvent être, de ce fait, disjointes. Le mouvement parental garantit ainsi les équilibres entre l'offre de service, la qualité d'accompagnement et l'emploi, avec une attention particulière portée à la qualité de vie au travail. Il constitue ainsi la colonne vertébrale de l'ensemble des objectifs. Les membres de l'association sont porteurs de valeurs, de principes et d'engagements qu'elle défend avec force et vigueur auprès des pouvoirs publics. Dans son rôle politique, le mouvement parental défend les missions et l'offre d'accompagnement en se positionnant à la fois dans l'innovation et à la fois comme « garde-fou », toujours orienté par l'intérêt supérieur des personnes en situation de handicap.



Le projet associatif des PBPA a été actualisé en 2023 pour inscrire son action autour de 5 objectifs. Leur construction s'est appuyée sur la parole des familles, des personnes accompagnées et des professionnels. Ils contribueront à travailler sur les orientations stratégiques visées au Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM, actuel et futur).

2. Orientations pour la période 2023-2027

Objectif 1 - Renforcer le mouvement parental

Objectif 2 - Adopter le principe de co-construction à tous les niveaux

Objectif 3 - Améliorer les réponses sur le plan du logement et de l'hébergement

Objectif 4 - Fluidifier et sécuriser les logiques de parcours pour les personnes en situation de handicap

Objectif 5 - Placer la qualité d'accompagnement au cœur de nos préoccupations d'employeur

Dans son rôle politique, le mouvement parental défend les missions et l'offre d'accompagnement en se positionnant à la fois dans l'innovation et à la fois comme « garde-fou » de l'éthique parentale associative, toujours orienté par l'intérêt supérieur des personnes en situation de handicap.

Cinq axes de prospective du projet associatif répondent pleinement à ces enjeux :

Objectif 1 : Renforcer le mouvement parental

Renforcer le mouvement parental constitue un principe fondateur de l'association des PBPA. S'engager aux PBPA, c'est :

- Rassembler les énergies individuelles autour d'une cause commune,
- Partager un vécu, s'enrichir de la parole des autres,
- Soutenir et être utile aux autres, à une cause qui nous porte,
- Recevoir de l'aide sur le plan humain, logistique, administratif.



Objectif 2 : Adopter le principe de co-construction à tous les niveaux

L'enjeu est d'améliorer le dialogue entre les familles, les professionnels, les personnes accompagnées et l'environnement. La co-construction rend par ailleurs incontournable l'expression des personnes en situation handicap et de leur famille. Ils restent ainsi acteurs de leur parcours de vie.

Objectif 3 : Améliorer les réponses sur le plan du logement et de l'hébergement

Le choix du logement doit rester entier pour les personnes en situation de handicap, dans le respect du principe d'autodétermination. Pour répondre aux besoins spécifiques de chacun et rendre possible l'autodétermination, l'association a un rôle moteur dans le développement des alternatives : accompagnement dans le logement autonome, habitat partagé, habitat inclusif, internats, foyers....

Objectif 4 : Fluidifier et sécuriser les logiques de parcours pour les personnes en situation de handicap

Cet axe s'étend à l'échelle des structures associatives et plus largement, à l'échelle du territoire.

Cela nécessite d'identifier des périodes critiques dans le parcours des enfants et des adultes, pour lesquelles des réponses spécifiques sont à apporter.

- La petite enfance, avec la découverte et l'annonce du handicap, la confrontation aux listes d'attente pour intégrer un établissement ou service adapté.
- L'adolescence, accompagnée des difficultés d'accès aux établissements adaptés, au milieu ordinaire, aux structures de préprofessionnalisation et d'orientation vers le monde adulte.
- L'âge adulte, avec la question de l'accès aux droits, à la vie citoyenne, au logement et au travail.
- Le vieillissement des personnes handicapées et celui de leur proche. La préparation et la transition vers la retraite et plus globalement l'accompagnement à la perte d'autonomie peut être vecteur de difficultés, voire de ruptures dans le parcours des personnes.

Au sein de l'association, la continuité des parcours pour les publics accompagnés par l'association reste une priorité.

Objectif 5 : Placer la qualité d'accompagnement au cœur des préoccupations d'employeur

L'association des PBPA n'est pas un employeur comme les autres.



Les orientations et valeurs portées par l'association ne sont pas toujours connues des professionnels. L'association doit développer son attractivité en développant sa « marque Employeur » et ainsi concrétiser les spécificités que suscite l'engagement professionnel dans ses établissements et services.

3. Les instances de pilotage et de concertation

Types de réunion	Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
POINT PRESIDENCE	Assurer un échange sur les enjeux stratégiques et les actualités	Président	Directeur Général	Bimensuelle
BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	Assurer la gestion quotidienne. Définir la stratégie et les grandes orientations	Président	Directeur Général Directeur Général Adjoint Vice-Président Secrétaire Secrétaire Adjoint Trésorier Trésorier Adjoint	Mensuelle
CONSEIL D'ADMINISTRATION	Assurer la mise en œuvre et traiter les affaires courantes. Prendre les décisions majeures.	Président	Directeur Général Directeur Général Adjoint Vice-Président Secrétaire Secrétaire Adjoint Trésorier Trésorier Adjoint Administrateurs	Trimestrielle
ASSEMBLEE GENERALE	Valider le rapport moral de l'association, prendre des décisions importantes, d'élire le conseil d'administration et de discuter des orientations futures.	Président	Membres de l'association	Annuelle



PARTIE 2

LE SIÈGE ASSOCIATIF

Compétences et ressources mutualisées



1. Missions et prestations du siège

L'association des PBPA a constitué son siège social en 2013 en vue de mettre en place et d'harmoniser les processus de gestion dans les ESMS ; en application des dispositions réglementaires.

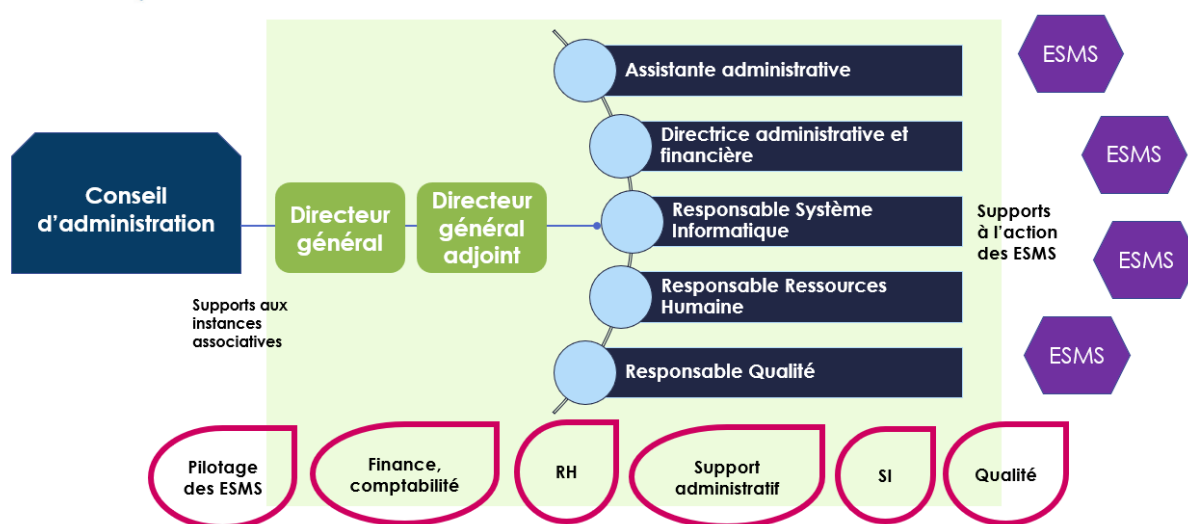
Les fonctions du siège se sont progressivement étoffées pour répondre aux enjeux du secteur social et médico-social. Courroie de transmission entre le Conseil d'admission et les établissements, le siège se positionne aujourd'hui comme chef d'orchestre des activités associatives. Les personnels du siège ont pour mission :

- ➔ D'assurer la promotion des valeurs associatives,
- ➔ De faire vivre la culture et l'identité associative,
- ➔ De contribuer au développement d'une offre de service adaptée aux besoins du territoire,
- ➔ De garantir une cohérence globale dans la gestion des établissements,
- ➔ D'optimiser toutes les ressources : humaines, matérielles, logistiques...
- ➔ De cultiver une proximité avec les professionnels de terrain, condition d'un appui connecté aux contraintes des établissements et d'une plus grande réactivité.
- ➔ De garantir une cohésion entre les structures et une continuité de service.



Association Les Papillons Blancs de Pont-Audemer et des cantons de la Risle

SIEGE ASSOCIATIF



L'association des PBPA est propriétaire de son siège composé de 8 bureaux, d'une salle de réunion, d'une salle de pause et d'une salle d'archives.



En application de la stratégie associative dans les établissements et services et sur un plan opérationnel, le siège :

- Conseille, aide à la décision les directions des établissements et services,
- Contrôle l'application des processus associatifs,
- Pilote la qualité au sein de l'association, avec un enjeu de promotion d'une approche éthique, de la bientraitance et la fluidification des parcours des personnes,
- Pilote les outils de gestion du siège : reporting, tableaux de bord.

Le siège est garant de la tenue des instances associatives (conseils d'administration, assemblée générale, des instances de dialogue social (CSE, CSST, NAO), ainsi que des instances d'échange et de concertation avec les directions des ESSMS (comités de direction et comités techniques).

Le siège participe par ailleurs à la représentation associative, à la coordination interne et externe :

- ➔ Accueil élaboration de conventions de partenariats,
- ➔ Participation aux instances représentatives du handicap,
- ➔ Représentation aux instances nationales,
- ➔ Participation à la réflexion sur les politiques publiques.

Avec l'arrivée de la nouvelle direction générale en 2023, un mouvement s'est opéré vers plus de décentralisation dans les organisations. Les directions disposent de davantage de latitude pour gérer les situations, en proximité des publics et des salariés. Le siège vient désormais en appui technique des établissements et services de l'association.

Cette évolution s'est accompagnée d'une modernisation des outils visant à fluidifier les processus supports, des logiciels de gestion ont été déployés : Otime pour la gestion du temps, AGEVAL pour la qualité.

Cette nouvelle organisation s'installe, avec l'expression du besoin de clarifier les fonctions ressources et le périmètre du siège. Des travaux seront conduits en ce sens courant 2024 et 2025, avec une volonté de consolider la stratégie de l'équipe de direction autour des outils de gestion financiers et RH, dans le respect des orientations fixées dans le CPOM.

Textes de référence :

- ➔ Article L314-7-VI du Code de l'action sociale et des familles
- ➔ Articles R314-87 à R314-94-2 du Code de l'action sociale et des familles relatifs aux frais de siège, article R314-129
- ➔ Arrêté du 10 novembre 2003 fixant la liste des pièces prévues au III de l'article 89 du décret n° 2003-1010 du 22 octobre 2003 relative à la demande d'autorisation et de renouvellement d'autorisation de frais de siège



- ➔ Arrêté du 20 décembre 2007 modifiant l'arrêté du 10 novembre 2003 fixant la liste des pièces prévues au III de l'article R314-88 du CASF relative à la demande d'autorisation et de renouvellement d'autorisation de frais de siège social
- ➔ Arrêté du 23 décembre 2014 modifiant l'arrêté du 10 novembre 2003 fixant la liste des pièces prévues au III de l'article R. 314-88 du code de l'action sociale et des familles relative à la demande d'autorisation et de renouvellement d'autorisation de frais de siège social
- ➔ Arrêté du 12 novembre 2003 fixant la liste des pièces prévues au III de l'article 92 du décret n°2003-1010 du 22 octobre 2003 relatives à la demande annuelle de prise en charge de quotes-parts de frais de siège social.
- ➔ Circulaire DGAS/5 B n°2005-45 du 25 janvier 2005 relative aux questions soulevées par la nouvelle réglementation relative aux frais de sièges sociaux
- ➔ ➤ Circulaire DGCS/SD5C n°2013-300 du 25 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

1. Espaces de pilotage et de concertation

Types de réunion		Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
	CODIR	Piloter les établissements et services en cohérence avec la stratégie associative	Directeur Général	Directeur Général Directeur Général Adjoint Directeurs -trices d'établissements et de services Directrice Administrative et Financière Responsable des Ressources Humaines Responsable Qualité et Gestion des Risques Responsable des Systèmes d'Informations Assistante administrative	Mensuelle
	BRIEFINGS	Partager les priorités hebdomadaires Faciliter la communication	Directeur Général	Directeur Général Directeur Général Adjoint Directeurs -trices d'établissements et de services Directrice Administrative et Financière Responsable des Ressources Humaines Responsable Qualité et Gestion des Risques Responsable des Systèmes d'Informations Assistante administrative	Hebdomadaire
	COPIL TECHNIQUE	Travailler sur des thématiques transversales et	Directeur Général Adjoint	Directeur Général Adjoint Directeurs -trices d'établissements et de services	Mensuelle



		gestion de projet	Responsable des Ressources Humaines Responsable Qualité et Gestion des Risques Responsable des Systèmes d'Informations	Responsable des Ressources Humaines Responsable Qualité et Gestion des Risques Responsable des Systèmes d'Informations Chefs de service	
--	--	-------------------	--	--	--

2. Les fonctions du siège : périmètre et orientations

A. Gestion des ressources humaines

Contrats de travail	Gestion des recrutements	Accueil et intégration	Entretiens annuels et professionnels	Prévention des risques, Qualité de vie au travail
Dialogue social	Elaboration et suivi du plan de formation	GPEC/GEPP	Litiges et contentieux prud'homaux	...

Ces dernières années, de nombreuses procédures ont été déployées sur le plan de la gestion des ressources humaines : gestion du travail et du temps de travail, formation, entretiens professionnels, santé et sécurité au travail, recrutement, accueil et intégration des nouveaux salariés....

Le dialogue social s'organise avec les représentants des personnels élus :

- Un CSE, une CSSCT pour l'ensemble de l'association,
- Des représentants de proximité dans chaque ESMS de l'association.

Le dialogue social vise plus de transparence sur les règles et l'amélioration des conditions de travail. La Négociation annuelle obligatoire œuvre en ce sens, avec chaque année la mise en place de mesures favorables à la fidélisation des salariés ; ex. : rémunération, évolution des périodes de congés (passages en jours ouvrés, accord sur la prise des congés tous les 6 mois).

Un travail sur l'attractivité et la marque employeur est en cours, avec pour objectif l'obtention du label « Sens de l'humain ». Des réflexions sur le télétravail et ses modalités ont par ailleurs été initiées, en lien avec la NAO.



Le document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) a récemment été revisité en lien avec la CSSCT, avec la mise en place de nouvelles mesures préventives et correctives. Un plan spécifique est mis en place pour les risques psychosociaux. La commission « risques psycho-sociaux » dispose de périmètres redéfinis : missions élargies à la QVT, participation des professionnels de terrain, articulation de la commission avec la CCSCT....

Une nouvelle Responsable des Ressources Humaines a pris ses fonctions à la rentrée 2024. Dans le cadre de l'écriture de ce projet, un diagnostic est conduit auprès de chacun des directeurs afin d'identifier leurs besoins. Des priorités se dessinent autour :

- ➔ d'un besoin de clarification sur les responsabilités respectives du siège et des établissements sur le plan RH,
- ➔ de la nécessité d'actualiser les fiches de fonction et de bâtir des fiches de poste,
- ➔ d'articuler les entretiens professionnels avec le plan de formation.

Un plan d'actions va être rédigé en ce sens, avec l'intégration de chantiers prioritaires précédemment identifiés au niveau associatif :

- Définir et mettre en œuvre une Politique RH (recrutement, intégration, temps de travail, QVT...),
- Étendre le DUD aux personnels du siège et aux directions d'établissement pour clarifier les périmètres d'action de chacun,
- Mettre en place un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH), permettant la mise en place d'une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE),
- Déployer OCTIME (demande d'absence, congés, alertes), process RH, dématérialisation CDT,
- Actualiser le règlement intérieur,
- Mettre en place un coffre numérique pour chacun des salariés compilant les informations les concernant,
- Déployer la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels.

A terme, l'ensemble pourra participer à clarifier la démarche RSE de l'association : qualité de vie au travail, valorisation de la marque employeur.



Instances de pilotage et de concertation

Types de réunion	Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	Contribuer à la défense des droits et des intérêts des salariés, ainsi qu'au dialogue social	Responsable Ressources Humaines	Directeur Général Directeur Général Adjoint Membres du CSE	Trimestrielle
COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	Traiter les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.	Responsable Ressources Humaines	Directeur Général Directeur Général Adjoint Membres du CSSCT	Trimestrielle
COMMISSION FORMATION	Analyser les besoins en formation et élaborer le plan de formation	Directeur Général	Directeur Général Directeur Général Adjoint Directeurs -trices d'établissements et de services Responsable des Ressources Humaines Administrateur PBPA et AFORMESO	Annuelle

2. Gestion administrative et financière



Les directeurs travaillent sur les plans pluriannuels d'investissement (PPI), le montage budgétaire (notamment groupe 2) et plus globalement, sur les orientations budgétaires de leurs structures. Ils assurent le suivi de leur budget et engagent les dépenses dans le respect des orientations associatives.

Le siège vient en appui en consolidant les EPRD, ERRD et l'arrêté des comptes. 3 chantiers prioritaires sont ouverts à l'horizon 2025 :

- La modernisation du système d'information, avec l'ajout de compléments (ex. factures) constitue un axe prioritaire pour ces prochaines années,



- L'intégration des évolutions structurelles et sectorielles en comptabilité : impact de la structuration en DAME et intégration de SERAPHIN-PH dans les processus comptables,
- La fluidification et la dématérialisation des processus comptables se poursuivra, en lien avec le service informatique ; notamment la facturation fournisseurs et clients et les paies,
- La mise en place de tableaux de bord et de reporting financiers.
- Le suivi des performances financières et opérationnelles à l'aide d'indicateurs clés (taux d'occupation, coût par résident, etc.).

La Direction administrative et financière à une fonction de contrôle interne des comptes associatifs. Elle sécurise ainsi la gestion comptable et financière des ESMS.

Instance de pilotage et de concertation

Types de réunion	Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
COMMISSION FINANCIERE	Analyser et suivre la santé financière de l'association, préparer les budgets et proposer des ajustements	Trésorier Directrice Administrative et Financière	Directeur Général Directeur Général Adjoint Président Vice-Président Trésorier Adjoint	Trimestrielle

3. Qualité



Le poste de Responsable Qualité a été créé en 2024 pour marquer l'engagement de l'association dans toutes les thématiques structurant le poste. L'enjeu est de créer une dynamique globale autour de la qualité, en mobilisant les acteurs de l'association à tous les niveaux : personnes accompagnées, familles, professionnels des établissements et du siège, bénévoles et administrateurs. Il s'agit de formaliser et diffuser la politique qualité et de prévention des risques, de former, de diffuser les pratiques. Tout cela s'opère à l'appui d'une veille réglementaire et stratégique.



La responsable est également un maillon fort du développement associatif, à travers une veille sur les appels à projets. Une plus grande implication des personnels des établissements et du siège dans la rédaction des réponses aux appels à projet est visée.

Les axes prioritaires pour les 5 prochaines années sont les suivants :

- ➔ La constitution d'une base documentaire qualité,
- ➔ La constitution d'une GED harmonisée,
- ➔ L'actualisation des outils de la loi 2002-2,
- ➔ La création et le suivi d'un plan d'amélioration de la qualité,
- ➔ Le déploiement d'AGEVAL – logiciel qualité, avec une formation des professionnels à la maîtrise de l'outil,
- ➔ La préparation des ESMS à l'évaluation HAS,
- ➔ La mise en place d'instances qualité : Quali 'thé, groupe de réflexion éthique, comité qualité....

Instance de pilotage et de concertation

Types de réunion	Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
COFIL QUALITE	Communiquer sur l'analyse et les actions correctives des événements indésirables et des plaintes/réclamations Analyser les EIG Suivre le Plan d'Action Qualité (PAQ)	Responsable Qualité et Gestion des Risques	Responsable Qualité et Gestion des Risques Directeur (trice) d'établissement Directions d'établissements Chefs de service Professionnels d'établissements	Mensuelle

4. Système d'informations et maintenance informatique



Dans le cadre de l'engagement continu de l'association envers l'amélioration de la qualité des services et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, l'Association des Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la



Risle entreprend un virage numérique. Cette initiative vise à répondre aux nouvelles exigences réglementaires, à garantir la sécurité des données, et à améliorer l'efficacité opérationnelle. Cette feuille de route numérique trace les grandes lignes des chantiers à venir en matière de transformation digitale, en alignement avec les valeurs et les objectifs définis dans le projet associatif.

Interopérabilité des Systèmes d'Information

Mettre en place des protocoles et des normes pour assurer l'interopérabilité des systèmes d'information dans les secteurs sanitaire, social et médico-social, afin d'optimiser la prise en charge des usagers, en cohérence avec notre objectif de fluidification des parcours (identitovigilance, Identifiant Numérique en Santé, Répertoire Partagés des Professionnels de Santé, Répertoire Opérationnel des Ressources, Dossier Médical Partagé...).

Rattrapage Technologique

Depuis 2020, les Papillons Blancs de Pont-Audemer ont alloué les ressources financières et humaines nécessaires pour combler le retard technologique de l'association. La réponse à l'appel à projet ESMS Numérique permet un complément de ressources, tout en maintenant notre engagement à offrir des services de qualité. Cet appel à projet est aussi un moyen de partager nos pratiques avec d'autres associations médico-sociales.

Identification et Authentification des Acteurs

Prioriser le chantier de l'identification et de l'authentification des acteurs du système de santé et d'accompagnement social, pour garantir la sécurité et la confidentialité des données des usagers.

Généralisation des Messageries Sécurisées

Accélérer la généralisation des messageries sécurisées, en incluant l'ensemble des acteurs du médico-social, afin de faciliter les échanges d'informations entre les professionnels tout en assurant la protection des données sensibles.

Ouverture du Dossier d'Usager

Étudier la faisabilité et mettre en œuvre l'ouverture du dossier d'utilisateur à l'utilisateur lui-même, ainsi qu'à sa famille ou sa tutelle, dans le respect de la confidentialité et de l'autonomie des personnes accompagnées.

Gestion de la Qualité

Développer et mettre en place des outils de gestion de la qualité pour garantir l'amélioration continue de nos services et la satisfaction des usagers, en cohérence avec notre engagement à offrir un accompagnement de qualité.

Dématérialisation des Processus Administratifs



Lancer les chantiers de dématérialisation des processus administratifs, notamment la facturation, la gestion des contrats fournisseurs, des bulletins de paie, des documents RH et des courriers, pour optimiser nos ressources et réduire notre empreinte écologique.

Mise en Place d'un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) incluant l'Accueil Numérique des Nouveaux Salariés

Développer et mettre en place un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) pour automatiser et optimiser la gestion administrative du personnel, y compris la gestion des contrats, des congés, des fiches de paie et des formations, afin de faciliter les processus RH et d'améliorer l'efficacité opérationnelle de l'association, tout en intégrant une plateforme numérique pour l'accueil des nouveaux salariés.

En poursuivant ces chantiers, l'association s'engage à rester à la pointe de l'innovation technologique tout en préservant nos valeurs d'inclusion, de solidarité et de qualité d'accompagnement. Cette feuille de route numérique guide nos actions futures et renforce notre position en tant qu'acteur majeur du secteur médico-social, tout en restant fidèles aux missions énoncées dans notre projet associatif.

5. Communication

La communication externe est gérée par la **commission communication** qui se réunit en fonction des projets (ex. Événements locaux, site internet, journal des Papillons Blancs HandiRect). Son rôle est de créer de nouveaux outils et de valider leurs contenus. La création de contenus sur la vie des établissements est favorisée, à l'initiative des professionnels intervenant aux côtés des publics. Les directions des établissements sont chargées de leur validation.

La commission communication souhaite demain accentuer la sensibilisation du grand public sur le handicap, la promotion des droits des personnes en situation de handicap.

Communication interne

Le siège contribue à la création de supports de communication interne (notes de service) dans une finalité d'harmonisation de l'information transmise.

Un axe de travail consistera ces prochains mois à améliorer la portée de cette communication à travers :

- Le déploiement de nouveaux outils informatiques et des procédures ;
- La préservation des liens avec le terrain, en équilibrant les informations descendantes et remontantes. Dans les faits, cela implique une écoute et une



présence régulière des membres du siège auprès des établissements et services.

Instance de pilotage et de concertation

Types de réunion	Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
COMMISSION COMMUNICATION	Élaborer et valider les stratégies de communication interne et externe pour renforcer la visibilité et l'impact	Administrateurs	Directeur Général Directeur Général Adjoint Administrateur	Annuelle



PARTIE 3

L'OFFRE MEDICO-SOCIALE DE L'ASSOCIATION

*Des dispositifs interconnectés pour
accompagner les parcours de vie*



**Construire une offre
adaptée à vos
besoins**

-  **Accompagnement précoce, périnatal**
-  **Scolarité**
-  **Prévention / Santé**
-  **Développement et maintien de l'autonomie dans la vie quotidienne**
-  **Habitat**
-  **Vie sociale, culturelle, sportive et citoyenneté**
-  **Formation préprofessionnelle**
-  **Insertion et vie professionnelle**
-  **Préparation à la retraite**
-  **Vieillesse, fin de vie**

CONTACT

Avenue de l'Europe
27500 Pont-Audemer
02 32 41 15 97
siege@pbpa.fr
www.lespapillonsblancs-pontaudemer.org
www.lesatypiques.fr



1



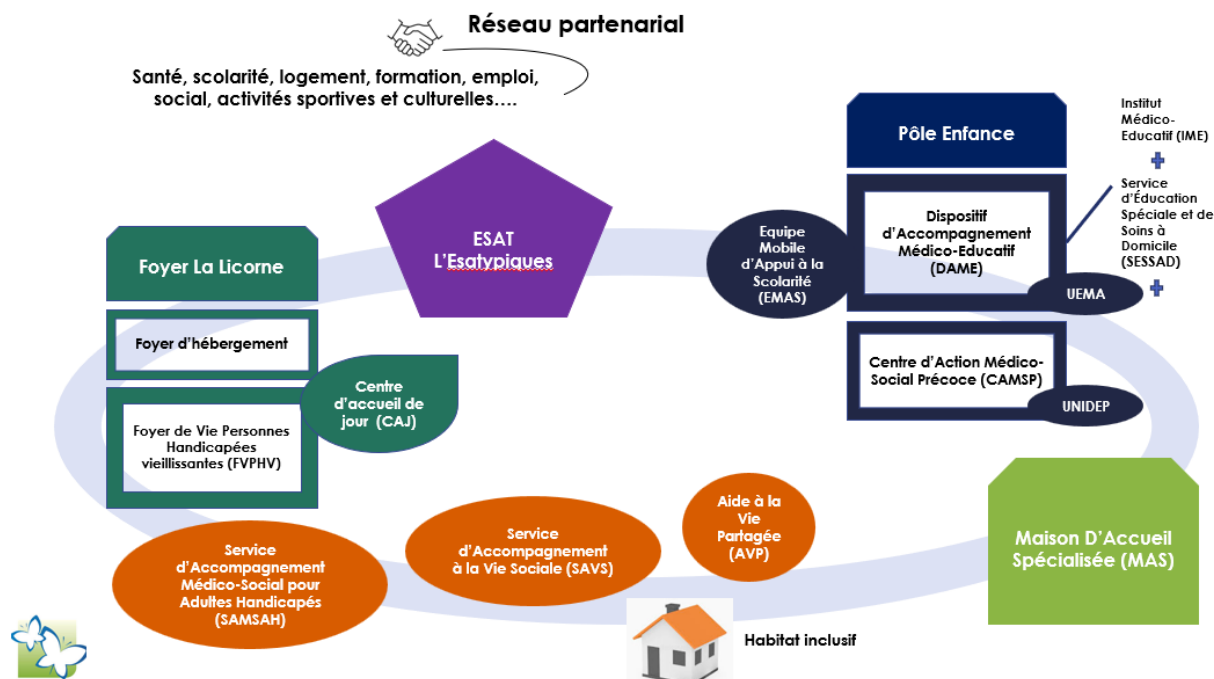
3. Cadre et orientations communes

L'ensemble des structures gérées par l'Association des Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle s'inscrivent dans le cadre des lois et décrets qui régissent le fonctionnement des ESMS, notamment :

- Le Décret n° 89-798 du 27 octobre 1989 - remplaçant les annexes XXIV, XXIV bis et XXIV ter au décret du 9 mars 1956 modifié, fixant les conditions techniques d'agrément des établissements ;
- La loi 2002-2 du 2 janvier 2002, rénovant l'action sociale et médico-sociale renforçant pour l'essentiel le droit des « usagers » et des familles ;
- La loi 2005-102 du 11 février 2005, relative à l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, reconnaissant le projet de vie et les droits à la compensation du handicap ;
- Le décret 2007-975 du 15 mai 2007 fixant le contenu du cahier des charges pour l'évaluation des activités et la qualité des prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux ;
- La circulaire DGCF/SDAA/2014/58 du 20 février 2014 précisant le protocole de renforcement de la lutte contre la maltraitance et le développement de la bientraitance des personnes handicapées dans les établissements et services médico sociaux relevant de la compétence des ARS ;
- La circulaire N° DGCS/3B/2017/148 du 2 mai 2017 relative à la transformation de l'offre d'accompagnement des personnes handicapées dans le cadre de la démarche « une réponse accompagnée pour tous », de la stratégie quinquennale de l'évolution de l'offre médico-sociale (2017-2021) et de la mise en œuvre des décisions du CIH ;
- Le décret n° 2017-982 du 9 mai 2017 instituant une nouvelle nomenclature des établissements et services sociaux et médico-sociaux accompagnant des personnes handicapées ou malades chroniques ;
- L'article L312-7-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles qui précise que les établissements et services médico-sociaux mentionnés au 2° du I de l'article L.312-1 peuvent fonctionner en dispositif intégré pour accompagner des enfants, des adolescents et des jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation.



A. Une synergie des dispositifs au service de la fluidité des parcours des personnes accompagnées



Le périmètre et l'organisation de l'offre des Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle s'inscrit dans un **contexte national de transformation de l'offre médico-sociale**.

La loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées vise principalement trois objectifs :

- ➔ Permettre à la personne en situation de handicap de pouvoir jouir de ses droits au même titre que chaque citoyen.
- ➔ Faire du handicap une réalité pleinement reconnue par la société, de manière à permettre une participation effective des personnes en situation de handicap à la vie sociale et citoyenne.
- ➔ Simplifier et adapter « l'offre institutionnelle » aux besoins et à la volonté des personnes en situation de handicap afin qu'elles puissent maîtriser leur choix de vie.

Dix ans plus tard, le rapport Piveteau (juin 2014) relate que les évolutions sociétales restent timides sur le plan de l'égalité des droits et des chances et que l'offre médico-sociale mérite, par conséquent, d'être revue. Le rapport propose de passer d'une logique d'orientation sur des places segmentées et cloisonnées dans les établissements médico-sociaux, à une logique de « réponse accompagnée » sur une approche de « parcours de vie » qui associe aussi largement que nécessaire les services de droit commun avec les services sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Le



rapport insiste fortement sur le fait que « c'est dans le milieu ordinaire et, à défaut, dans le milieu le moins spécialisé possible que tout projet de vie a, sur le long terme, vocation à s'inscrire. » (Piveteau, 2014, p. 67). Le principe de subsidiarité avec les acteurs de droit commun est posé, la logique de modularité des accompagnements, au prisme des besoins et des attentes des personnes accompagnées également.

La circulaire du 2 mai 2017, texte socle de la stratégie quinquennale d'évolution de l'offre médico-sociale 2017-2022, reprend les orientations du rapport Piveteau et rappelle que : « la transformation de l'offre d'accompagnement vise à sécuriser les parcours, quel que soit le lieu de vie choisi et surtout à garantir à chaque personne un accompagnement souple, modulaire et construit au regard de ses attentes, en développant son accès effectif aux apprentissages, à la formation et à l'emploi, à la santé, au logement, et à toutes activités favorisant sa pleine participation à la vie sociale. ».

Le plan d'actions « **Ambition transformation 2019-2022** », conduit par le comité interministériel du handicap, réaffirme ces enjeux à travers une transformation de l'offre médico-sociale pour mieux répondre aux besoins et attentes des personnes en situations de handicap et favoriser leur inclusion dans la société. Cette transformation nécessite d'évoluer vers une **logique de plateforme de services coordonnées**.

L'objectif est de « mieux s'adapter aux situations en appliquant le principe de subsidiarité. » L'enjeu n'est pas seulement de sortir ou de désinstitutionnaliser les personnes des ESMS, mais bien de mettre en œuvre de nouvelles modalités d'intervention centrée sur l'**autodétermination**, la prise en compte des **habitudes** de vie jugées importantes par la personne et ainsi contribuer à **améliorer la participation** de ces personnes »

Cette transformation de l'offre médico-sociale entraîne l'apparition de nouveaux fonctionnements :

- Le passage d'une logique de place à une logique de parcours,
- Des modalités d'accompagnement plus individualisées,
- La transformation des ESMS en dispositifs et plateformes,
- Un recours au droit commun de manière plus systématique,
- Une coopération accrue entre tous les acteurs du médico-social.

Impacts au niveau des directions opérationnelles et de la Gouvernance :

- Une réorganisation associative afin de décroiser et restructurer les établissements et services,
- La modification et la multiplication des missions, amenant une évolution des établissements et services afin de repenser l'offre,
- Le management, l'encadrement et la gestion d'équipe, l'accompagnement des professionnels au changement,
- La nécessité de s'adapter aux changements et de faire preuve d'adaptabilité, de mobilité et de flexibilité,



- Le développement indispensable du travail en réseau et en partenariat, Une possible perte de sens dans le travail, des baisses de moyens humains, financiers et matériels.

La Conférence nationale du handicap 2023 mise en place par la loi handicap du 11 février 2005 et organisée tous les 3 ans, sous l'autorité du Président de la République, présente le bilan des politiques publiques engagées pour les personnes en situation de handicap et fixe les orientations et les moyens de cette politique pour les années à venir.

10 engagements y ont été affirmés :

- ➔ L'école pour tous
- ➔ Un repérage et accompagnement précoce pour les enfants
- ➔ L'université pleinement accessible
- ➔ L'accès à l'emploi, y compris l'emploi public et l'accompagnement dans le parcours d'insertion et de formation
- ➔ De mêmes droits pour les travailleurs en ESAT que pour l'ensemble des salariés
- ➔ Un accès amélioré à la santé et aux aides techniques
- ➔ Respecter pleinement les obligations d'accessibilité des établissements recevant du public et des transports
- ➔ L'exemplarité des services publics pour l'accessibilité physique et numérique
- ➔ Une effectivité des droits et des solutions renforcées
- ➔ Un égal accès au sport, à la culture et aux loisirs

Dans ce même mouvement, le plan "50 000 solutions" paru en 2023 prévoit de créer 50000 nouvelles solutions pour accompagner les choix de vie des enfants et adultes en situation de handicap d'ici 2030. Ce plan doit apporter une réponse massive sur les territoires les plus en tension tout en renforçant l'offre pour des publics sans solution satisfaisante à ce jour :

- Enfants et adultes nécessitant un accompagnement renforcé (personnes polyhandicapées, avec trouble du spectre de l'autisme...),
- Enfants présentant un handicap et relevant de l'aide sociale à l'enfance,
- Personnes handicapées vieillissantes, personnes avec un handicap psychique ou cognitif
- Nécessitant notamment un accompagnement à domicile.

Ce plan s'inscrit dans la politique de prévention des départs en Belgique. Il répond également à l'impératif de faire sortir les jeunes adultes résidant dans les établissements pour enfants (amendement creton) pour accéder à leurs aspirations.

Ainsi, tous les acteurs du secteur médico-social sont invités à s'engager dans une évolution sans précédent de leur offre de service. C'est un mouvement d'ampleur nationale qui s'est amorcé.



LE PROJET RÉGIONAL DE SANTÉ Normandie 2023-2028 s'inscrit dans cette dynamique.

Enjeu régional n°3 : l'inclusion des personnes en situation de handicap et la garantie d'accompagnements adaptés aux besoins

Le repérage, le diagnostic précoce et la disponibilité de l'offre d'accompagnement constituent un enjeu fort de ces prochaines années. Il est primordial de poursuivre les actions dans la continuité de la démarche « une réponse accompagnée pour tous », et d'accélérer la transformation de l'offre médico-sociale vers une société davantage inclusive

Les dispositifs doivent gagner en lisibilité, pour que les acteurs de terrain puissent mieux se coordonner et gagner en efficacité dans la prise en charge et l'accompagnement des personnes. Les Dispositifs d'appui à la coordination (DAC) et les communautés 360 y contribueront. Par ailleurs, l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes nécessite un travail partenarial renforcé pour prendre en compte leurs spécificités

12 axes prioritaires sont déclinés :

La mise en œuvre opérationnelle de chacun de ces engagements est précisée dans une feuille de route territoriale pour le Département de l'Eure. Elle comporte près de 60 chantiers qui couvrent les 12 actions prioritaires. Pour le champ du handicap, il s'agit de « Déployer rapidement des places et des solutions nouvelles pour améliorer les parcours et l'inclusion des personnes en situation de handicap ».

L'Association des Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle s'est engagée depuis plusieurs années dans ces changements, au profit des personnes accompagnées et de leurs familles. Le projet Associatif et le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 2022-2027 s'inscrivent en totale résonance avec ces orientations.

1.  relever le défi du vieillissement et de la perte d'autonomie ;
2.  mailler l'offre de soins en conjuguant ambition pour la proximité et excellence du recours et en organisant les mobilités ;
3.  améliorer la santé mentale des Normands ;
4.  renforcer l'évolution inclusive de la société ;
5.  garantir aux personnes en situation de précarité l'accès aux soins et services dont elles ont besoin ;
6.  agir collectivement sur les déterminants de santé publique à plus fort enjeu pour les normands et adapter notre stratégie de prévention aux publics cibles ;
7.  développer et renforcer l'autonomie et la capacité des personnes malades et de leurs aidants ;
8.  soutenir l'utilisateur comme acteur du système de santé ;
9.  structurer de nouveaux modèles de prises en charge en favorisant les coopérations et les complémentarités entre les acteurs ;
10.  renforcer l'offre de formation au plus près des territoires ainsi que l'attractivité des métiers de la santé et la fixation des professionnels dans les territoires ;
11.  accompagner les établissements et les professionnels dans leurs transformations structurelles en encourageant notamment le virage numérique et les innovations ;
12.  engager le système de santé normand dans la transition écologique.



B. L'intégration de notre offre dans son territoire

L'association Les Papillons Blancs de Pont-Audemer et des cantons de la Risle est implantée sur la commune de Pont-Audemer 2020, le bassin de vie de Pont-Audemer comptait **39 639 habitants**. Sa population en augmentation depuis 10 ans est équilibrée sur les tranches d'âge :

Données 2021	Pont-Audemer : nombre habitants	% de la population	Moyenne des villes
Moins de 15 ans	1 532	15,9 %	17,1 %
15 - 29 ans	1 639	17,0 %	13,2 %
30 - 44 ans	1 488	15,5 %	17,8 %
45 - 59 ans	2 000	20,8 %	21,9 %
60 - 74 ans	1 882	19,6 %	20,9 %
75 ans et plus	1 078	11,2 %	9,1 %

Source : INSEE

A moins d'une heure des villes de Rouen, Le Havre et Caen, cette commune rurale reste excentrée des pôles et compétences sur le plan de la santé. La **démographie médicale** dans le territoire de vie-santé de la **Communauté de Communes de Pont-Audemer Val de Risle** est préoccupante depuis quelques années, et cette situation difficile s'est accélérée ces dernières années, faisant basculer le territoire en **zone prioritaire**.

Dans ce contexte, les acteurs de l'action sociale et médico-sociale présents sur le territoire coopèrent pour proposer aux personnes en situation de handicap et à leurs familles des solutions d'accueil et d'accompagnement. Les établissements et services des PBPA sont représentés dans plusieurs instances départementales, notamment :

- Le dispositif RAPT - 0 sans solution : PCPE polyhandicap, PCPE Accompagnement précoce.
- Le dispositif d'appui à la Coordination Eure-Ouest, de par sa présence au Conseil d'administration.
- Les groupes de travail (UTAS, GTPTSM...).
- Centre de ressources Normandie Vie Intime, Affective, Sexuelle, Soutien à la Parentalité et protection contre les violences sexuelles des personnes en situation de handicap (VIASSP).

Les établissements et services de l'association proposent également un appui régulier auprès des partenaires pour faire aboutir le projet des personnes en situation de handicap résidant sur son territoire. Dans ce cadre, des rencontres régulières ont lieu avec les partenaires dans le champ du handicap (ADAPT, La Musse, APF France Handicap, MAS de Guichainville, Le Grand Lieu à Epaignes, Pôle Mobilité, bailleurs



sociaux, Mon Logement 27, CCAS, EHPAD les 4 saisons, CLIC, MAIA, CMP, Hôpital de Pont-Audemer, mairie de Pont-Audemer, etc...)

C.Enjeux partagés

L'actualisation des projets des établissements gérés par l'association PBPA s'inscrit dans la continuité de la réécriture du projet associatif et d'une nouvelle négociation du CPOM pour la période 2022-2026.

L'ensemble s'articule autour de 3 axes qui fondent le projet stratégique de l'association. Ils seront traduits en axes prospectifs communs et en axes spécifiques, dans chacun des ESMS.



1. Amélioration de notre offre & de la qualité de vie dans les ESMS

Nous développons notre offre d'accueil et d'accompagnement pour répondre au plus près aux besoins des publics. Ces 5 dernières années, cela s'est traduit par la création de nouveaux services : UEMA, habitat inclusif.... Pour les 5 prochaines années, cet enjeu est sous-tendu par 4 axes opérationnels :

- ➔ Augmenter notre capacité de veille et de réponse aux appels à projets, Cela appelle une capacité à mutualiser nos moyens et nos compétences en interne ainsi qu'avec nos partenaires. Il s'agit de développer des propositions les plus cohérentes avec les besoins du territoire et de faciliter le repérage et l'accès à nos dispositifs d'accompagnement. La plus grande possibilité de recours au siège est également visée, avec une structuration de nos fonctions supports.
- ➔ Innover pour le bien-être des publics et de leur famille
L'innovation prend appui sur la connaissance des besoins des publics en situation de handicap. En qualité d'association de parents, nous avons la possibilité de mobiliser ces publics et leur famille pour répondre au plus près des besoins, avec l'apport de solutions nouvelles. Ainsi, notre défi est d'allier la réponse à la commande publique tout en préservant notre force de proposition issue de l'expérience des usagers et des professionnels.



- ➔ Construire des solutions alternatives d'accueil et de répit
La question du vieillissement touche tous les pôles associatifs ; personnes accueillies et/ou leurs parents. Elle questionne la modularité de l'offre, la porosité entre les pôles et les dispositifs d'accompagnement. Elle sous-tend par ailleurs l'accompagnement des familles, par l'association et les ESMS, afin de développer des solutions de répit et d'anticiper les besoins futurs de leurs enfants.
- ➔ Moduler l'offre.... Oui.... Mais jusqu'où ?
La demande des publics tend vers une plus grande modularité de l'offre (accueil séquentiel, temporaire, séjours de répit / de rupture...), impliquant une adaptation des organisations. Jusqu'où l'offre « à la carte » peut-elle s'établir pour garantir un accompagnement de qualité ?

2. Parcours inclusif et participation

La participation constitue un axe fort du projet associatif. Elle s'inscrit dans la volonté d'ouverture des PBPA, avec à la clé plus de passerelles avec le milieu ordinaire. Cet axe se décline d'ores et déjà dans l'offre associative, avec la création du DAME, de l'habitat inclusif ou l'augmentation des parcours professionnels vers les entreprises du milieu ordinaire. À l'échelle du territoire, les PBPA visent par ailleurs deux objectifs :

- ➔ Être ressource pour les personnes handicapées de l'Eure, avec la matérialisation de la fonction « Information et conseil » pour le public,
- ➔ Renforcer les partenariats sur le plan du soin pour compenser les déficits de l'offre territoriale sur le plan médical et paramédical.
- ➔ En interne, la vie associative et la vie des établissements doivent favoriser davantage la citoyenneté et la participation des familles.

3. Efficience, QVT, capital humain

L'association Les PBPA a engagé depuis plusieurs années un plan pour l'amélioration de la qualité de vie au travail. Les difficultés de recrutement, l'enjeu de qualification et de fidélisation du personnel, ainsi que la maîtrise des risques professionnels rendent cet axe incontournable. Les publics étant accompagnés par « des ressources humaines », cet enjeu est aussi étroitement lié à l'enjeu d'amélioration de la qualité de vie des personnes accueillies. Comme le prévoit le projet associatif, l'équipe de direction des PBPA s'attachera à rédiger une charte de la politique « Ressources Humaines » qui clarifiera :

- Les arguments de la marque employeur « les PBPA »,
- La stratégie de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC),
- Le rôle du siège : pilotage, management, fonction support du siège,
- Les instances et outils du dialogue social,
- La politique de prévention des risques professionnels.



D. Démarche et outils associatifs pour la personnalisation de l'accompagnement

Afin de s'inscrire dans les enjeux d'amélioration de la qualité, d'accroître la capacité d'autodétermination des personnes et de faciliter la fluidité de leur parcours de vie, l'association a engagé une refonte de l'approche et des outils inhérents aux projets personnalisés d'accompagnement. Ces nouvelles orientations s'appuient sur les recommandations de bonnes pratiques publiées par l'HAS, à savoir :

- 📖 [Les attentes de la personne et le projet personnalisé](#), recommandation publiée en 2008,
- 📖 [Le manuel d'évaluation qualité des ESSMS publié en 2022](#), qui affiche la volonté de définir le projet d'accompagnement personnalisé comme un axe primordial de la qualité des prestations délivrées dans les structures sociales ou médico-sociales.
- 📖 [Le guide d'amélioration des pratiques](#) de la HAS du 3 octobre 2024, « Bientraitance et gestion des signaux de maltraitance en établissement ».

La **politique de lutte contre la maltraitance et de développement de la bientraitance** contribue directement à la **démarche qualité** en renforçant la prévention des risques, l'amélioration continue des pratiques, et la satisfaction des usagers, tout en respectant leurs droits et en favorisant leur autonomie

4 objectifs précis autour de la thématique du PPA sont précisés :

- **1. la personne est actrice de la personnalisation de son projet** : la HAS attend des professionnels qu'ils sollicitent la personne pour exprimer ses attentes et qu'elle puisse participer à l'élaboration de son projet d'accompagnement personnalisé ;
- 📖 « La bientraitance consiste **à personnaliser** l'accompagnement en repérant dès l'entrée et en formalisant les besoins et attentes spécifiques dans le projet personnalisé, actualisé à chaque changement significatif. » ([Le guide d'amélioration des pratiques](#) de la HAS du 3 octobre 2024, « Bientraitance et gestion des signaux de maltraitance en établissement, p.13 »).
- **2. l'entourage est associé dans l'accompagnement de la personne** : les professionnels doivent solliciter la personne pour qu'elle définisse la place de son entourage dans son accompagnement et ils doivent tout mettre en œuvre pour respecter ce choix. L'entourage peut ainsi participer à l'évaluation des attentes et aux réunions de projets d'accompagnement personnalisés si la personne le souhaite ;
- **3. les professionnels adaptent avec la personne son projet d'accompagnement au regard des risques auxquels elle est confrontée** : la HAS a identifié 7 types de risques qui doivent être pris en compte dans le projet d'accompagnement personnalisé des personnes accompagnées. Cette liste, à enrichir des risques propres à la population accompagnée par la structure, se décline ainsi :
 - ➔ le risque de fugue/disparition (spécifique aux structures avec hébergement) ;
 - ➔ les risques d'addictions et conduites à risques ;



- le risque de chutes (spécifique aux publics en situation de handicap)
 - les risques de dénutrition, malnutrition et troubles de la déglutition ;
 - les risques liés à la sexualité ;
 - les risques de harcèlement ou abus de faiblesse ;
 - les risques de radicalisation et/ou prosélytisme.
- **4. l'ESSMS coconstruit sa stratégie d'accompagnement et son inscription dans le territoire, dans une approche inclusive** : la HAS incite les professionnels à faire preuve de créativité dans la proposition des objectifs et actions du projet d'accompagnement personnalisé. La structure est également invitée à nouer des partenariats pour s'ouvrir sur son territoire, afin d'apporter de la diversité et de l'innovation dans les actions d'accompagnement.

Dans ce cadre, l'association des PBPA travaille à une harmonisation des outils dans les établissements et services de manière à garantir :

- Une approche globale des besoins et des objectifs de la personne, à partir de son projet de vie,
- La participation effective de la personne à son projet, à travers l'expression de ses besoins prioritaires et de ses aspirations. L'autodétermination est ainsi renforcée par une écoute active de ce que souhaite compenser la personne.

La notion d'autodétermination pose les fondements du Projet personnalisé dans sa construction à travers quatre dimensions :

- **Liberté d'action, de choix et de jugement** : Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir décider pour elles-mêmes, avec une réelle autonomie dans les décisions importantes de leur vie, y compris dans des situations comme les rendez-vous médicaux.
- **Empowerment psychologique** : La croyance qu'une personne peut agir par elle-même doit être encouragée.
- **Autonomie comportementale** : Prendre des initiatives, faire des choix dans un environnement qui facilite ces décisions et qui respecte l'autonomie, doit être encouragé
- **Autorégulation et Autoréalisation** : Les équipes participent au développement de la capacité à se fixer des objectifs, à ajuster ses actions en conséquence, et à se réaliser.

L'enjeu est d'inverser l'approche ; avec plus d'ingénierie :

Il s'agit de concevoir l'offre d'accompagnement à partir de l'expression de la personne et non de prescrire une solution à partir de ce que sait faire l'établissement ou le service.

Ainsi, les besoins émergents du projet de vie permettent

1. De s'accorder sur les objectifs prioritaires visés dans le PPA,
2. D'organiser en conséquence les ressources de l'ESSMS pour la mise en œuvre du projet, en lien avec les ressources du territoire.



Le PPA est pensé comme un outil d'anticipation des parcours. Pour cela, une identification des risques de rupture de parcours est nécessaire. À l'équipe d'encadrement de susciter cette approche et d'envisager le plus tôt possible, avec la personne et ses proches, les solutions possibles. Ce besoin d'anticipation est accru lors des transitions de vie ou événements susceptibles de déstabiliser les équilibres du quotidien : passage à l'âge adulte, déménagement, changement d'établissement, évolution dans le handicap, décès d'un proche... Le PPA permet de préparer la personne, de travailler avec elle les évolutions possibles, d'envisager les ressources à mobiliser pour la mise en œuvre de son projet.

Des **référents de PPA** sont nommés par les directions des ESMS. Le référent du PPA est garant de l'émergence du projet, en lien avec la personne et l'équipe, et de sa mise en œuvre. Il n'est pas référent de la personne.

Sa mission est de soutenir la mise en œuvre des objectifs du PPA, en lien avec l'équipe et les partenaires. Il fait vivre le projet et le réactualise si besoin, au plus près des préoccupations de la personne, de ses avancées et des difficultés rencontrées. Tous les professionnels de l'accompagnement, les encadrants de proximité sont amenés à exercer la fonction de référent de PPA. Les personnels médicaux, paramédicaux, administratifs et logistiques, du fait de leurs fonctions, n'assurent pas de référence. A l'exception du SAMSAH, au sein duquel l'IDE assure une mission de référence.

Enfin, l'association souhaite être partie prenante des PPA développés par les partenaires du territoire. Les référents sont demain amenés à contribuer à ces espaces de concertation et d'élaboration, de manière à articuler plus efficacement leurs actions respectives. Les partenaires sont également conviés à la démarche d'élaboration des PPA initiée par les PBPA.

Une version « socle » du PPA sera proposée aux établissements et services comme support. Pour garantir la participation des familles, le document traduit en mode Facile À Lire et à Comprendre (FALC). En fonction des missions de l'ESSMS, le PPA pourra s'articuler avec le projet de soin, le projet de formation, le projet d'inclusion scolaire....

Le personnel va expérimenter ce nouveau dispositif à partir de janvier 2025, après une formation dans le cadre des réunions PPA.

Association des familles et des proches au PPA

Les représentants légaux sont systématiquement associés à l'élaboration et à la mise en œuvre du PPA, parents, proches et mandataires judiciaires à la protection des majeurs. Conformément aux recommandations de bonnes pratiques, l'association s'appuie sur l'environnement et les ressources de la personne pour mettre en œuvre



son projet. Les leviers du PPA sont identifiés au cas par cas, au regard de l'analyse de l'environnement de la personne.

4. Démarche associative en faveur de l'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques



L'association associe deux notions centrales dans sa démarche : **la gestion de la qualité** et **la prévention des risques au sens large**. Cette démarche, pilotée par la Direction Générale et la Responsable Qualité et Gestion des Risques (RQGR), est mise en œuvre par la Direction de chaque établissement.

L'objectif principal de cette démarche est d'optimiser le fonctionnement de l'établissement ainsi que le savoir-faire des professionnels, dans une dynamique d'amélioration continue des prestations et des services rendus aux personnes accompagnées, en fonction de leurs attentes et besoins.

La personne accompagnée est au cœur de cette réflexion collective.

Le changement de paradigme dans l'accompagnement place désormais la personne non plus uniquement au centre mais comme partie prenante active de son projet, au même titre que les autres parties impliquées, en favorisant la co-construction et l'autonomie. Cette approche systémique vise à considérer la personne comme un acteur de son parcours, impliquée dans les décisions qui la concernent, tout en valorisant l'interaction avec les équipes professionnelles et les proches.

Ainsi il s'agit de nous assurer que « Faire 'avec' la personne et non 'à la place' d'elle est un principe essentiel de la bientraitance. Il s'agit de s'appuyer sur ses compétences



intrinsèques, tout en respectant son autonomie décisionnelle, même en situation de dépendance ou sous protection juridique » (HAS, octobre 2024, p.17)

Ce processus est également conçu pour améliorer la qualité de vie au travail des professionnels, contribuant ainsi à leur bien-être au quotidien.

L'organisation des services, les prestations, l'accueil et l'accompagnement sont régulièrement évalués et réexaminés pour favoriser l'autonomie des personnes accompagnées tout en garantissant leur bien-être.

Cette démarche repose sur une dynamique d'établissement, fondée sur un engagement fort de la Direction, et une approche transversale et participative. Elle implique une collaboration collective et globale, mobilisant toutes les activités de l'établissement pour améliorer la qualité de l'accompagnement. Elle implique autant les professionnels que les familles et les personnes accompagnées.

L'ensemble de la démarche qualité est repensée depuis l'arrivée de la RQGR. Ainsi, l'objectif de l'association est de s'appuyer principalement sur le référentiel de la Haute Autorité de Santé (HAS) et sur le CPOM signé avec les autorités. **A compter de janvier 2025**, la politique qualité va progressivement être déployée en se reposant sur des outils opérationnels tels que :

Des professionnels dédiés :

- ✍ Une Responsable Qualité et Gestion des Risques
- ✍ Un comité qualité
- ✍ Un Comité de Retour d'Expérience (CREX) : pour analyser les incidents (même mineurs) et proposer des actions correctives. Cela permet de prévenir des situations à risque avant qu'elles ne s'aggravent.

Un système documentaire informatisé :

- ✍ Un logiciel spécifique : AGEVAL
- ✍ Des protocoles basés sur les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles (RBPP)
- ✍ Des notes de service et comptes rendus de réunion compilés

Un bulletin d'information dédié aux professionnels :

- ✍ « L'Instant Quali'Thé »

Des audits

- ✍ Internes et externes pour évaluer la qualité de l'accompagnement et la conformité des pratiques. Les résultats des audits doivent être partagés avec les équipes pour ajuster les pratiques et les protocoles.

Des instances seront dans le même temps mises en place pour assurer le pilotage de la démarche qualité et une acculturation de l'ensemble des parties prenantes à la qualité.



En projet....

- ➔ Assurer le déploiement et la traçabilité de la démarche qualité à compter de janvier 2025,
- ➔ Intégrer le volet prospectif des projets d'établissement dans le plan d'amélioration continue de la qualité,
- ➔ Former les professionnels à VRS,
- ➔ Améliorer la qualité de vie au travail (Label sens de l'humain),
- ➔ Prévenir les risques professionnels, avec l'accent sur les risques psychosociaux. Un Copil RPS est en place.
- ➔

A. Notre approche de la bientraitance et de la prévention de la maltraitance

Prévention de la maltraitance

La prévention de la maltraitance est un axe central de la démarche qualité de l'association. Il est impératif de garantir un environnement bienveillant, respectueux et sécurisé pour toutes les personnes accompagnées, ainsi que pour les professionnels qui œuvrent au quotidien dans les établissements.

Notre politique de prévention et de traitement des actes de violence et de la maltraitance se construit pour devenir lisible et appropriée par les professionnels et les personnes accompagnées. Elle repose sur plusieurs principes et outils de référence dont la construction et le déploiement sont prévus entre 2024 et 2026 :

- **Le protocole de signalement des cas suspectés ou avérés de maltraitance** communiqué et connu de tous.
- **Le dispositif « lanceur d'alerte »** : permettant à tout individu de signaler, de manière confidentielle et protégée, des comportements contraires à l'éthique, dans le but de prévenir des préjudices graves. La protection du lanceur d'alerte est assurée.
- **La cartographie des risques de violence et de maltraitance** : Une cartographie des risques est réalisée en petits groupes de réflexion pluridisciplinaire (pros, familles, usagers). Elle repose sur trois axes principaux : **la qualité des soins et de l'accompagnement, le management et les conditions d'accueil**. Cette cartographie vise à identifier les situations à risque et à définir des éléments de prévention. Les risques sont cotés en fonction de leur niveau de gravité, et des actions correctives sont proposées et intégrées dans le plan d'amélioration continue de l'établissement.
- **La formation continue des professionnels** : Tous les professionnels bénéficient régulièrement de formations spécifiques sur la prévention, la détection et la gestion de la maltraitance. Ces formations incluent des modules sur l'identification des signes de maltraitance (physique, psychologique,



institutionnelle), la gestion des situations sensibles et l'application des protocoles. L'objectif est de doter chaque intervenant des compétences nécessaires pour prévenir et réagir de manière adaptée. De plus, une **autoévaluation régulière des pratiques et des comportements** est proposée pour encourager la remise en question et l'amélioration continue.

- **Le violentomètre** : cet outil co-construit avec les personnes accompagnées et les professionnels. Cette échelle permet de mesurer et de sensibiliser aux différentes formes de violence. Affichée dans les espaces communs, elle sert de guide pour identifier et prévenir la violence au quotidien.
- **L'affichage des numéros nationaux d'appel** : Dans chaque établissement, les numéros nationaux d'aide et de signalement des cas de maltraitance sont affichés de manière visible. Le numéro 3977, destiné aux victimes de maltraitance, est également diffusé dans le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement, afin que toute personne en difficulté ou témoin de violence puisse contacter les autorités compétentes.
- **Le traitement et signalement des événements graves aux autorités** : Tous les événements graves, liés à des actes de violence ou de maltraitance, sont traités avec diligence. Conformément à la réglementation, ces événements sont signalés aux autorités compétentes pour garantir la transparence et la prise de mesures adéquates.

Promotion de la Bientraitance

Selon l'HAS, la bientraitance est une : « démarche volontariste qui situe les intentions et les actes des professionnels dans un horizon d'amélioration continue des pratiques tout en conservant une empreinte de vigilance incontournable. La bientraitance est donc à la fois une démarche positive et une mémoire du risque ».

Dans l'association, la promotion de la bientraitance est un engagement fort, fondé sur une approche préventive, collective et évolutive. Il s'agit de placer la personne accompagnée au centre des pratiques, tout en assurant la vigilance nécessaire pour éviter toute forme de maltraitance.

La promotion de la bientraitance passe concrètement par les mesures suivantes dont l'effectivité est prévue à horizon 2026 (cf. PACQ) :

- Une **charte de la bientraitance** est élaborée pour définir une vision commune et partagée entre les personnes accompagnées, les professionnels et les familles. Cette charte établit les principes fondamentaux de la bientraitance, en insistant sur le respect, la dignité, l'autonomie et la bienveillance dans chaque acte du quotidien.
- Une **sensibilisation** prévue lors du processus d'intégration des nouveaux professionnels est organisée.



- **Une lettre d'intention** à propos de la bientraitance est remise à chaque salarié lors de son recrutement et à disposition dans l'établissement. Ce document précise les attentes et les responsabilités de chaque professionnel en matière de bientraitance.
- **Une intégration de la bientraitance dans les fiches de poste** : Cela inclut des critères d'évaluation des pratiques centrées sur l'écoute, la bienveillance et le respect des personnes accompagnées, afin que la bientraitance soit une responsabilité partagée et continue.
- **Des modalités d'accompagnement basées sur la bientraitance dans le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA)** : L'accompagnement est co-construit et ajusté en fonction des besoins, des attentes et des droits de la personne, favorisant ainsi son autonomie et son bien-être.
- **Une Formation Bientraitance** déployée auprès des salariés qui allie réflexions théoriques et expérimentations pratiques (bientraitance pendant la toilette, charte des libertés...). Organisée régulièrement, celle-ci a pour finalité de favoriser le partage et la prise de conscience des réalités du terrain tout en recentrant la personne au cœur de la pratique de chacun. La formation vise, par ailleurs, à éclaircir les notions de maltraitance et de bientraitance et ainsi rappeler les responsabilités qui incombent à chaque professionnel.
- Des **référénts Bientraitance** font vivre et pérennisent la démarche en favorisant la réflexion collective (par le biais du comité) et individuelle (en étant relais des questionnements des salariés sur le sujet), en menant des actions d'évaluation et en communiquant ces éléments (auprès du CVS, des familles)
- **Le Comité Bientraitance**, qui se réunit à minima deux fois par an, est mis en place. Cette instance pluridisciplinaire est un espace de réflexion sur les pratiques et de confrontation des questionnements sur l'action des professionnels. A noter, les dates des réunions du Comité sont communiquées aux personnes accompagnées et aux professionnels car celui-ci est ouvert. Les membres du CVS sont quant à eux invités de plein droit.
- **Le staff hebdomadaire** (à articuler avec les instances en place) permet d'échanger sur les bonnes pratiques et les cas de prise en charge difficiles
- **Les chefs de services**, véritables managers de terrain, encadrent au plus près les équipes.
- Rédaction de procédures formalisant les savoir-être et savoir-faire des professionnels.
- **L'analyse des pratiques professionnelles** : Pour favoriser la prise de recul sur le quotidien, des groupes de parole sont également organisés par un/une psychologue en faveur de l'équipe. Ces instants permettent d'échanger sur des situations complexes, des difficultés liées aux activités de l'équipe. Des psychologues extérieurs peuvent être également sollicités. Cela permet d'échanger sur les pratiques et d'apaiser certaines situations difficiles.



Types de réunion	Objectifs / Continus	Animation	Participants	fréquence
COMITE BIENTRAITANCE	Définir et mettre en œuvre la stratégie de l'association Auditer/évaluer les pratiques	Responsable Qualité et Gestion des Risques	Directeur Général Adjoint Responsable des Ressources Humaines Responsable Qualité et Gestion des Risques Directeur(trice) d'établissement Chef(fe)s de service Référénts bientraitance d'établissements	Mensuelle

Approche éthique de l'accompagnement

L'éthique dans l'accompagnement est un principe fondamental qui guide nos actions et nos décisions au quotidien.

Pour structurer cette approche éthique, le Conseil d'Administration désire structurer la réflexion éthique au travers la mise en place dès 2025 :

- D'un **groupe de réflexion éthique** interdisciplinaire composé de représentants des personnes accompagnées et de leurs familles. Son rôle sera d'évaluer les pratiques et d'élaborer des recommandations.
- De la rédaction d'**une charte éthique**, fruit d'une concertation impliquant l'ensemble des parties prenantes.

La gestion des risques

La gestion des risques fait partie intégrante de la démarche qualité.

Elle comprend :

- L'identification des risques potentiels (sanitaires, environnementaux, liés à l'accompagnement et aux soins des personnes...).
- Une démarche de prévention et de gestion des risques visant à réduire l'impact des risques identifiés avec la mise en place de procédures et protocoles (risque incendie, le risque canicule, le risque infectieux...).
- Les instances et outils de prévention des risques professionnels (RPS, DUERP).
- La valorisation de retours d'expérience, qu'ils soient positifs ou négatifs, afin de tirer les enseignements des situations vécues, de permettre la progression des professionnels et de l'organisation.

Dans le cadre de la gestion des risques, le système qualité mis en place au sein de l'établissement permet également de signaler les **événements indésirables (EI)**.



En effet, tout salarié de l'établissement a la possibilité et la responsabilité de déclarer un Événement Indésirable (EI) dès lors qu'il identifie un incident, un dysfonctionnement ou tout autre événement ayant un impact potentiel sur la sécurité des personnes accompagnées, du personnel ou des biens. Ce processus de déclaration est simple et accessible, et se fait via le logiciel qualité AGEVAL.

Chaque membre du personnel est encouragé à signaler tout événement indésirable, même mineur. Cette démarche est essentielle pour renforcer la prévention des risques. Après la déclaration, une équipe de traitement pluridisciplinaire est nommée pour analyser l'événement. Selon sa gravité, l'équipe peut inclure des professionnels « experts » pour une analyse approfondie et ainsi expliquer les facteurs contributifs à la survenue de l'événement. En fonction des résultats de l'analyse, un plan d'action est mis en place. Une fois les actions définies, un retour est effectué aux parties prenantes concernées par l'EI et une information est communiquée au Conseil de la Vie Sociale.

B. Participation des usagers & accès aux droits

La garantie des droits

Les équipes s'assurent quotidiennement du respect de la dignité des personnes accueillies dans leur pratique. Selon la charte des droits et des libertés de la personne accueillie, le respect de la dignité passe également par le respect de la **liberté d'opinion**, mais également **des croyances et de la vie spirituelle** des personnes.

Enfin, le respect de l'utilisateur repose également sur la confidentialité des informations recueillies et le secret médical.

Sur le terrain, seuls les professionnels habilités ont accès au DPI et un accès nominatif. Les données médicales de l'utilisateur restent dans le DPI autant que possible et lorsqu'un transfert de données médicales doit être réalisé, une messagerie sécurisée est utilisée. Au quotidien et peu importe leur fonction, les professionnels préservent la confidentialité des informations concernant la personne. Les transmissions ne sont pas réalisées oralement dans un lieu de passage ou dans un lieu public.

Des actions concrètes visent à renforcer l'accès aux droits des personnes accompagnées telles que :

- Documents accessibles à leur compréhension (FALC),
- Participation des familles à l'élaboration et à la réactualisation du règlement de fonctionnement de l'établissement et au livret d'accueil. Les outils sont présentés et expliqués, puis remis aux personnes accompagnées et/ou aux représentants légaux lors de l'admission.
- Information et formation des professionnels sur les droits et libertés de personnes accueillies et sur le soutien à l'exercice de ces droits
- L'accès à la personne qualifiée : Les coordonnées sont affichées dans l'établissement et transmises lors de la remise du livret d'accueil aux personnes accompagnées et/ou représentants légaux lors de l'admission.



En cas de non-respect des droits de la personne accompagnée et/ou de ses proches ou en cas de désaccord concernant l'accompagnement, ces derniers peuvent graduellement :

- ➔ Exprimer leurs plaintes et réclamations en les notifiant dans le registre des plaintes et réclamations tenu à disposition à l'accueil de l'établissement.
- ➔ Contacter par courrier ou par téléphone le directeur.
- ➔ Faire appel aux personnes qualifiées.

Les instances de consultation

L'association a à cœur de rendre la personne **actrice** de son parcours. Ainsi, elle met en place de nombreuses instances consultatives ayant pour objectif de recueillir les besoins et les attentes des personnes accompagnées et de leur entourage.

Les temps de consultation sont les suivants :

- 📅 Le Conseil de la Vie Sociale : 3 fois par an
- 📅 La Commission des menus : 4 fois par an
- 📅 Le Conseil des jeunes : 3 fois par an
- 📅 Le Comité bientraitance : 2 fois par an
- 📅 Une enquête de satisfaction diffusée annuellement auprès des personnes accompagnées et de leurs proches

... Mais également tous les temps d'échanges informels et non institutionnalisés qui relèvent également d'un temps d'écoute.

C. Soins palliatifs, accompagnement de la fin de vie

Accueillir et accompagner s'entendent jusqu'au bout de la vie. En effet, la prise en charge d'une personne en fin de vie est une remise en question quotidienne et doit être évoquée autant que de besoin avec les familles, parfois dès l'admission. Elle est intimement liée à une prise en charge appropriée de la souffrance.

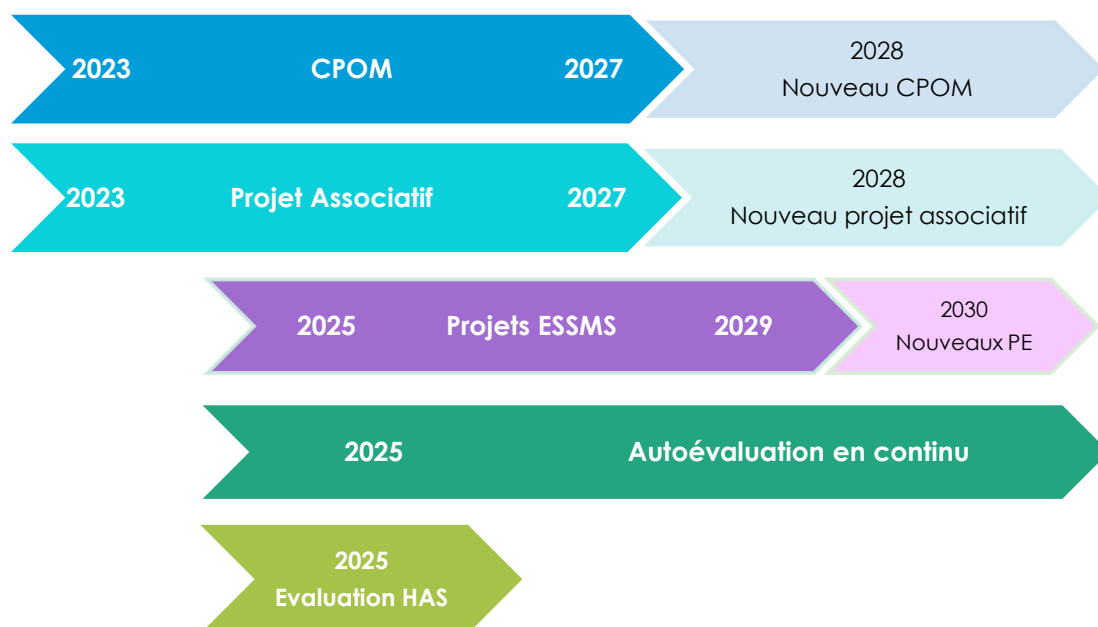
Le regard croisé des équipes est support à la démarche éthique. Tout est fait dans le respect des dernières volontés de l'usager et de sa famille, à travers les directives anticipées et la désignation de la personne de confiance. Comme le prévoit le cadre législatif, les établissements sont attentifs à recueillir ces informations pour orienter leurs actions. Il ne s'agit pas uniquement d'accompagner la personne, mais également ses proches et l'ensemble des équipes, puisque chacun participe, à son niveau, à ce que la fin de vie se déroule dans les conditions les plus optimales, sereines et respectueuses.



Les soins de confort et de fin de vie supposent en particulier :

- La mise en place avec le médecin de l'établissement de protocoles (douleur, hydratation, alimentation, prévention des escarres...)
- Le soutien psychologique de la personne accompagnée et de la famille, avec le concours de la psychologue de l'établissement.
- L'aménagement des conditions d'accueil des proches (lit...)
- Un travail commun sur l'accompagnement en fin de vie (respect des volontés et de la croyance de la personne et/ou de sa famille, travail de deuil de la famille et des équipes...),
- La signature de partenariats et l'intervention éventuelle de l'hôpital de Pont-Audemer, le réseau de soins palliatifs (EMSP) ou de l'HAD,
- Le repérage de salariés ressources sur la thématique
- La mise en place de protocoles permettant d'aider les équipes lors des fins de vie

D. Amélioration continue de la qualité : articulation des démarches et échéances



Sous l'impulsion de la RQGR, la démarche qualité a conduit à la mise en place :

- De Plans d'Amélioration Continue : un plan associatif et un plan sur le Pôle Enfance sont mis à jour en continue.
- De procédures associatives, produites en groupes de travail, composés de professionnels désignés par la Direction.
- D'une veille réglementaire et documentaire par la diffusion des RBPP.

L'évaluation des établissements et services de l'association est prévue en 2025. D'ici cette échéance, le déploiement de la démarche qualité est prioritaire.



PARTIE 4

Centre d'activités de Jour /Travailleurs

PROJET DE SERVICE 2025-2029



1. Dynamique du service : dates clés

Le Centre d'activités de jour ouvre en 1990 à Saint-Germain Village. Il accueille 10 adultes en situation de handicap.

En 2004, les Papillons Blancs de Pont-Audemer apportent une première réponse au vieillissement des travailleurs de l'ESAT en créant le Centre d'Activité de Jour/Travailleurs : cette structure de type occupationnel a pour vocation d'accueillir les travailleurs à temps partiel sur le temps libéré par l'ESAT. Les personnes accompagnées y sont notamment accompagnées dans la préparation de leur retraite par exemple dans la recherche de relais et d'activités qui leur permettront de ne pas s'isoler une fois sortis du monde du travail.

En 2013, le CAJ/TT a intégré les locaux du foyer de l'Ermitage à Pont-Audemer et s'est installé fin 2014 dans les nouveaux locaux de la Licorne.

Depuis 2015, avec l'évolution de son agrément, un autre public non ressortissant d'ESAT est accueilli à temps partiel ou séquentiel au sein du CAJ/T. Il reçoit des jeunes qui ne sont pas encore inscrits dans un projet professionnel et des personnes qui ne sont pas en capacité de travailler mais pour lesquelles il est essentiel de maintenir et de développer des compétences nécessaires à leur vie quotidienne ainsi qu'une vie sociale.

2. Missions, cadre d'intervention



Le Centre d'Activités de Jour se situe au 1er étage dans les locaux du Foyer La Licorne, au centre-ville de Pont-Audemer.

Il fonctionne du lundi au vendredi de 9h00 à 17h00.

Il ferme 3 semaines durant l'été et 1 semaine lors des vacances de Printemps et vacances de fin d'année.

En 2023, le CAJ/T a fonctionné 229 jours, il est agréé pour 11 ETP. Au 31 décembre il accueillait 11,5 ETP (104% de taux d'occupation moyen à l'année) pour 21 personnes accueillies.



Le service ajuste son mode de fonctionnement au rythme de l'ESAT, à cette différence près que le service n'est pas fermé le vendredi après-midi.

A. Contrôle et financement

Le service est régi par le Code de l'Action Sociale et des Familles

Nom de la structure :	Centre d'Activités de Jour		
Raison sociale du gestionnaire :	Association Les Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle		
Statut de l'établissement	Organisme Privé à but lucratif	Convention collective :	CCNT 66
*Adresse :	36 rue Notre Dame du Pré – 27500 PONT-AUDEMER		
Téléphone :	02.32.41.16.51	Mail :	caj@pbpa.fr
Agrément	11 équivalent Temps Plein (ETP).		

Le CAJ/T est financé en dotation globale.

La flexibilité de l'offre et des modalités d'accueil du service peuvent être à l'origine de difficultés organisationnelles et financières. Il arrive que des personnes inscrites au CAJ/T ne se présentent pas le matin, sans prévenir le service. Les repas commandés sont alors perdus et la dynamique des projets en pâtit. Le règlement de fonctionnement a évolué pour un contrôle de l'assiduité qui participe aussi au maintien des acquis de la personne. L'enjeu est de sensibiliser les proches aux impacts de l'absentéisme, en particulier lorsqu'il n'est pas justifié.

B. Paysage réglementaire et sectoriel

Plusieurs documents de référence en matière réglementaire s'appliquent au CAJ/T, en complément de ceux évoqués dans le chapitre 3 de ce projet :

- Le décret n° 2005-223 du 11 mars 2005 relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des services d'accompagnement à la vie sociale et des services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés,
- Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) 2022-2024.



Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens 2023-2027 et les 3 objectifs stratégiques dans lesquels s'inscrit le service :

- ➔ Développer les organisations et pratiques permettant de structurer des parcours inclusifs avec les acteurs du droit commun et les ressources sanitaires, sociales et médico-sociales.
- ➔ Développer la qualité des accompagnements en associant les usagers et leur environnement social et familial.
- ➔ Adapter l'offre afin de répondre aux besoins et spécificité du public et renforcer l'efficacité.

C. Missions de l'établissement

Les missions confiées au CAJ/T sont celles définies par les politiques publiques relatives au handicap et à la santé. Les lois de 2002 et 2005 ont notamment mis l'accent sur les droits des usagers, leur intégration sociale et l'accessibilité, la participation et l'exercice de la citoyenneté. Ces missions sont confiées aux Papillons Blancs de Pont-Audemer qui les déclinent à travers son projet associatif et la gestion d'établissements et services tels que le CAJ/T.

Le CAJ/T a pour mission d'accueillir des personnes dont les difficultés sont liées à leur vieillissement précoce, à des problèmes de santé et/ou d'appréhension de leur environnement, de compréhension, de mobilité, de communication. Le CAJ/T a pour vocation d'accompagner ces personnes dans un changement de rythme de vie, quand il s'agit de travailleurs d'ESAT, de les soutenir dans le développement et le maintien de leurs acquis et de les accompagner dans les transitions : accès à l'emploi, préparation à la retraite, et ce, à travers des évaluations de capacités, des activités dites occupationnelles individuelles ou collectives, des ateliers d'acquisition des compétences.

Le CAJ/T s'emploie, dans l'ensemble des actions qu'il met en œuvre, à maintenir un niveau d'autonomie et d'indépendance dans les actes de la vie quotidienne de chacune des personnes accueillies selon ses capacités. Il s'agit de promouvoir à terme l'autodétermination, le pouvoir d'agir, de faire des choix, de les exprimer en toute liberté.





Nos différentes missions :

- ➔ Veiller à la protection et à la sécurité des personnes accompagnées et au respect de leurs droits fondamentaux,
- ➔ Accompagner dans les actes de la vie quotidienne selon les besoins, aider à la décision, conseiller,
- ➔ Ecouter et soutenir,
- ➔ Aider à la vie sociale et relationnelle, à l'ouverture sur l'extérieur,
- ➔ Accompagner, voire médiatiser les relations familiales ou amicales,
- ➔ Promouvoir et faciliter l'accès à la culture, aux loisirs,
- ➔ Aider à la mobilité et à l'expression,
- ➔ Evaluer les besoins et compétences,
- ➔ Définir un plan de maintien et de développement des compétences,
- ➔ Soutenir les transitions dans les parcours d'accompagnement.

3. Implantation & territoire

Le CAJ/T initialement installé dans l'ESAT, a par la suite déménagé dans les locaux du Foyer La Licorne. Cette proximité permet de bénéficier de locaux accessibles et bien équipés et de mutualisations (activités, compétences d'accompagnement).

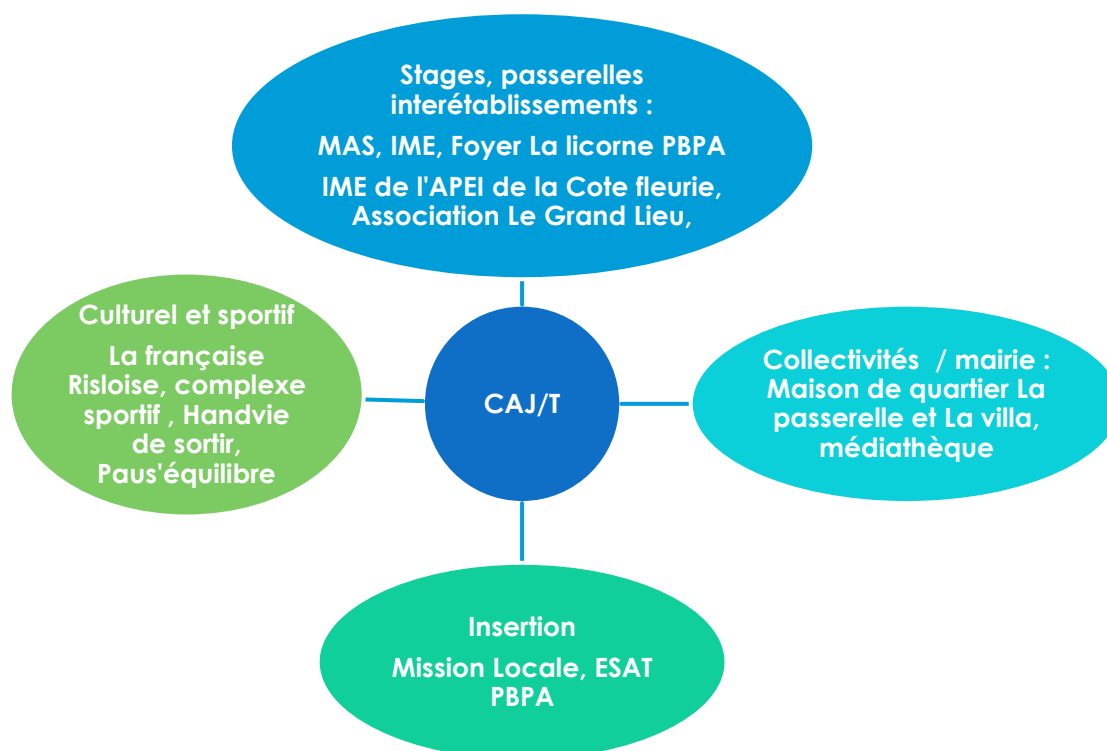
Le CAJ/T est organisé dans une salle de 75 m², avec un accès sur une terrasse.

En projet....

Dans une finalité d'ouverture et d'intégration dans la Cité, l'intérêt de déménager les locaux dans un espace séparé des lieux de vie, accessibles en transport en commun est réel. Le positionnement du CAJ/T/T au sein du Foyer La Licorne peut aussi constituer un frein à l'accueil de nouvelles personnes.

Le CAJ/T s'appuie sur un réseau partenarial, dans un objectif d'accès aux droits communs et d'épanouissement, à travers des activités favorisant l'autonomie.





4. Publics accompagnés

Le centre d'activité de jour accueille des personnes bénéficiant d'une notification MDPH pour un centre d'accueil de jour, ainsi que des travailleurs de l'ESAT bénéficiant d'un aménagement de leur temps de travail. Ces derniers sont accueillis dans les deux structures CAJ/T/ESAT. Leur emploi du temps est construit de manière à permettre la mise en œuvre des objectifs fixés dans leur PPA. Cela répond aux besoins spécifiques de personnes en début de carrière, en fin de carrière, ou connaissant une évolution significative de leur état de santé (fatigabilité, maladie dégénérative...). La capacité d'accueil du service s'établit à 11 ETP.

La majeure partie des personnes accueillies au CAJ/T présente une déficience intellectuelle avec ou sans troubles associés, ou des troubles d'ordre psychique. Quelques personnes accompagnées présentent de légères difficultés motrices.





4. Les déficiences nécessitant une prise en charge.

La déficience intellectuelle peut être associée à des troubles psychiques et il est souvent difficile de déterminer laquelle des deux difficultés est première. De ce fait, ces personnes sont particulièrement en difficulté pour s'adapter à l'environnement qui les entoure.

On peut noter deux facteurs principaux à l'origine des déficiences intellectuelles :

- facteurs endogènes: déficience liée à une anomalie chromosomique, à des facteurs biologiques, à des atteintes prénatales, postnatales...
- facteurs environnementaux: carences éducatives, carences affectives, maltraitements...
- Les difficultés rencontrées par les personnes déficientes intellectuelles sont d'ordres divers et fragilisent leur vie en autonomie :
- Lenteur dans le traitement des informations
- Capacité d'attention fragile
- Difficulté de mémorisation
- Difficulté de repérages spatio-temporels
- Difficulté de symbolisation
- Difficultés de langage
- Difficulté d'adaptation sociale
- Difficulté d'insertion
- fragile estime de soi

Le fait d'accompagner un public adulte, dont les compétences liées à la gestion du quotidien sont pour la plupart installées, amène l'équipe éducative à travailler davantage sur la recherche d'outils et de méthodes. Il s'agit de compenser le handicap et de permettre à la personne de s'adapter à son environnement.

5. Les troubles psychiques

Définition : « Le trouble psychique ne touche pas une partie de soi, mais il touche la personnalité dans son ensemble. Il met donc en cause l'identité de la personne, la blesse ; sa nature est souvent l'objet d'un déni par la personne elle-même » (rapport CHARZAT).

Associés ou non à la déficience, les troubles psychiques occasionnent chez les personnes des difficultés du même ordre que celles citées précédemment avec les mêmes besoins d'accompagnement. On note toutefois quelques différences, capitales dans l'accompagnement de ce public.



Leurs difficultés de conceptualisation sont souvent moins importantes. En revanche, le public souffre de troubles qui envahissent leur quotidien, perturbent leurs rapports à l'environnement, au réel.

On constate également que leurs rapports aux autres sont souvent matures, sans toutefois être toujours adaptés à la vie en société. Leur rapport à la norme, à la contrainte est souvent très difficile. L'environnement est vécu comme contraignant par nature, agressif. Aussi, leur adaptation à la vie en collectivité est souvent plus difficile, voire douloureuse.

6. Les besoins identifiés

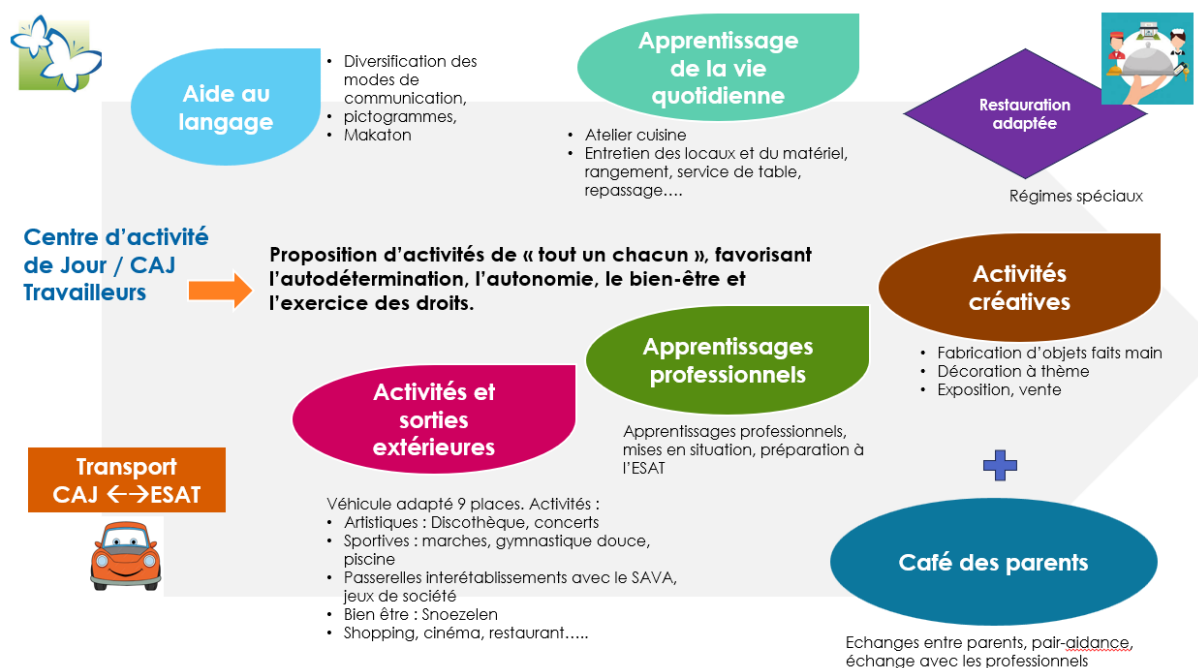
1. Ne pas être seul et entretenir le lien social,
2. Être valorisé et intégré dans la société et au sein du collectif que nous proposons,
3. Occuper ce temps de travail libéré par des activités de réalisation favorisant l'estime de soi,
4. Veiller au maintien des acquis,
5. Se préserver de la dépendance (qu'elle soit physique ou mentale) et prévenir les régressions,
6. Bénéficier d'activités de plaisir et de détente,
7. Faire des activités en colloque singulier avec l'équipe éducative.

Pour cela, il convient de :

- ➔ Favoriser l'expression des besoins et désirs des personnes accueillies. Leur projet personnalisé d'accompagnement (PPA) est un support ;
- ➔ Encourager l'adhésion aux propositions d'animation, susciter l'intérêt : en utilisant des supports adaptés à la communication tels que des affiches attrayantes avec des pictogrammes ; en affichant les propositions d'activités ; en rappelant à chaque repas le contenu de l'animation suivante ;
- ➔ Faire (re)naître des plaisirs, des envies, susciter la curiosité et l'intérêt ;
- ➔ Laisser la place à des accompagnements individuels.



5. Offre d'accompagnement



L'accueil au CAJ/T est proposé du lundi au vendredi de 9h à 17h. Cette amplitude maximale peut être modulée en fonction des besoins.

Les activités proposées au CAJ/T favorisent l'autodétermination, l'autonomie, le bien-être et l'exercice des droits des personnes accompagnées. Pour créer une dynamique au sein du service, et un ancrage spatio-temporel, les activités récurrentes s'appuient sur des thématiques qui suivent le fil des saisons, des fêtes, des événements locaux et l'actualité.

Un programme d'activités spécifiques est proposé à chacune des personnes au regard de leur PPA, de leur demande, de leur état physique et psychique.





En projet...

- ➔ Installer des jardinières sur pied sur la terrasse pour cultiver des légumes des fruits et des aromates. Ce projet sensibilisera les personnes à la saisonnalité des produits, aux pratiques maraichères, au plaisir de préparer et de goûter des légumes frais.



- ➔ Monter un projet de séjour court (3 jours/2 nuits). Ce projet serait financé par les bénéfices d'un événement organisé par la famille d'un bénéficiaire du CAJ/T, complété par une participation des familles. Ce projet permettra des interactions entre les bénéficiaires et les

professionnels en dehors du cadre habituel de vie. Cela favorisera l'acquisition de nouvelles compétences.

6. Personnalisation de l'accompagnement

Le service respecte le cadre associatif pour l'élaboration et l'actualisation du PPA (chapitre 3).

A. L'admission et l'accueil

L'admission est prononcée après un à deux stages d'observation visant à vérifier l'adhésion de la personne et la capacité du service à faire émerger un projet personnalisé.

L'équipe prend en compte les habitudes de vie de la personne afin d'adapter son accompagnement : préférences et régimes alimentaires, rythmes, risques.... Un DIPC est signé.

B. Le Projet Personnalisé d'Accompagnement

1. Rappel méthodologique

Le projet personnalisé d'accompagnement est une étape indispensable et réglementaire dans le parcours de chaque résident. Il définit avec l'ensemble des acteurs liés à l'accompagnement, les actions à mettre en œuvre pour répondre aux besoins et aux aspirations de la personne.

La parole du résident est au cœur du dispositif. Les actions de travail mises en œuvre découlent de ses besoins et de ses préoccupations. Sa participation directe à toutes les étapes du projet est systématiquement sollicitée.



Les PPA sont préparés en amont avec le résident, dans le cadre d'entretiens individuels.

Les différents constats et observations relevés par l'équipe permettront de réfléchir avec le résident à ce qu'il souhaite faire changer, faire évoluer dans son projet.



2. L'organisation de la réunion PPA

La réunion autour du PPA du résident a lieu une fois par an voire plus en cas de changement de situation.

Elle se déroule dans le service, en présence :

- Du résident,
- Des éducateurs désignés comme référents,
- Du responsable légal et de la famille,
- De la coordinatrice de parcours,
- Eventuellement, de la Psychologue.

L'état d'esprit de la réunion de projet respecte 3 principes :

- Une recherche systématique de mise en perspective du résident,
- Une volonté de ne jamais être stigmatisant par rapport à une situation donnée,
- Une attention particulière sur tous les aspects positifs.

L'équipe présente l'aide à exprimer ses projets et objectifs et le soutient tout au long de la réunion pour qu'il puisse exprimer son ressenti et ses souhaits.

Le dossier de la personne est renseigné dans le logiciel IMAGO. Il formalise l'histoire de la personne, l'histoire de la pathologie et ou du handicap, le parcours institutionnel, les habitudes et intérêts de la personne. Il constitue le support de rédaction du PPA.

Une **fiche projet** est par ailleurs rédigée, à l'appui d'une l'évaluation conduite autour de thématiques :



Un compte rendu de l'année écoulée reprend les éléments nouveaux apparus durant cette période. Ainsi, le PPA permettra d'inventorier les objectifs atteints et non atteints. La personne accompagnée est conviée avec son représentant légal et toute personne qu'il souhaite associer pour évoquer son PPA, ses besoins et ses souhaits prioritaires. Son expression est prise en compte pour moduler le projet et adapter les moyens qui en découlent. Les parties prenantes sont invitées à signer le document.

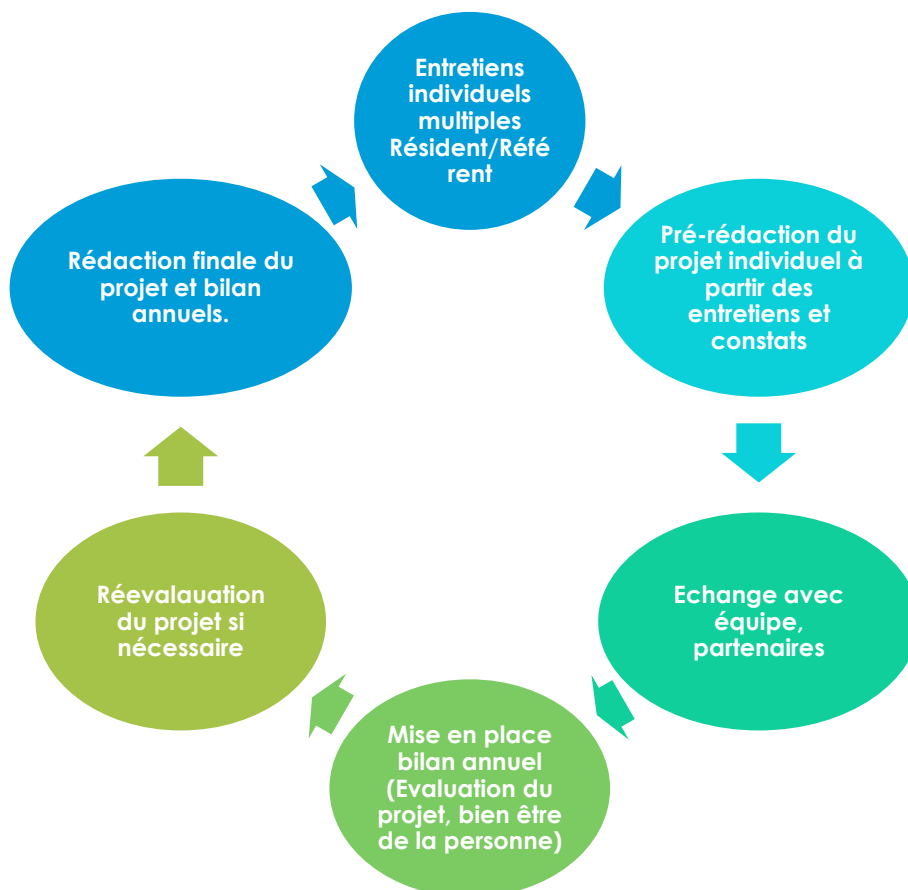
L'éducateur référent remet ensuite l'écrit signé des différentes parties au coordinateur de parcours, dans un délai de jours. Cet écrit est enregistré sur IMAGO dans le dossier informatisé du résident. Le résident peut librement le consulter. Un exemplaire est également envoyé au représentant légal.

Une restitution du PPA est réalisée en réunion d'équipe, afin de permettre à tous les professionnels de s'approprier le projet retenu. La réévaluation du projet est organisée à chaque changement d'étape et lorsque le besoin s'en fait sentir, à l'initiative de l'équipe ou de l'usager : expression d'un nouveau besoin, changement ou évolution visible dans les ateliers, modification du poste de travail ESAT, etc., et si aucun changement ne se profile, le PPA est revu au bout de 6 mois.



3. Mise en œuvre des Projets Personnalisés d'Accompagnement (PPA)

Il est animé de la façon suivante :



4. Ouverture à l'environnement

Avoir sa place dans la Cité, faire partie de son environnement, dire bonjour aux habitants et qu'ils vous saluent en retour, participer à la vie locale par sa présence dans les manifestations proposées, dans les infrastructures de la ville, s'installer à une table dans son café préféré, aller au marché deux fois par semaine, le lundi et le vendredi, faire ses courses dans le même magasin : voici une liste non exhaustive de ce qui construit la citoyenneté dans une société inclusive.

L'objectif est de faire en sorte qu'il n'y ait plus d'espace où la personne en situation de handicap serait rejetée. Elle est accueillie là où elle va et c'est ce à quoi s'emploie l'équipe éducative en accompagnant les personnes dans ces démarches de citoyenneté et d'inclusion.



7. Compétences et fonctionnement de l'établissement

A. Les emplois et les compétences de l'établissement

Effectif du CAJ/T

	QUALIFICATION	ETP au 31/12/2021
Accompagnement	Aide Médico Psychologique	1.00
	Aide Médico Psychologique	0.80
	Aide Médico Psychologique	0.50
Service administratif/ Direction	Chef de service	0.25
	Direction	0.05
TOTAL		2.6 ETP

En dehors des temps mutualisés, le CAJ/T fonctionne avec 3 salariées.

En 2023, l'ensemble des arrêts de travail pour maladie recouvre 13 jours. Aucun accident de travail n'a été déclaré.

L'équipe éducative a bénéficié de 7 sessions de formation dont 6 afférentes à la sécurité.

L'équipe assure un encadrement a minima de 1 pour 12 personnes accompagnées. Ce ratio est parfois limite pour assurer un accompagnement personnalisé.

En 2024, une direction a été nommée pour piloter les services de l'association, avec un enjeu de meilleure lisibilité de leurs missions. Cette réorganisation vise par ailleurs à autonomiser les services par rapport à l'hébergement.



B. Principes d'organisation

Les horaires des salariés sont définis en lien avec les amplitudes d'ouverture du service, de manière à assurer l'encadrement des personnes sur un ratio 1/12.

Le service est fermé une semaine pendant les vacances de printemps, 3 semaines en Août et une semaine en fin d'année.

Les espaces de pilotage et de concertation

Nom	Objectif	Animateur	Participants	Fréquence
Temps de transmission	Transmettre les informations, les événements survenus dans la journée, organiser le planning, partager sur les problématiques rencontrées	Non	Equipe CAJ/T	Quotidien / 20mn
Réunions PPA	Formaliser le regard croisé des équipes sur les situations, se concerter sur les objectifs et leur faisabilité	Coordinatrice	Equipe	jours avant présentation du PPA
Réunion de service	S'organiser, Traiter les difficultés organisationnelles	Directrice ou coordinatrice	Equipe CAJ/T	Tous les mois
Café des parents	Organiser un temps d'échange informel avec les parents / les adultes, partager sur les difficultés	Encadrant	Familles / personnes accompagnées	Hebdomadaire Vendredi matin
Groupe de parole	Organiser un échange avec les personnes accompagnées autour de thématiques (ex.	Psychologue et encadrante	Personnes accompagnées volontaires	2 fois par mois



	respect, consentement, ...)			
Soutien à la fonction	Comprendre les problématiques, éclairer le fonctionnement psychologique des personnes, étayer les parcours des personnes en lien avec leurs potentialités	Psychologue	Equipe	2 fois par mois

8. Prospective : synthèse des orientations

Ces actions s'articulent avec les orientations stratégiques quinquennales et les objectifs opérationnels du CPOM :

- ➔ **Réactualiser tous les PPA**, sous l'angle de l'évaluation et du développement de compétences transversales. Il s'agit toujours d'améliorer notre qualité d'accompagnement, de lui donner du sens et de tourner notre exigence auprès des besoins identifiés et des capacités des personnes accueillies
- ➔ **Poursuivre la mutualisation avec les autres services et les partenaires extérieurs** dans une logique de parcours de l'utilisateur (permanences organisées par Intim'Agir, ateliers avec Paus'Equibre, participation et organisation de manifestations sportives, tel un gala de catch, avec le réseau associatif de Pont-Audemer, mobilisation des services d'accueil municipaux (La Villa, La Passerelle), mutualisation d'activités avec les structures médicosociales du territoire, tels que le Grand Lieu d'Epaignes)
- ➔ **Augmenter le taux d'activité du service**, en sensibilisant les familles aux impacts des absences non prévues. Cela implique d'appliquer de nouvelles règles en matière de prévenance des absences et de facturation des repas prévus mais non consommés. Il est également nécessaire d'envisager par ailleurs de porter la capacité d'accueil du service à 13 personnes (ETP). Ces actions contribueront à garantir la dynamique du service et les équilibres financiers.
- ➔ Dans un second temps, envisager le **déménagement du service** dans des lieux tiers au Foyer La licorne, dans une visée d'inclusion et d'ouverture. Ce déménagement doit permettre de gagner en attractivité car l'installation se ferait en centre-ville.
- ➔ **Poursuivre l'accompagnement des professionnels au changement**, avec la psychologue, devant l'émergence de nouveaux profils et la mixité des personnes accueillies. Former à la communication alternative. Adopter une culture de l'évaluation. Partager ses pratiques avec l'équipe de l'ESAT pour



participer au développement des compétences professionnelles des personnes accompagnées.

- ➔ Dans le cadre de projets innovants, de formations, de partenariats, anticiper avec la Direction les **nouveaux enjeux du secteur** : accompagner le vieillissement, mutualisation et coordination des compétences, accompagner les nouveaux profils (plus jeunes, avec plus de troubles psy associés), s'appuyer sur les ressources du territoire, prendre en compte le tissu social.





PARTIE 5

**Service d'accompagnement
médico-social pour adultes
handicapés (SAMSAH)**

**PROJET DE SERVICE
2025-2029**



1. Dynamique du service : dates clés

Le SAMSAH des Papillons Blancs de Pont-Audemer a été créé en 2005 avec un agrément de 20 places. Il était situé initialement dans les locaux de la MAS de l'association et fonctionnait comme un accueil de jour pour un public handicapé et/ou polyhandicapé. La volonté de l'association de se conformer aux directives et de répondre aux besoins du terrain a amené le SAMSAH à rejoindre le SAVS en décembre 2015 afin d'en faire un service ambulatoire, mutualisant les compétences médicales d'un service avec les compétences socio-éducatives de l'autre service. Au fil des années, les pratiques ont évolué pour se rapprocher davantage du décret paru en 2005 : ainsi, les accompagnements se sont faits plus courts, davantage centrés sur des projets concrets et plus précis.

Le public accompagné s'est diversifié : autant de problématiques et de projets que d'usagers suivis.

Aujourd'hui, le SAVS/SAMSAH intervient sur un territoire qui s'est sensiblement élargi, disposant d'un agrément de 30 places pour le SAVS et de 20 places pour le SAMSAH et accompagne en moyenne 60 usagers au cours d'un mois (moyenne des accompagnements mensuels SAVS+SAMSAH en 2019). Le service a vu ses pratiques considérablement modifiées pour faire face à une multiplicité grandissante de problématiques, de projets, de partenaires.

En 2016, la politique d'admission du service a évolué grâce à un passage en file active, avec une visée de plus grande réactivité.

2. Missions, cadre d'intervention

A. Contrôle et financement

Le SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés) est régi par le Code de l'action sociale et des familles.

Nom de la structure :	SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés)
Raison sociale du gestionnaire :	Association Les Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle



Statut de l'établissement	Organisme Privé à but lucratif	Convention collective :	CCNT 66
Date de l'arrêté d'autorisation initial	2005	Date d'ouverture :	2005
Adresse :	36 rue Notre Dame du Pré – 27500 PONT-AUDEMER		
Téléphone :	02.32.41.16.51	Mail :	samsah@pbpa.fr
Agrément	places		

La capacité d'accueil du SAMSAH est passée de 15 à 20 places depuis 2021.

B. Paysage réglementaire et sectoriel

En complément de l'arrière-plan réglementaire précisés au chapitre 3 de ce document, la réglementation spécifique s'appliquant au SAMSAH est la suivante :

- ➔ Le décret n° 2005-223 du 11 mars 2005 relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des services d'accompagnement à la vie sociale et des services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés,
- ➔ Le référentiel de l'ARS Normandie 2018 portant sur les missions SAMSAH.

C. Missions du service

Le S.A.M.S.A.H (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés) a « Pour vocation, dans le cadre d'un accompagnement médico-social adapté, comportant des prestations de soins, de contribuer à la réalisation du projet de vie des personnes handicapés en favorisant le maintien ou la restauration des liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et l'accès à l'ensemble des services de la collectivité ». Décret n°2005-23 du 11 mars 2005, art. D 312-155-5.

Il propose un accompagnement individualisé qui se décline en différentes étapes :

- Une évaluation pour identifier les besoins et les capacités d'autonomie de chacun dans les domaines de la santé, de la vie sociale, du logement, de la vie quotidienne, de l'insertion professionnelle ;
- L'élaboration d'un projet personnalisé d'accompagnement, individualisé, détaillant les objectifs et les moyens à mettre en œuvre et le délai imparti pour l'aboutissement de chaque item.



- La formalisation du projet matérialise l'individualisation et la personnalisation propre au parcours d'accompagnement et tel que nous l'imaginons.
- Aussi le projet implique un suivi paramédical, social, éducatif et psychologique coordonnant les actions de différents intervenants et prenant en compte l'environnement social et familial.

Le S.A.M.S.A.H décline donc son accompagnement sur 4 axes :

- ➔ **Sanitaire** : coordination dans le suivi et la prise en charge médicale ou paramédicale en fonction des besoins de la personne
- ➔ **Sociale** : Accompagnement dans les démarches administratives et orientation vers les dispositifs adaptés pour le maintien et/à l'accès aux droits
- ➔ **Éducatif** : Insertion socio-culturelle et professionnelle, accompagnement au quotidien en fonction du projet
- ➔ **Psychologique** : Soutien psychologique et travail psychothérapeutique peuvent être proposés selon les besoins rencontrés.
- ➔ La nature des prestations proposées repose sur un projet individualisé avec une coordination des soins médicaux et paramédicaux à domicile ou un accompagnement favorisant l'accès au soin.

3. Implantation & territoire

A. Implantation et accès

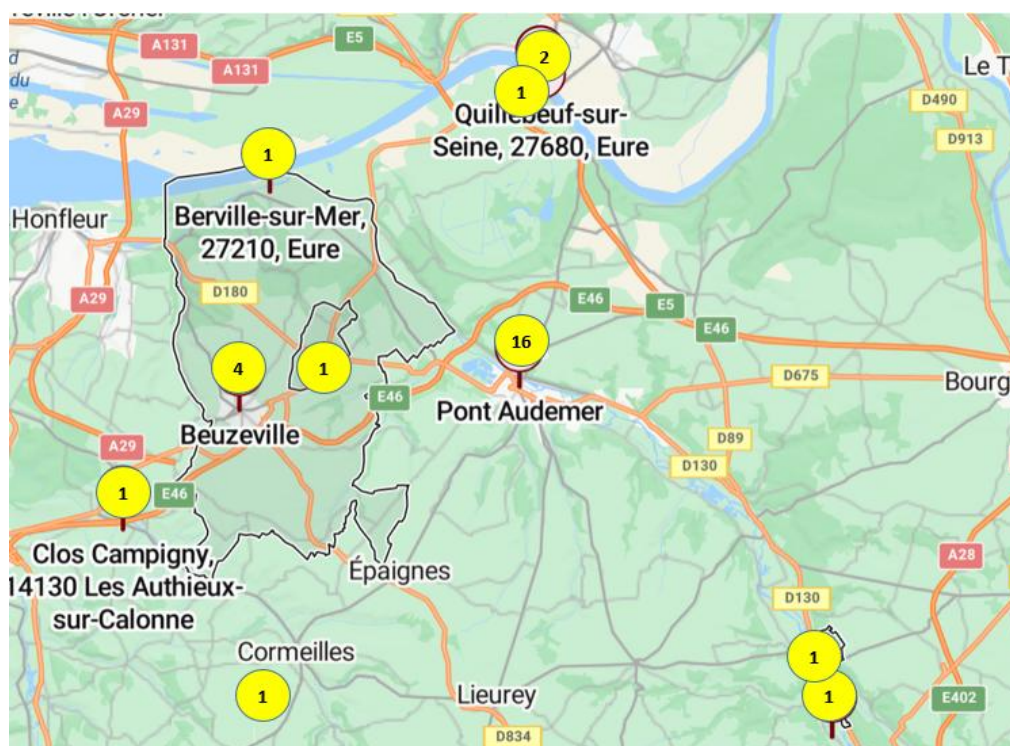
Depuis mars 2015, le SAVS et le SAMSAH se sont implantés au sein du foyer « La Licorne », établissement multiservices établi en centre-ville de Pont-Audemer, qui regroupait déjà le FH (Foyer d'Hébergement), le FVPHV (Foyer de Vie pour Personnes Handicapées Vieillissantes), et le CAJ/T (Centre d'Accueil de Jour), déjà réunis depuis fin décembre 2014. Puis, en décembre 2015, le regroupement du SAVS et du SAMSAH a permis de compléter l'offre de service de l'association et de conforter la couverture territoriale élargie de ces 2 services ambulatoires.

Les collaborations avec les services municipaux et le bailleur social Mon Logement 27 ont permis de déployer deux espaces mis à disposition à titre gracieux. Ces deux appartements au cœur du Quartier politique de la ville, le quartier de l'Europe ont été transformés en lieux d'accueil mixte (bureaux d'entretien, salle de réunion, atelier éducatif). Un de ces lieux est destiné à la mobilisation de l'Aide à la vie partagée. Pour autant les ateliers ouverts à tous permettent aux adhérents du SAMSAH et du SAVS de bénéficier des animations coordonnées en partie par nos professionnels.

Le SAMSAH intervient sur une large zone située dans le quart nord-ouest du département, dans un rayon d'une trentaine de kilomètres de Pont-Audemer et de



Bourg-Achard. Une large part du temps de travail est consacrée aux visites à domiciles du fait de difficultés de mobilité rencontrées par une grande partie du public accompagné.



En 2023, 53% des accompagnements, concernent des personnes résidant sur la commune de Pont-Audemer et à proximité. 17 % vivent en zone rurale.



B. Réseau et partenariats

Dans une démarche de mise en avant du service, le SAVS, avec le SAMSAH, programment sur les réunions hebdomadaires d'équipes, des rencontres avec les divers partenaires.

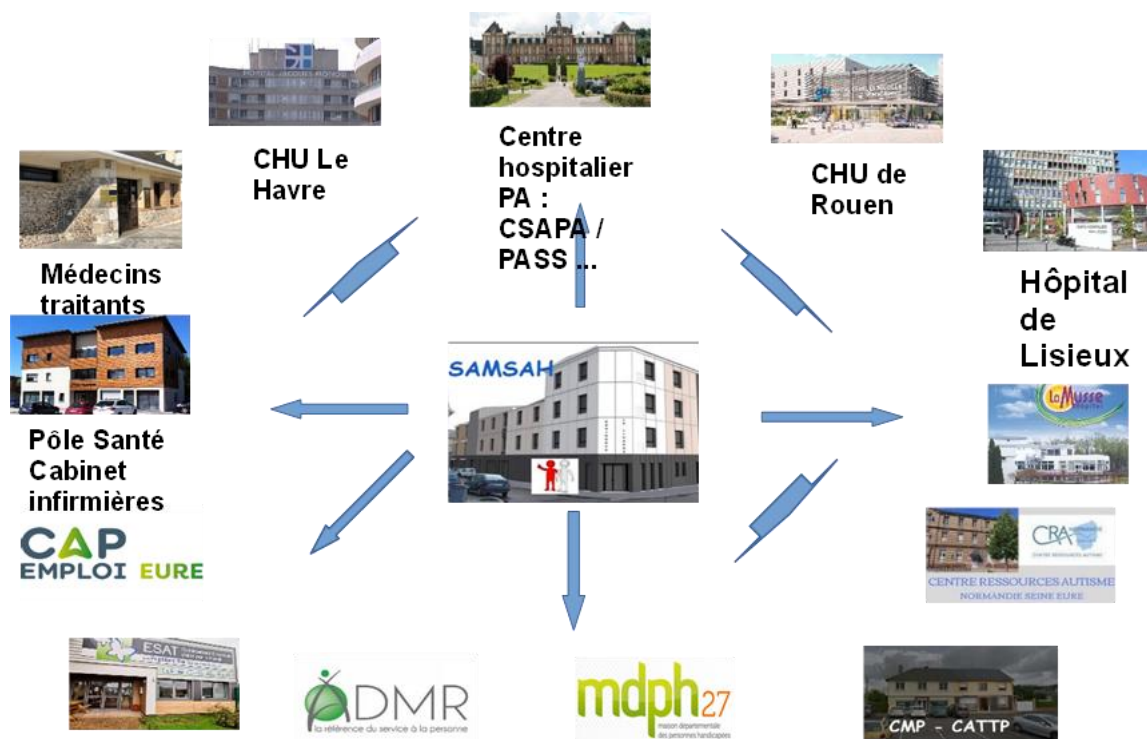
La prise de contact avec les collaborateurs doit être renouvelée régulièrement, car il a été constaté que les interlocuteurs, les équipes pouvaient changer assez souvent.

Le réseau de partenaires vient soutenir les professionnels et adapter l'intervention. Il s'agit d'améliorer la connaissance des besoins des personnes handicapées vieillissantes et des possibilités d'accompagnement, par la formation et le partage des compétences (structure de coordination, structures d'accueil).

Pour ce faire nous ouvrons le service sur son environnement à travers et encourageons :

- une mutualisation des ressources et compétences
- la remise en place les analyses de pratiques professionnelles avec d'autres acteurs du médicosocial
- la création des passerelles entre les secteurs (social/médico-social) « personnes âgées » et « personnes handicapées »;

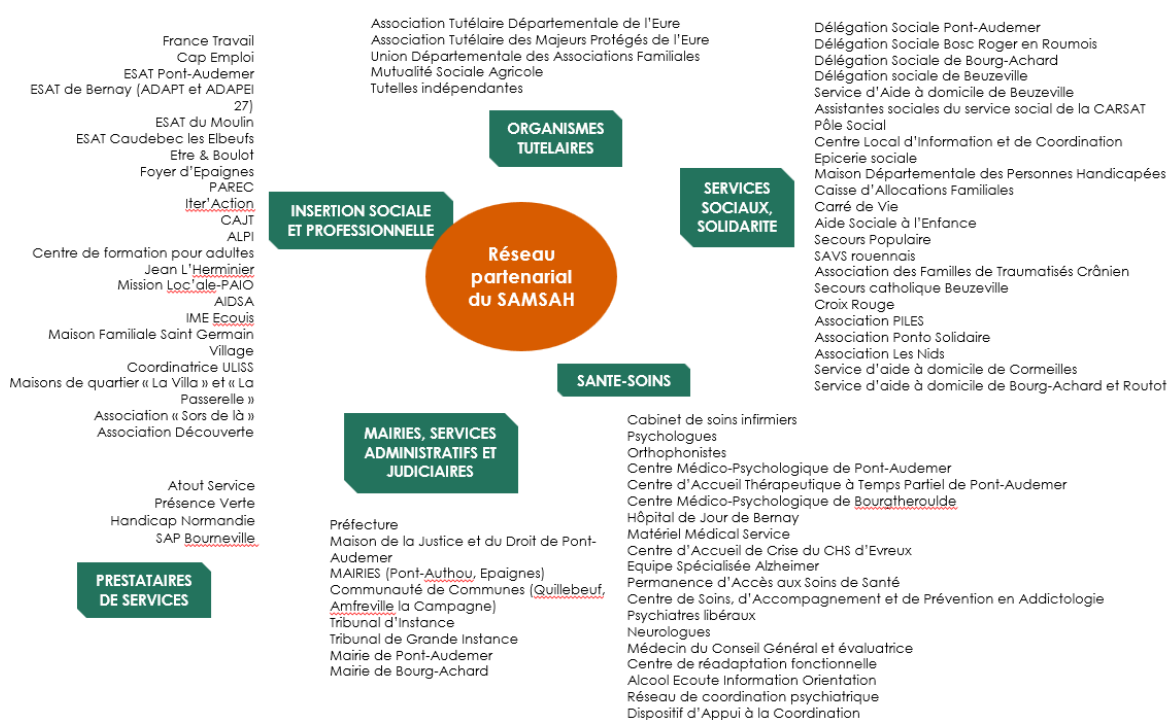
Nous développons des groupes de travail avec le DAC sur le vieillissement des personnes handicapées vieillissantes et le parcours de santé. En effet nous animons la thématique du vieillissement au sein de la communauté pluri professionnelle territoriale de Santé.





Un des objectifs du SAMSAH est de ne pas créer une dépendance des personnes en situation de handicap envers le service. Les travailleurs sociaux se doivent d'ouvrir des portes aux personnes qu'ils accompagnent vers les services de biens communs. Ce travail en partenariat se développe autour de la personne, selon ses besoins et demandes.

Les partenaires mobilisés dépendent du projet de l'usager : bailleurs sociaux, mairie, mandataires judiciaires, familles, médecins, centre de cure ou de rééducation, CHRS, ESAT, Pôle emploi/Cap emploi, Centre de planification, Hôpital, CMP, UTAS, CLIC... Cependant, les différents projets des usagers nécessitent une recherche perpétuelle de nouveaux partenaires.



4. Publics accompagnés

Le SAMSAH s'adresse à toute personne porteuse d'un handicap, quelle que soit la nature de celui-ci, toujours en cohérence avec le décret de 2005, qui ne spécifie pas d'autre critère d'entrée. Il appartient à la CDAPH d'établir ces orientations en fonction des besoins exprimés par la personne.



Définition fonctionnelle du handicap selon la Loi n°2005-102 du 11/02/2005, titre 1er, art.2, I, 1° :

« Art. L 114 – Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de la santé invalidant. »

Les personnes accompagnées rencontrent des difficultés d'ordre cognitif, psychique, moteur, sensoriel, d'origines diverses, qui peuvent présenter de réels obstacles dans leur vie quotidienne et dans l'accès aux soins de santé.

Parmi ces difficultés multiples, citons-en quelques-unes des plus fréquentes :

- Illettrisme, difficultés de repérage dans le temps ou dans l'espace, difficultés à organiser son quotidien...
- Difficultés dans le lien aux autres, dans sa présentation, inadaptation sociale, isolement, addictions...
- Instabilité émotionnelle, fragilité psychique, ...
- Amnésie, aphasie, cécité, surdité, hémiplégie...

Bien que vivant de façon autonome, les personnes accompagnées connaissent généralement une certaine forme de précarité dans leur quotidien du fait de leurs difficultés et la réalisation de leurs projets s'en trouve souvent entravée. Leur autonomie peut être présentée comme relative et/ou fragile.

Les Papillons Blancs de Pont-Audemer ayant bâti leur champ d'action sur l'accompagnement et la prise en charge des handicaps mentaux, la grande majorité des personnes suivies au SAMSAH présente ce trouble du développement.

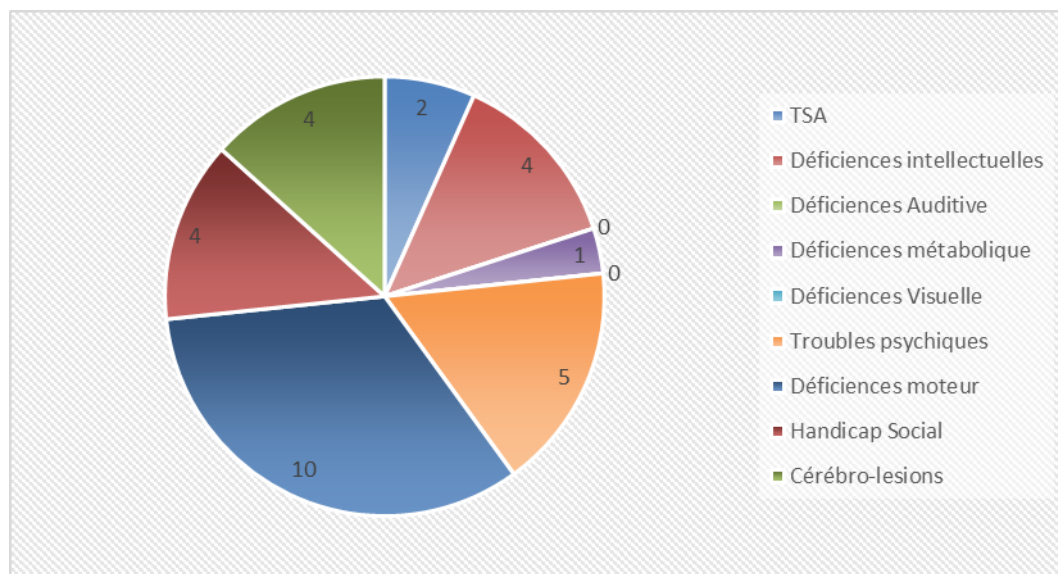
Ses origines peuvent être diverses : anomalies chromosomiques, maladie génétique, malformation cérébrale, cérébro-lésions ou dysfonctionnement du métabolisme, expliquant ainsi une multitude de problématiques accompagnées.

Le SAMSAH accompagne également les personnes en situation de handicap psychique sans déficience intellectuelle ainsi que des personnes présentant un handicap sensoriel avec ou sans déficience intellectuelle.

Le SAMSAH compte de plus dans ses effectifs des personnes avec un trouble du spectre de l'autisme. Enfin, quelques usagers adhèrent au service afin d'être accompagnés sur un parcours médical en lien avec leurs addictions.



Les déficiences rencontrées au SAMSAH en 2023



Les déficiences intellectuelles avec ou sans troubles associés et troubles psychiques sont les handicaps le plus souvent rencontrés au SAMSAH.

De ces handicaps principaux découlent de multiples difficultés, d'ordre social bien souvent, obstacles à une vie en autonomie complète :

- Addictions,
- Troubles du comportement, de la personnalité,
- Difficultés relationnelles, isolement,
- Illettrisme

Ce sont ces obstacles que le SAMSAH a vocation à contourner, amoindrir, voire dépasser, en cheminant aux côtés des personnes pour leur permettre d'apprendre à faire seules ou avec l'étayage d'un réseau de professionnels spécialisés, en réponse aux difficultés rencontrées.

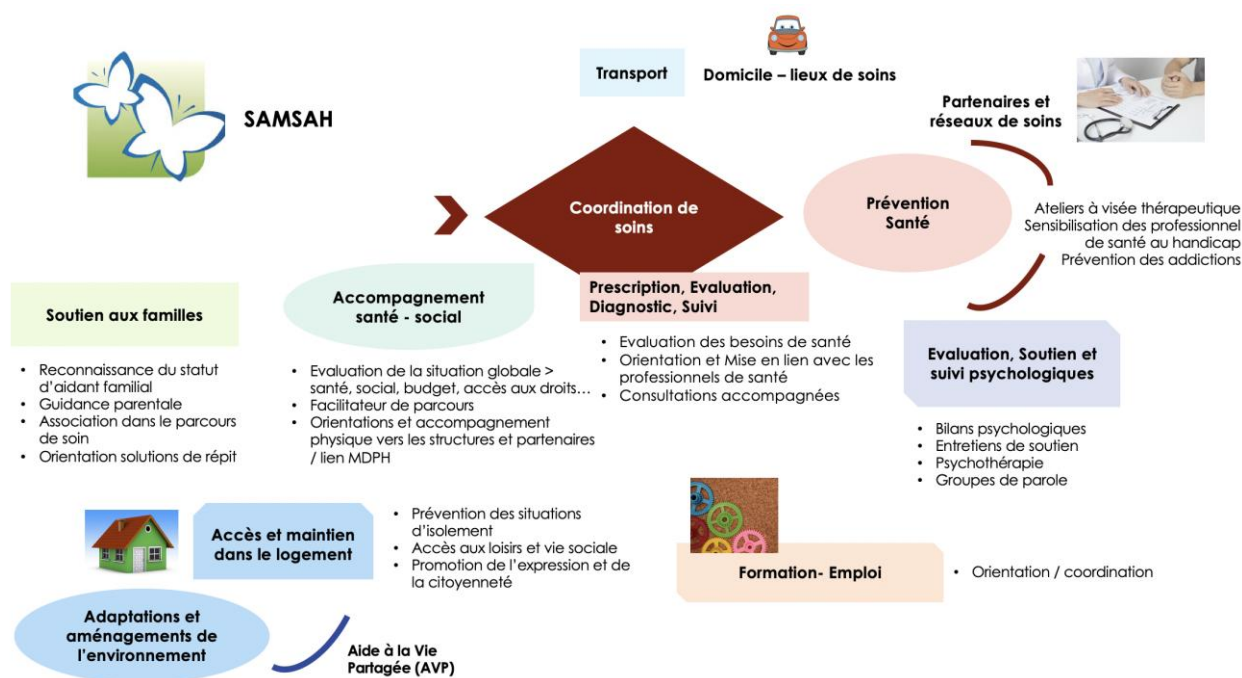
Il semble important de rappeler que le SAMSAH ne peut pas être une condition à la vie en autonomie : il a vocation à accompagner les personnes pour surmonter leurs difficultés et non pas à les prendre en charge.

Son intervention au côté des personnes fragilisées par leur handicap, s'inscrit toujours dans une logique de court ou moyen terme, en tout état de cause dans un espace-temps moyen ré-évaluable. Pour autant, la spécificité de certains accompagnements pourrait nous conduire, dans quelques cas isolés, à des accompagnements à long terme, soit, sur plusieurs années.

En 2023, le SAMSAH a permis l'accompagnement de 29 adhérents.



5. Offre d'accompagnement et de soin



Le SAMSAH a pour rôle d'assurer le maintien à domicile et la coordination des soins de santé. Le périmètre d'intervention du service est large, il peut couvrir les dimensions suivantes :

L'accompagnement de la personne :

- Ecoute et soutien autour de sa vie relationnelle
- Travail autour de l'image de soi : valorisation...
- Rendez-vous ponctuels avec la psychologue du service si souhaité
- Mise en relation entre les différents partenaires

L'accompagnement autour de la vie quotidienne :

Il peut être divers et très varié :

- Les démarches administratives ; lecture de courriers, réponses, demande d'allocations, classement des papiers, démarches auprès d'un organisme, information sur les droits, orientation vers des services juridiques...
- La création d'outils pour faire face à certaines difficultés (illettrisme, aphasie, surdité...)
- L'alimentation : accompagnement pour les achats, établissement des menus, équilibre alimentaire, utilisation du matériel...
- Mobilité : pouvoir se déplacer sur le territoire par le biais de transports individuels ou collectifs, acquérir son propre véhicule...



- Santé : prévention, mise en relation avec les partenaires médicaux, accompagnement auprès des professionnels de santé, aide à la compréhension...
- Prévention et information... (Enrichissement des propositions d'accompagnement)

Autres domaines d'accompagnement

- Soutien à la formation et insertion professionnelle,
- Hygiène et santé,
- Logement
- Gestion des ressources, accès à la protection juridique,
- Gestion des temps libres, loisirs,
- Soutien à la parentalité,
- Temps de rencontres en petits collectifs (Présentation du service, groupes de parole...).

Les outils support à l'action médico-sociale, tels que le contrat d'accompagnement et le règlement de fonctionnement, sont harmonisés avec ceux du SAVS.

Les ateliers de prévention ou à visée thérapeutique

Ils sont animés par :

- La psychologue sur l'estime de soi.
- L'assistante sociale sur les activités manuelles.
- L'ergothérapeute sur les activités sportives.
- L'infirmière sur des action préventive (la trousse de secours), atelier thérapeutique (sortie en extérieur et jeux de plateaux) relaxation (hypnose thérapeutique).

Plusieurs principes d'action structurent l'intervention du service :

- ➔ La libre adhésion de la personne actrice de son projet,
- ➔ L'accompagnement de la personne doit renforcer son autodétermination,
- ➔ Le service ne fait pas à la place de la personne. Il valorise son autonomie.
- ➔ Les services ne sont pas des services d'urgence. L'urgence appelle l'intervention de partenaires externes.

6. Personnalisation de l'accompagnement

L'accompagnement s'organise sur la base des demandes des usagers, avec pour objectif principal, le renforcement de leur autonomie pour une meilleure insertion sociale, professionnelle et/ou une prise en compte plus respectueuse de leur état de



santé ... Le SAVS/SAMSAH accompagne des personnes adultes, autonomes (ou en projet d'autonomie) dans le respect de leur statut et de leurs projets.

Un certain nombre de principes de base paraissent incontournables pour mener à bien cette mission :

Une libre adhésion au service

La personne est porteuse de son projet, même si la demande est accompagnée par un tiers (famille, tutelle, ESAT...), il ne s'agit pas de traiter en globalité les difficultés que l'équipe a pu repérer ou de répondre aux demandes des partenaires, mais bien de travailler au projet de la personne avant tout considérée comme un(e) adulte à part entière.

Le service ne peut pas, sans l'adhésion de l'utilisateur, maintenir la dynamique de l'accompagnement.

L'utilisateur peut mettre fin à son engagement à tout moment. Dans ce cas, il est invité à en faire part ouvertement à l'équipe éducative et à sa tutelle (le cas échéant) lorsque celle-ci est signataire du contrat.

Une démarche volontaire

L'équipe éducative et soignante accompagne les usagers dans leurs projets, les soutient... Elle ne peut être moteur de l'accompagnement. Il appartient aux usagers de solliciter les éducateurs, selon leurs besoins, pour travailler ensemble à leurs projets. Dans le cadre spécifique du SAMSAH, cette notion de démarche volontaire est à envisager avec précaution dès lors que la santé de la personne est en jeu.

La responsabilisation de la personne accompagnée

Les usagers sont acteurs de leur accompagnement. L'équipe éducative accompagne les projets à hauteur de ses moyens et des capacités de la personne. Elle peut être amenée à interroger la pertinence d'un projet et à le remettre en cause aux vues des difficultés observées. La personne est responsabilisée, comme l'est tout adulte autonome, dans cette confrontation aux principes de réalité.

La confidentialité et le respect de la vie privée

L'accord des usagers est systématiquement demandé avant tout contact avec des partenaires extérieurs. Tout partage d'informations avec d'autres services ne peut se faire qu'en lien avec les projets de la personne et avec son aval.

Dans les cas prévus par la loi, cette confidentialité peut être levée pour signaler une situation de danger. Art L113-3 du CASF



A. L'admission et l'accueil

Depuis 2024, le service expérimente la mise en place d'une réunion d'information mensuelle. Ce temps rassemble les personnes venant de recevoir leur notification, apparaissant sur viatrajectoire.

L'équipe éducative invite les personnes à participer à une présentation du SAVS et SAMSAH, ses missions, son fonctionnement, ses limites d'intervention. Dans un deuxième temps, les personnes sont invitées à préciser leur situation et leurs besoins dans le cadre d'un entretien individuel. Les partenaires orienteurs sont conviés à la réunion d'information.

La présentation du service et de ses missions peut intervenir dans le cadre des permanences ou de la réunion d'information mensuelle. Une plaquette d'information est remise, les conditions d'admission sont expliquées.

L'admission au SAMSAH est prononcée sous réserve d'une notification MDPH. Tout accompagnement est motivé par un courrier, à l'initiative de la personne. La rédaction de ce courrier peut être accompagnée par un professionnel du SAMSAH ou un professionnel extérieur.

Le courrier est le préalable au **rendez-vous de préadmission**. Il pose les objectifs, le projet et les besoins d'accompagnement de la personne. La pré admission est réalisée au sein du service, dans le cadre d'un entretien avec le bénéficiaire, un membre de l'équipe SAMSAH, l'assistante sociale ou la psychologue. Cette première étape permet de conforter l'orientation de la personne, d'identifier les relais potentiels du SAMSAH si des problématiques ne peuvent être couvertes par le service. Les outils de la loi 2002-2 lui sont remis, avec les autorisations (droit à l'image).

Un compte-rendu de préadmission est rédigé par les professionnels. La situation est présentée à l'équipe pluridisciplinaire en réunion, ce qui conditionne le choix du référent.

Le rendez-vous d'admission associe la personne, la direction, l'éducateur référent de la situation et l'assistante sociale ou la psychologue. Il officialise le démarrage de l'accompagnement, avec la signature du contrat – dans lequel sont notifiés les objectifs de l'accompagnement.

La procédure d'admission en trois temps garantit le consentement éclairé des personnes.



B. La référence du PPA

Au SAMSAH, l'infirmière est référente de l'ensemble des situations. Elle coordonne l'accompagnement médical et paramédical en interne et avec les partenaires extérieurs. Si la situation présente des objectifs complémentaires sur le plan éducatif (habitat, professionnel, vie sociale ..), un co-référent est nommé. Les écrits liés au suivi de la situation sont le cas échéant coconstruits avant validation par la direction.

C. Le Projet Personnalisé d'Accompagnement

Le PPA s'inscrit dans la procédure associative qui sera déployée en 2025.

Le PPA est formalisé avec la personne accompagnée au cours des deux premiers mois. Il fixe les objectifs et les moyens qui seront utilisés pour la réalisation du/des projets de la personne. Une évaluation de ce projet d'accompagnement est réalisée sous la forme d'un entretien au service en fonction des délais prévus par celui-ci (en général 6 mois et au plus tard, 1 an après)

Ces rencontres permettent de faire un point sur l'accompagnement et d'en envisager la poursuite ou l'arrêt. Il peut être l'occasion de faire part de nouveaux projets. Il s'agit d'une rencontre entre la personne accompagnée, son représentant légal (ou une personne invitée par ses soins si elle le souhaite), d'un cadre du service et de l'éducateur assurant le suivi de l'accompagnement. Il fait l'objet d'un compte-rendu envoyé au domicile de la personne concernée, à la MDPH27 et conservé dans le dossier de la personne. Il est aussi actualisé sur l'outil IMAGO.

Le suivi s'établit sur la base du projet énoncé par le bénéficiaire. Ce dernier est invité à prendre l'initiative des demandes de rendez-vous et son choix quant à la localisation est respecté : dans les locaux du service à Pont-Audemer, dans des locaux de la collectivité, à domicile si nécessaire...

Les outils support à l'action médico-sociale, tels que le contrat d'accompagnement et le règlement de fonctionnement, sont harmonisés avec ceux du SAVS.

Globalement, chaque personne bénéficie d'une rencontre hebdomadaire avec la personne chargée de son suivi. La durée de la séance est fonction de la démarche à opérer, de la distance à parcourir. La durée de la séance peut aller de 30 mn à 1h.30 suivant la nature de l'intervention.

Les temps et les fréquences d'accompagnement sont individualisés et personnalisés suivant les avancées du projet, le degré d'adhésion de la personne, et les observations lors des bilans d'étape réguliers.



D. La fin de l'accompagnement

Les mesures d'accompagnement au SAVS et SAMSAH se déroulent sur une période de 2 ans maximum, renouvelable.

Le bilan du PPA permet d'acter la fin de l'accompagnement en accord avec la personne, sous réserve de l'atteinte des objectifs. Tous les relais partenariaux sont identifiés et mis en place pour assurer la continuité des démarches.

La fin de l'accompagnement peut aussi être prononcée lorsque la personne ne donne plus suite aux sollicitations du service, après plusieurs relances.

Un suivi est organisé à 3 mois et à 6 mois pour faire un point sur la situation, vérifier qu'il n'existe pas de rupture de parcours, préconiser des relais partenariaux si besoin.

7. Compétences et fonctionnement du service

A. Les emplois et les compétences du service

Au 31 décembre 2023, l'équipe est composée de la façon suivante :

CADRES TECHNIQUES	Coordinatrice de parcours	0.17 ETP
SOUS TOTAL		0.17 ETP
ENCADREMENT EDUCATIF	IDE	1 ETP
	Ergothérapeute	0.5 ETP
	Assistante sociale	0.25 ETP
	Psychologue1 psychologue	0.33 ETP
SOUS TOTAL		2.1 ETP
SERVICE ADMINISTRATIF	Assistante de gestion	0.2 ETP
	Assistante administrative	0.5 ETP
SOUS TOTAL		0.2 ETP
DIRECTION/ENCADREMENT	Directeur	0.10 ETP
SOUS TOTAL		0.10 ETP
TOTAL		3,07 ETP



Depuis mai 2023, le recrutement d'une assistante sociale, sur le SAMSAH, permet d'apporter son soutien dans des situations entravées par des difficultés administratives.

Mobilisation de l'équipe pluridisciplinaire et des partenaires autour des situations

Au SAVS et au SAMSAH, le PPA est présenté en équipe pour organiser l'accompagnement pluridisciplinaire. Sont précisés l'engagement des membres de l'équipe dans l'intervention au regard des objectifs visés. Cette approche doit se généraliser et faire l'objet de traçabilité.

A. Fonctionnement du service

En 2023, le SAMSAH a fonctionné sur 251 journées, c'est-à-dire qu'il est resté ouvert toute l'année, à l'exception des week-ends et des jours fériés.

Depuis 2021, il reste ouvert au moment des fêtes de fin d'année, du fait des situations d'isolement que nous rencontrons notamment pendant cette période.

L'activité du SAMSAH se déploie du lundi au vendredi, de 9H à 17H.

En 2024 nous envisageons de mettre en place des permanences dans des lieux mis à disposition par la mairie et dans nos locaux situés au cœur du quartier de de l'Europe, Quartier politique de la ville.

Et, ce large créneau d'ouverture permet de s'adresser à un public varié : les soirées et samedis sont privilégiés par les personnes qui travaillent en semaine.

Les créneaux en soirée sont aussi l'occasion d'épauler les personnes qui le souhaitent, dans l'apprentissage de la cuisine, dans la recherche d'activités pour occuper leurs soirées, des moments souvent propices à un grand sentiment de solitude pour beaucoup de personnes accompagnées.



1. Réunions, espaces de pilotage et de concertation

Nom	Objectifs	Participants	Animation	Fréquence
réunions thématiques	Développer la délibération éthique bientraitance et de l'autodétermination	Equipe SAVS / SAMSAH	Direction	
Réunions hebdomadaires	Travail autour de thématiques	Equipe SAMSAH	Direction	Hebdomadaires
Réunion interservices	Prévention des risques psychosociaux	Equipe SAVS / SAMSAH		Tous les deux mois
Commission prévention-sécurité	Plans de prévention sécurité	Equipe SAVS / SAMSAH		

2. Les permanences

Les permanences permettent d'apporter un accompagnement, de l'information, du conseil et un appui à toute personne adulte en situation de handicap résidant sur le territoire. Elles sont parfois l'espace où se réalisent des accompagnements ponctuels, sur 2 ou 3 rencontres exclusivement pour des demandes techniques (constitution de dossiers par exemple). Elles donnent la possibilité de rencontrer les travailleurs sociaux sans rendez-vous. Douze heures de permanences en moyenne sont assurées par semaine pour répondre au mieux à la demande et aux sollicitations sans rendez-vous. Ces temps de permanence ont vocation à être assurés hors des bureaux situés au cœur de la résidence La Licorne.

8. Prospective : synthèse des orientations

L'objectif principal du SAMSAH est de favoriser l'évolution de son offre de services, en adéquation avec le cadre réglementaire régissant les missions et les modalités opérationnelles des services d'accompagnement médico-sociaux, pour répondre aux besoins observés sur le territoire, relatifs aux problématiques relatives à la santé et à l'accès aux soins, en développant pour cela l'accès aux soins et le maintien à domicile.

Les précédentes années ont été l'occasion :

- ➔ De rendre effectif et efficiente la mutualisation des compétences avec le SAVS et les autres services de la résidence La Licorne. De nombreux ateliers de



prévention et d'information ont été déployés. Ils ont associé par ailleurs le collectif constitué dans le cadre de la mobilisation de l'aide à la vie partagée.

- ➔ D'étayer le partenariat et l'organisation de groupes de travail autour de situations prégnantes. Pour exemple l'équipe du SAMSAH avec celle du SAVS ont constitué un réseau autour des violences intrafamiliales, ont renforcé ses liens avec les acteurs du service public de l'emploi et ont développé des rencontres autour des pratiques professionnelles avec le réseau du territoire.

L'engagement dans les structures de coordination vise à sensibiliser le secteur médical à spécificité du handicap dans sa prise en charge. Il s'appuie sur les réseaux dans lesquels nous sommes impliqués : la Communauté 360, la Communauté Pluriprofessionnelle Territoriale de Santé, le Dispositif d'Appui à la Coordination.

Le SAMSAH coordonné avec le SAVS souhaite étendre par son organisation le panel des réponses à apporter aux personnes accueillies. Il s'agit de mettre à disposition non un référent mais une équipe pluridisciplinaire aux compétences variées et complémentaires.

Le SAMSAH, pour ce faire, développe une culture de l'évaluation via la réalisation de bilans (ergo, social, Aggir) avec l'appui de ressources spécifiques. Il s'agit d'établir un diagnostic de territoire pour être au plus proche des attentes des personnes accompagnées et de leurs proches.

Le SAMSAH au regard du vieillissement du public accueilli s'implique dans des problématiques émergentes relatives à la dépendance, à la transition travail-retraite, à la médicalisation de l'accompagnement, à l'impact du vieillissement sur le handicap.

Pour relever ces enjeux, des actions sont d'ores et déjà engagées, nous les poursuivront dans les prochaines années.

- ➔ Développer un partenariat avec des services d'aide à domicile afin de les sensibiliser et les former aux problématiques du handicap.
- ➔ Développer une démarche de prévention des addictions en renforçant nos liens avec le CSAPA.
- ➔ Accompagner vieillissement des personnes par le SAMSAH, voir quels sont les partenariats possibles avec les acteurs du grand-âge (séjour de répit, séjour pour effectuer des bilans gériatriques etc..). A cet égard, un partenariat avec la Fondation FILSEINE est d'ores et déjà engagé.
- ➔ Aider les usagers du SAMSAH à bénéficier de leur droit à la vie intime, affective, sexuelle et à la parentalité



PARTIE 6

Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS)

PROJET DE SERVICE 2025- 2029



1. Dynamique du service : dates clés

Le SAVS a ouvert ses portes en 2000 avec 10 places et a connu sa première extension en 2002, portant le nombre de places à 20.

En 2008, l'extension de l'activité sur le secteur de Bourg-Achard, avec l'ouverture de 10 places supplémentaires a porté le nombre de places à 30.

L'équipe pluridisciplinaire a, elle aussi, évolué du fait de l'augmentation du nombre de places et la mutualisation avec le SAMSAH en 2015. A l'origine, le SAVS disposait de 2 postes d'éducateurs spécialisés. A ce jour, nous disposons de 4 postes éducatifs, deux éducateurs spécialisés, un animateur socio-éducatif et une technicienne en économie sociale et familiale ainsi qu'une psychologue à 0,2 ETP. Les professionnels enrichissent mutuellement leurs pratiques bénéficiant des connaissances et des savoir-faire spécifiques des uns et des autres ; chacun étant régulièrement sollicité pour appuyer ses collègues dans des champs particuliers :

- Des éducateurs spécialisés, pour tout ce qui relève de l'analyse des situations, de l'entretien d'aide et de soutien, des écrits de synthèses ;
- Un animateur socio-éducatif, pour l'aspect partenarial, les actions collectives le cas échéant, le montage de projets ;
- Une technicienne en économie sociale et familiale, pour la création d'outils éducatifs, l'accompagnement dans la vie quotidienne, l'adaptation du lieu de vie et du mode de vie pour faciliter le quotidien.

Courant décembre 2015, le SAVS et le SAMSAH ont été regroupés au sein des locaux de la Résidence La Licorne dans un souci de cohérence, de mutualisation des compétences et d'optimisation des moyens dévolus.

Depuis 2014, le SAVS a développé considérablement son intervention hors les murs du service et hors communes afin de s'adresser à une population rurale souvent éloignée de l'offre médico-sociale.

Cela se traduit nécessairement par un développement de notre réseau de partenaires sur l'ensemble du département, voire de la région.



2. Missions, cadre d'intervention

L'établissement est régi par le Code de l'action sociale et des familles

Nom de la structure :	SAVS (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale)		
Raison sociale du gestionnaire :	Association Les Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle		
Statut de l'établissement	Organisme Privé à but lucratif	Convention collective :	CCNT 66
Date de l'arrêté d'autorisation initial	2000	Date d'ouverture :	2017
Adresse :	36 rue Notre Dame du Pré – 27500 PONT-AUDEMER		
Téléphone :	02.32.41.16.51	Mail :	savs@pbpa.fr
Agrément	places		

Le service dispose d'un agrément de 30 places sur un territoire élargi au Nord-Ouest du département, comprenant Pont-Audemer, les secteurs du Roumois et de Beuzeville.

A. Paysage réglementaire et sectoriel

En complément de l'arrière-plan réglementaire précisés au chapitre 3 de ce document, la réglementation spécifique s'appliquant au SAVS est la suivante :

- ➔ Le décret n° 2005-223 du 11 mars 2005 relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des services d'accompagnement à la vie sociale et des services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés,
- ➔ La convention d'habilitation établie en décembre 2000 avec le Conseil Départemental, fixant le cadre des interventions du SAVS.



B. Missions de l'établissement

Conformément au décret du 5 mars 2005, relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des Services d'Accompagnement à la Vie Sociale et Services d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés, le SAVS des Papillons Blancs de Pont-Audemer a pour mission d'accueillir des hommes et des femmes à partir de 20 ans, disposant d'une reconnaissance de personne en situation de handicap et de les accompagner dans tout projet relatif à leur autonomie, au respect de leurs droits et à leur insertion sociale dans une visée d'inclusion, de participation et d'ouverture sur l'environnement.

« Art. D. 312-155-5. - 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 SAVS a également une mission d'observation, avec pour objectif, de faire remonter à l'instance de la concertation de l'Eure, les problématiques spécifiques observées sur un territoire ou auprès d'une population. Il s'agit, dans cette démarche, d'enrichir la connaissance des besoins sur le territoire et de réfléchir à une offre de service la plus adaptée possible.

Le SAVS a, enfin, une mission de soutien auprès des aidants familiaux qui accompagnent au quotidien des personnes de leur entourage porteuses d'un handicap.

Le suivi s'organise sur la base de la libre adhésion des usagers du service et se formalise dans le cadre d'un contrat d'accompagnement auquel est annexé le projet personnalisé du bénéficiaire.

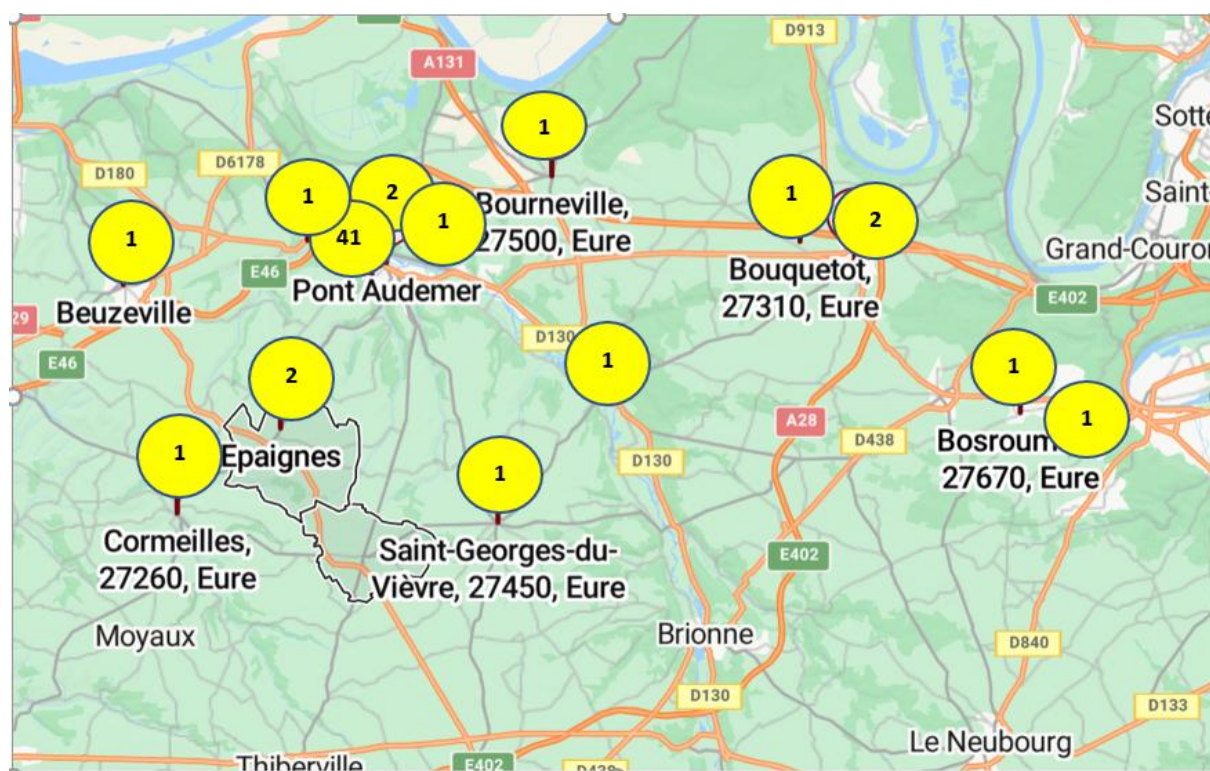
Le SAVS considère la personne dans sa problématique individuelle au regard de ses besoins, dans le respect de sa dignité et de sa vie privée. Il mobilise le bénéficiaire en tant qu'acteur principal de son projet. LE SAVS est aussi une antenne d'information relai du Département pour informer les personnes en situation de handicap de leurs droits.



3. Implantation & territoire

Le SAVS intervient sur une large zone située dans le quart nord-ouest du département, dans un rayon d'une trentaine de kilomètres de Pont-Audemer et de Bourg-Achard.

En 2023, 68% des accompagnements, concernent des personnes résidant sur la commune de Pont-Audemer et à proximité. 11 personnes vivent en zone rurale et éprouvent de fait des difficultés en termes de mobilité et s'inscrivent dans une démarche de prévention à l'isolement.



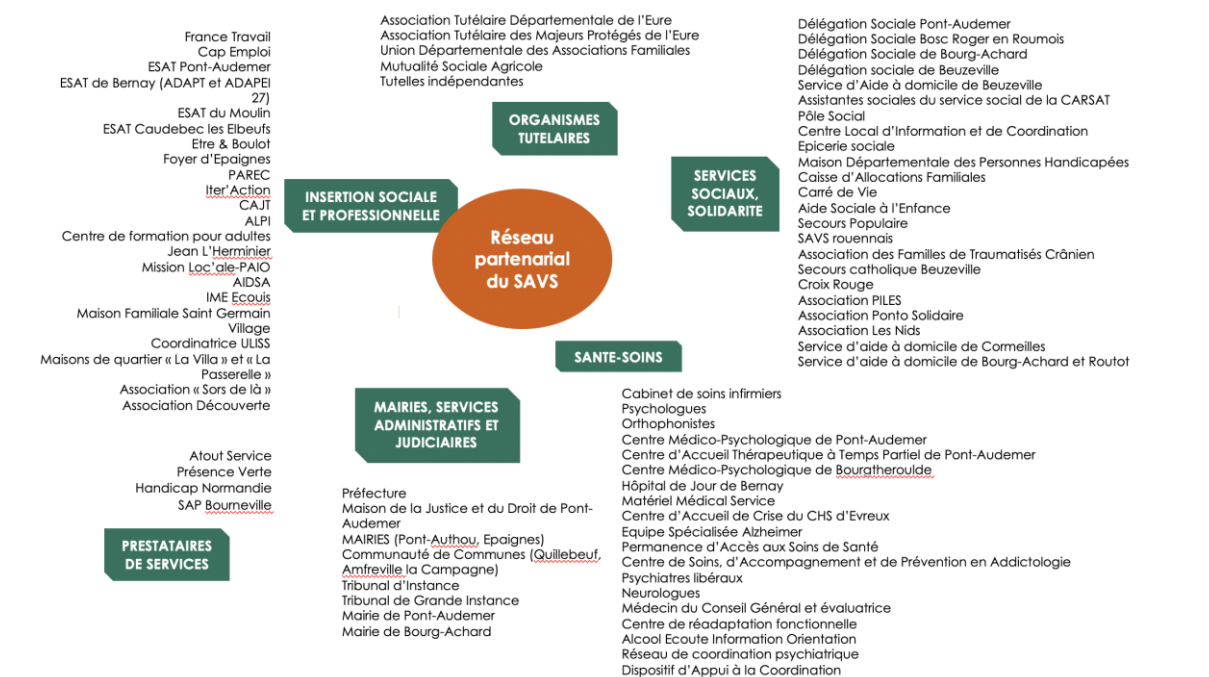
Le réseau de partenaires vient soutenir les professionnels et adapter l'intervention. Il s'agit d'améliorer la connaissance des besoins des personnes handicapées vieillissantes et des possibilités d'accompagnement, par la formation et le partage des connaissances. Pour ce faire, nous ouvrons le service sur son environnement à travers et encourageons :

- ➔ une mutualisation des ressources et compétences
- ➔ la remise en place des analyses de pratiques professionnelles avec d'autres acteurs du médicosocial
- ➔ la création des passerelles entre les secteurs (social/médico-social) « personnes âgées » et « personnes handicapées »;

Nous développons des groupes de travail avec le DAC sur le vieillissement des personnes handicapées vieillissantes et le parcours de santé. En effet, nous animons la



thématique du vieillissement au sein de la communauté pluri professionnelle territoriale de Santé



4. Publics accompagnés

Le SAVS s'adresse à toute personne porteuse d'un handicap, quelle que soit la nature de celui-ci, toujours en cohérence avec le décret de 2005, qui ne spécifie pas d'autre critère d'entrée. Il appartient à la CDAPH d'établir ces orientations en fonction des besoins exprimés par la personne.

Les Papillons Blancs de Pont-Audemer ayant néanmoins bâti leur champ d'action sur l'accompagnement et la prise en charge des handicaps mentaux, la grande majorité des personnes suivies au SAVS présente ce type de fragilité.

Le handicap mental peut cependant être de différents types et d'origines variées, ce qui explique la grande diversité de problématiques accompagnées :

- Personnes déficientes intellectuelles,
- Personnes atteintes de troubles psychiques,
- Personnes cérébro-lésées,

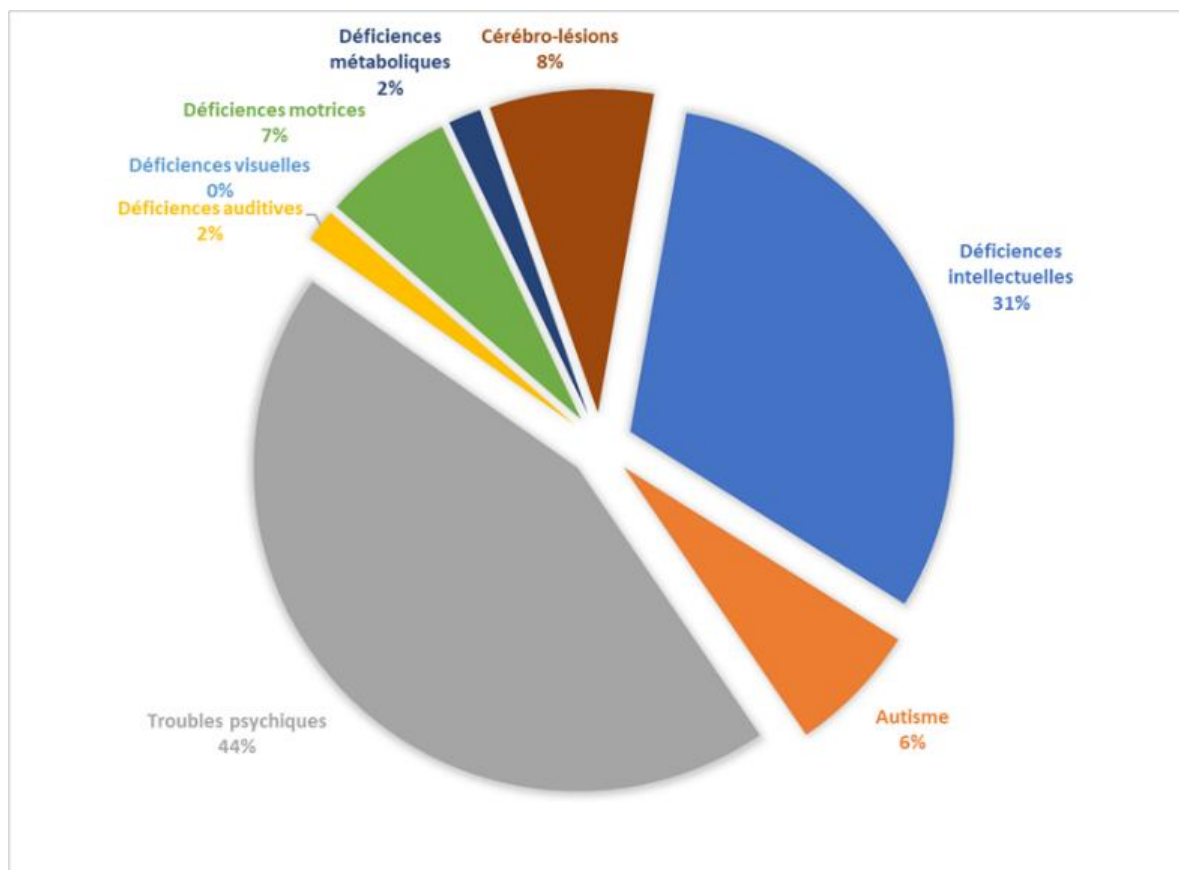
En cause, de multiples facteurs possibles :

- Carences éducatives, affectives,
- Maltraitements,
- Accidents post ou prénataux,



- Handicap psychique,
- Accidents vasculaires cérébraux, accidents physiques,
- Maladies génétiques, etc.

Les déficiences rencontrées au SAVS en 2023 :



Les déficiences intellectuelles et troubles psychiques sont les handicaps le plus souvent rencontrés au SAVS. De ces handicaps principaux découlent de multiples difficultés, d'ordre social bien souvent, obstacles à une vie en autonomie complète :

- Addictions,
- Troubles du comportement, de la personnalité,
- Difficultés relationnelles, isolement,
- Illettrisme

Ce sont ces obstacles que le SAVS a vocation à contourner, amoindrir, voire dépasser, en cheminant aux côtés des personnes pour leur permettre d'apprendre à faire seules ou avec l'étayage d'un réseau de professionnels spécialisés, en réponse aux difficultés rencontrées.

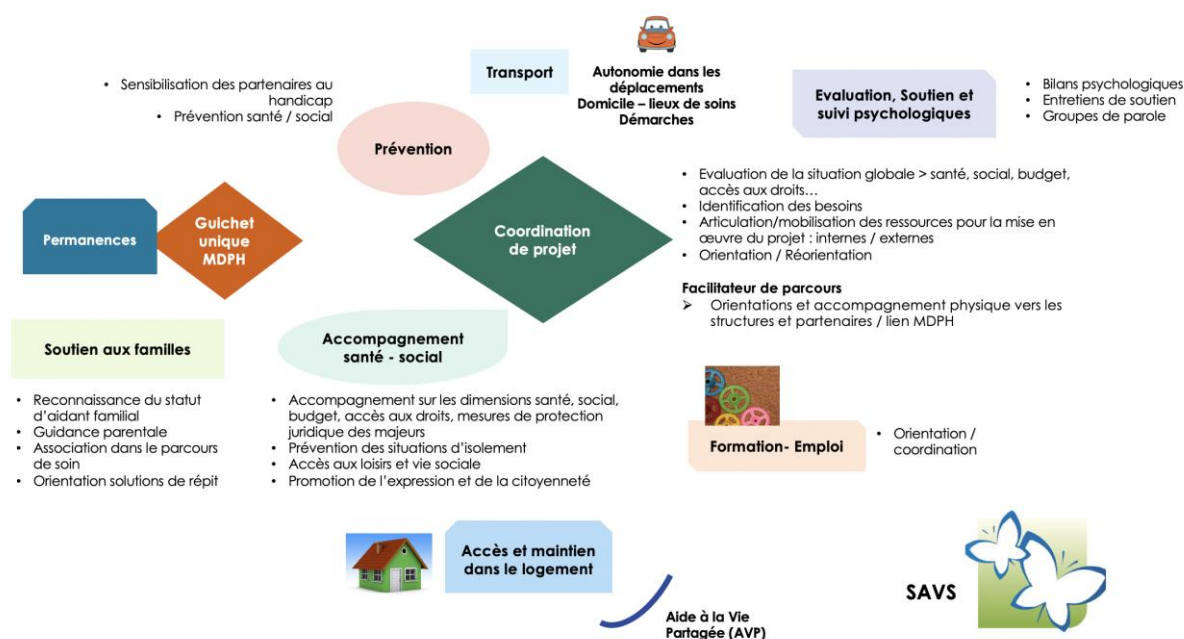
Il semble important de rappeler que le SAVS ne peut pas être une condition à la vie en autonomie : il a vocation à accompagner les personnes pour surmonter leurs difficultés et non pas à les prendre en charge. Son intervention au côté des personnes



fragilisées par leur handicap, s'inscrit toujours dans une logique de court ou moyen terme, en tout état de cause dans un espace-temps moyen ré-évaluable. Pour autant, la spécificité de certains accompagnements pourrait nous conduire, dans quelques cas isolés, à des accompagnements à long terme, sur plusieurs années.

En 2023, le SAVS a permis l'accompagnement de **60 adhérents contre 53 en 2022**.

5. Offre d'accompagnement et de soin



Le SAVS a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien en milieu ordinaire de vie de personnes en situation de handicap.



L'accompagnement de la personne :

- Ecoute et soutien autour de sa vie relationnelle
- Travail autour de l'image de soi : valorisation...
- Rendez-vous ponctuels avec la psychologue du service si souhaité
- Mise en relation entre les différents partenaires



L'accompagnement autour de la vie quotidienne :

Il peut être divers et très varié :

- Les démarches administratives ; lecture de courriers, réponses, demande d'allocations, classement des papiers, démarches auprès d'un organisme, information sur les droits, orientation vers des services juridiques...
- La création d'outils pour faire face à certaines difficultés (illettrisme, aphasie, surdité...)
- L'alimentation : accompagnement pour les achats, établissement des menus, équilibre alimentaire, utilisation du matériel...
- Mobilité : pouvoir se déplacer sur le territoire par le biais de transports individuels ou collectifs, acquérir son propre véhicule...
- Santé : prévention, mise en relation avec les partenaires médicaux, accompagnement auprès des professionnels de santé, aide à la compréhension...
- Prévention et information... (Enrichissement des propositions d'accompagnement)

Autres domaines d'accompagnement

- Soutien à la formation et insertion professionnelle,
- Hygiène et santé,
- Logement
- Gestion des ressources, accès à la protection juridique,
- Gestion des temps libres, loisirs,
- Soutien à la parentalité,
- Temps de rencontre en petits collectifs (Présentation du service, groupes de parole...).

Les outils support à l'action médico-sociale, tels que le contrat d'accompagnement et le règlement de fonctionnement, sont harmonisés avec ceux du SAVS.

Les ateliers de prévention ou à visée thérapeutique



Ils sont animés par :

- La psychologue sur l'estime de soi.
- L'assistante sociale sur les activités manuelles.
- L'ergothérapeute sur les activités sportives.
- L'infirmière sur des actions préventives (la trousse de secours), atelier thérapeutique (sortie en extérieur et jeux de plateaux) relaxation (hypnose thérapeutique).



Plusieurs principes d'action structurent l'intervention du service :

- La libre adhésion de la personne actrice de son projet,
- L'accompagnement de la personne doit renforcer son autodétermination,
- Le service ne fait pas à la place de la personne. Il valorise son autonomie.
- Les services ne sont pas des services d'urgence. L'urgence appelle l'intervention de partenaires externes.

6. Personnalisation de l'accompagnement

L'accompagnement s'organise sur la base des demandes des usagers, avec pour objectif principal, le renforcement de leur autonomie pour une meilleure insertion sociale, professionnelle et/ou une prise en compte plus respectueuse de leur état de santé ... Le SAVS/SAMSAH accompagne des personnes adultes, autonomes (ou en projet d'autonomie) dans le respect de leur statut et de leurs projets.

Un certain nombre de principes de base paraissent incontournables pour mener à bien cette mission :

Une libre adhésion au service

La personne est porteuse de son projet, même si la demande est accompagnée par un tiers (famille, tutelle, ESAT...), il ne s'agit pas de traiter en globalité les difficultés que l'équipe a pu repérer ou de répondre aux demandes des partenaires, mais bien de travailler au projet de la personne avant tout considérée comme un(e) adulte à part entière.

Le service ne peut pas, sans l'adhésion de l'utilisateur, maintenir la dynamique de l'accompagnement.

L'utilisateur peut mettre fin à son engagement à tout moment. Dans ce cas, il est invité à en faire part ouvertement à l'équipe éducative et à sa tutelle (le cas échéant) lorsque celle-ci est signataire du contrat.

Une démarche volontaire

L'équipe éducative et soignante accompagne les usagers dans leurs projets, les soutient... Elle ne peut être moteur de l'accompagnement. Il appartient aux usagers de solliciter les éducateurs, selon leurs besoins, pour travailler ensemble à leurs projets. Dans le cadre spécifique du SAMSAH, cette notion de démarche volontaire est à envisager avec précaution dès lors que la santé de la personne est en jeu.

La responsabilisation de la personne accompagnée

Les usagers sont acteurs de leur accompagnement. L'équipe éducative accompagne les projets à hauteur de ses moyens et des capacités de la personne. Elle peut être amenée à interroger la pertinence d'un projet et à le remettre en cause



aux vues des difficultés observées. La personne est responsabilisée, comme l'est tout adulte autonome, dans cette confrontation aux principes de réalité.

La confidentialité et le respect de la vie privée

L'accord des usagers est systématiquement demandé avant tout contact avec des partenaires extérieurs. Tout partage d'informations avec d'autres services ne peut se faire qu'en lien avec les projets de la personne et avec son aval.

Dans les cas prévus par la loi, cette confidentialité peut être levée pour signaler une situation de danger. Art L113-3 du CASF.

A. L'admission et l'accueil

Depuis 2024, le service expérimente la mise en place d'une réunion d'information mensuelle. Ce temps rassemble les personnes venant de recevoir leur notification, apparaissant sur viatrajectoire.

L'équipe éducative invite les personnes à participer à une présentation du SAVS et SAMSAH, ses missions, son fonctionnement, ses limites d'intervention. Dans un deuxième temps, les personnes sont invitées à préciser leur situation et leurs besoins dans le cadre d'un entretien individuel. Les partenaires orienteurs sont conviés à la réunion d'information.

La présentation du service et de ses missions peut intervenir dans le cadre des permanences ou de la réunion d'information mensuelle. Une plaquette d'information est remise, les conditions d'admission sont expliquées.

L'admission au SAVS est prononcée sous réserve d'une notification MDPH. Tout accompagnement est motivé par un courrier, à l'initiative de la personne. La rédaction de ce courrier peut être accompagnée par un professionnel du SAVS ou un professionnel extérieur.

Le courrier est le préalable au **rendez-vous de préadmission**. Il pose les objectifs, le projet et les besoins d'accompagnement de la personne. La pré admission est réalisée au sein du service, dans le cadre d'un entretien avec le bénéficiaire, un membre de l'équipe SAVS, l'assistante sociale ou la psychologue. Cette première étape permet de conforter l'orientation de la personne, d'identifier les relais potentiels du SAVS si des problématiques ne peuvent être couvertes par le service. Les outils de la loi 2002-2 lui sont remis, avec les autorisations (droit à l'image).

Un compte-rendu de préadmission est rédigé par les professionnels. La situation est présentée à l'équipe pluridisciplinaire en réunion, ce qui conditionne le choix du référent.



Le rendez-vous d'admission associe la personne, la direction, l'éducateur référent de la situation et l'assistante sociale ou la psychologue. Il officialise le démarrage de l'accompagnement, avec la signature du contrat – dans lequel sont notifiés les objectifs de l'accompagnement.

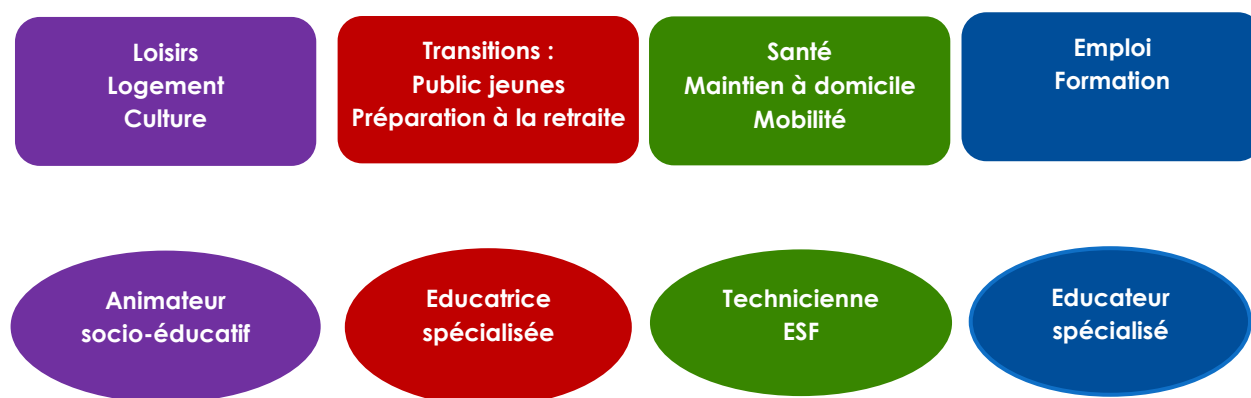
La procédure d'admission en trois temps garantit le consentement éclairé des personnes.

B. La fonction de référent et de coréférent du PPA

Au SAVS, la référence est exercée par les membres de l'équipe éducative, en cohérence avec le profil de la personne et ses besoins prioritaires. Elle coordonne l'accompagnement en interne et avec les partenaires extérieurs, et élabore les écrits liés au suivi de la situation. Les écrits sont validés par la direction.

Chaque professionnel de l'équipe éducative est chargé de la prise en charge d'une douzaine d'accompagnements. L'attribution est étudiée en réunion d'équipe, en suivant l'évaluation des besoins de chaque personne, des compétences de chaque membre de l'équipe et en fonction de l'effectif déjà accompagné par chacun des membres.

En outre, les 4 salariés de l'équipe, de par leur formation et leurs compétences professionnelles sont plus spécifiquement chargés d'explorer et de faire vivre le réseau partenarial, sur les thématiques suivantes :



Néanmoins, chaque professionnel travaille de façon transversale sur ces 4 domaines d'intervention.



C. Le Projet Personnalisé d'Accompagnement

Le PPA s'inscrit dans la procédure associative qui sera déployée en 2025.

Le PPA est formalisé avec la personne accompagnée au cours des deux premiers mois. Il fixe les objectifs et les moyens qui seront utilisés pour la réalisation du/des projets de la personne. Une évaluation de ce projet d'accompagnement est réalisée sous la forme d'un entretien au service en fonction des délais prévus par celui-ci (en général 6 mois et au plus tard, 1 an après)

Ces rencontres permettent de faire un point sur l'accompagnement et d'en envisager la poursuite ou l'arrêt. Il peut être l'occasion de faire part de nouveaux projets. Il s'agit d'une rencontre entre la personne accompagnée, son représentant légal (ou une personne invitée par ses soins si elle le souhaite), d'un cadre du service et de l'éducateur assurant le suivi de l'accompagnement. Il fait l'objet d'un compte-rendu envoyé au domicile de la personne concernée, à la MDPH27 et conservé dans le dossier de la personne. Il est aussi actualisé sur l'outil IMAGO.

Le suivi s'établit sur la base du projet énoncé par le bénéficiaire. Ce dernier est invité à prendre l'initiative des demandes de rendez-vous et son choix quant à la localisation est respecté : dans les locaux du service à Pont-Audemer, dans des locaux de la collectivité, à domicile si nécessaire...

Les outils support à l'action médico-sociale, tels que le contrat d'accompagnement et le règlement de fonctionnement, sont harmonisés avec ceux du SAMSAH.

Globalement, chaque personne bénéficie d'une rencontre hebdomadaire avec la personne chargée de son suivi. La durée de la séance est fonction de la démarche à opérer, de la distance à parcourir. La durée de la séance peut aller de 30 mn à 1h.30 suivant la nature de l'intervention.

Les temps et les fréquences d'accompagnement sont individualisés et personnalisés suivant les avancées du projet, le degré d'adhésion de la personne, et les observations lors des bilans d'étape réguliers.

D. La fin de l'accompagnement

Les mesures d'accompagnement au SAVS et SAMSAH se déroulent sur une période de 2 ans maximum, renouvelable.

Le bilan du PPA permet d'acter la fin de l'accompagnement en accord avec la personne, sous réserve de l'atteinte des objectifs. Tous les relais partenariaux sont identifiés et mis en place pour assurer la continuité des démarches.



La fin de l'accompagnement peut aussi être prononcée lorsque la personne ne donne plus suite aux sollicitations du service, après plusieurs relances.

Un suivi est organisé à 3 mois et à 6 mois pour faire un point sur la situation, vérifier qu'il n'existe pas de rupture de parcours, préconiser des relais partenariaux si besoin.

7. Compétences et fonctionnement de l'établissement

A. Les emplois et les compétences de l'établissement

Au 31 décembre 2023, l'équipe est composée de la façon suivante :

CADRES TECHNIQUES		0.17 ETP
SOUS TOTAL		0.17 ETP
ENCADREMENT EDUCATIF	Educateurs spécialisés 1 animateur socioéducatif 1 CESF 1 psychologue	2 ETP 1 ETP 1 ETP 0.2 ETP
SOUS TOTAL		4,2 ETP
SERVICE ADMINISTRATIF		0.25 ETP
SOUS TOTAL		0.25 ETP
DIRECTION/ENCADREMENT	Directeur	0.10 ETP
SOUS TOTAL		0.10 ETP
TOTAL		4.72 ETP

Afin d'assurer l'accompagnement des bénéficiaires, le service mobilise quatre travailleurs sociaux à temps complet : deux éducateurs spécialisés, un animateur socio-éducatif et une technicienne en économie sociale et familiale.

Une psychologue est présente 6 heures par semaine. Elle intervient en appui de l'équipe socio-éducative, durant le temps de réunion hebdomadaire et elle est disponible sur rendez-vous pour les adhérents qui souhaitent la rencontrer. La psychologue participe activement aux entretiens d'admission.

L'équipe pluridisciplinaire, formée à l'intervention en milieu ouvert, à l'accompagnement individualisé, à la logique d'insertion des personnes en situation de handicap –et plus largement aux personnes précarisées – est en mesure de s'adresser à un public très varié et de répondre à la large palette de problématiques rencontrées.

L'assistante sociale est mise aux services des familles qui sont en lien avec l'association des Papillons blancs de Pont-Audemer. Ainsi elle fait le lien entre les différents services



et établissements et peut orienter des personnes accompagnées vers le SAVS si des besoins auxquels nous pouvons répondre sont identifiés.

Mobilisation de l'équipe pluridisciplinaire et des partenaires autour des situations

Au SAVS et au SAMSAH, le PPA est présenté en équipe pour organiser l'accompagnement pluridisciplinaire. Sont précisés l'engagement des membres de l'équipe dans l'intervention au regard des objectifs visés. Cette approche doit se généraliser et faire l'objet de traçabilité.

B. Fonctionnement du service

En 2023, le SAVS a fonctionné sur 303 journées, c'est-à-dire qu'il est resté ouvert toute l'année, à l'exception des dimanches et des jours fériés.

L'activité du SAVS se déploie du lundi au vendredi de 9h. à 20 h. et le samedi de 9h. à 12h.30 Le samedi est assuré une permanence que nous souhaitons externaliser en 2024 dans des lieux mis à disposition de la mairie dans lesquels l'équipe éducative pourra donner des informations afférentes aux modalités d'accompagnement du SAVS mais aussi du SAMSAH à l'ensemble des habitants de Pont-Audemer.

Aussi ce large créneau d'ouverture permet de s'adresser à un public varié : les soirées et samedis sont privilégiés par les personnes qui travaillent en semaine.

L'amplitude d'accueil :

- ➔ garantit la continuité du service et assure un soutien pour les personnes isolées le week-end,
- ➔ apporte une aide technique ou administrative sur le temps de fermeture des services sociaux et administratifs,
- ➔ développe des accompagnements autour de la vie sociale, culturelle pour beaucoup d'adhérents en quête de liens sociaux
- ➔ peut favoriser le soutien et la guidance aux aidants familiaux ou autres
- ➔ peut proposer des activités culturelles, sportives.

1. Réunions, instances de pilotage et de concertation

Nom	Objectifs	Participants	Animation	Fréquence
réunions thématiques	Développer la délibération éthique bientraitance et de l'autodétermination	Equipe SAVS / SAMSAH	Direction	



Réunions hebdomadaires	Travail autour de thématiques	Equipe SAMSAH	Direction	Hebdomadaires
Réunion interservices	Prévention des risques psychosociaux	Equipe SAVS / SAMSAH		Tous les deux mois
Commission prévention-sécurité	Plans de prévention sécurité	Equipe SAVS / SAMSAH		

2. Les permanences

Les permanences permettent d'apporter un accompagnement, de l'information, du conseil et un appui à toute personne adulte en situation de handicap résidant sur le territoire. Elles sont parfois l'espace où se réalisent des accompagnements ponctuels, sur 2 ou 3 rencontres exclusivement pour des demandes techniques (constitution de dossiers par exemple). Elles donnent la possibilité de rencontrer les travailleurs sociaux sans rendez-vous. Douze heures de permanences en moyenne sont assurées par semaine pour répondre au mieux à la demande et aux sollicitations sans rendez-vous. Ces temps de permanence ont vocation à être assurés hors des bureaux situés au cœur de la résidence La Licorne.

8. Prospective : synthèse des orientations

La réorganisation récente du service, avec des interventions hors du Foyer La Licorne, a permis le rapprochement au plus près de la population, de se faire connaître plus facilement et de proposer des temps d'échange et des activités collectives au service des bénéficiaires.

Le développement du maillage du territoire avec par exemple la prise de partie au sein du Dispositif d'appui à la coordination, l'implication dans la Communauté Pluri professionnelle Territoriale de Santé pour que la communauté médicale s'approprie davantage les enjeux du handicap.

La mutualisation des accompagnements entre les différents services s'inscrit dans une logique de parcours de vie. La résidence La Licorne recouvre de multiples compétences propres au métier d'éducateur, d'aide-soignante, d'aide médico psychologique, de psychologue, d'assistante sociale, etc. Les salariés sont d'ailleurs eux-mêmes au cœur de réseaux professionnels mobilisables lors de nos accompagnements

Le déploiement du projet d'Aide à la Vie Partagée dans le cadre de l'habitat inclusif, porté par la direction générale, offrira de nouvelles perspectives aux professionnels du SAVS.



Les axes de travail prioritaires pour les prochaines années sont les suivants :*

- ➔ Favoriser la participation des personnes accompagnées développer la pair-aidance.
- ➔ Etre un lieu ressource pour le développement de l'habitat inclusif, ainsi avoir un SAVS renforcé pour proposer des logements quand le projet de la personne s'y prête. Il serait question par exemple, de développer de l'hébergement temporaire afin de faciliter la réalisation d'essais ou d'allers/retours entre l'hébergement collectif et le logement individuel, d'autre part.
- ➔ Notre public accompagné est le premier à être concerné par les violences intrafamiliales. Une analyse précise de chaque situation et un suivi spécifique et adapté sont nécessaires pour offrir un soutien et des réponses essentielles à la reconstruction de la vie des personnes victimes.
- ➔ Accompagnement des aidants doit se traduire par l'offre de solutions de répit. Des familles sont adhérentes au SAVS et il serait pertinent de pouvoir proposer des solutions de répit.
- ➔ Accompagnement des travailleurs d'ESAT dans leur nouvelle vie de retraité.
- ➔ Développer un partenariat avec la CAF pour optimiser les moyens nécessaires aux familles accompagnées.
- ➔ Travailler en lien étroit avec France Travail pour aider les personnes suivies par le SAVS à s'adapter aux nouvelles exigences du marché du travail.
- ➔ Proposer des solutions pertinentes aux personnes handicapées vieillissantes qui souhaitent rester au domicile.

Ces axes seront compilés dans le plan d'amélioration continue de la Qualité.



PARTIE 7

Aide à la vie partagée (AVP)

PROJET DE SERVICE 2025-2029



1. Dynamique du service : dates clés

L'Aide à la Vie partagée, coordonné par le SAVS, la participation à la vie de la Cité est recherchée pour permettre aux habitants du quartier de l'Europe, quartier politique de la ville, de mener une existence citoyenne. Cet élément est une dimension forte des valeurs de l'Association. Cela se traduit par un soutien dans l'accès aux services publics et aux droits (accès au logement, aux soins à la formation, à l'emploi, aux loisirs, à la culture, aux sports, etc.)

Une convention a été signée avec le département de l'Eure et la Caisse nationale de Solidarité pour l'autonomie (CNSA) en décembre 2022. Elle couvre la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2029.

Elle porte sur un effectif de 6 à 8 personnes, pour moitié en situation de handicap, pour moitié personnes âgées, habitant le quartier de l'Europe.

L'AVP à hauteur de 5000 euros alloués par le Département a vocation à financer l'animateur AVP.

L'effectif au 31 décembre 2023 était de 5 pour 6.

Le 8 novembre 2023 Mon Logement 27 s'est engagé à nous mettre à disposition un appartement pédagogique au cœur du quartier de l'Europe.

Un comité de pilotage est en préparation avec la municipalité. Il visera à conventionner l'engagement des acteurs du territoire : politiques locales, secteur sanitaire, structures de coordination, etc. Ce Copil aura pour vocation d'amorcer une deuxième phase comme initialement prévu. Un projet de construction d'habitat partagé dans le quartier de l'Europe pourrait viser la proposition de logements de type F2 ou de F3 en lien avec le partenaire « Mon Logement 27 ».

2. Missions, cadre d'intervention

Selon la définition de la loi Elan, 23 novembre 2018 « **l'habitat inclusif** est destiné aux personnes handicapées et aux personnes âgées qui font le choix, à titre de résidence principale, d'un mode d'habitation regroupé, entre elles ou avec d'autres personnes, le cas échéant dans le respect des conditions d'attribution des logements locatifs sociaux] et des conditions d'orientation vers les logements-foyers [...], et assorti d'un **projet de vie sociale et partagée défini par un cahier des charges national fixé par arrêté des ministres chargés des Personnes âgées, des Personnes handicapées et du Logement** »



Denis Piveteau, et Jacques Wolfrom, en juin 2020 dans leur rapport sur l'habitat partagé *Demain, je pourrai choisir d'habiter avec vous*, font trois constats importants :

- Le désir du « droit commun » pour tous ;
- La reconnaissance des besoins particuliers des personnes en tenant compte de leur perte d'autonomie ;
- La nécessité de lutter contre l'augmentation des situations d'isolement et leur cortège de conséquences psychologiques, sociales et de santé.

Leurs propositions ont été nourries par quatre fils conducteurs :

- Chercher des réponses à partir des personnes, en leur donnant le « pouvoir d'agir », qui passe souvent par le « pouvoir de financer sur ses propres ressources » ;
- Partir du droit commun du logement, plutôt que du handicap ou du grand âge ;
- Considérer l'habitat Accompagné Partagé Inséré comme un outil complémentaire de l'offre sociale ou médico-sociale ;
- Appréhender le déploiement de l'habitat API sur le long-terme en y associant une démarche d'évaluation et d'amélioration permanente,

L'aide à la vie partagée est une aide individuelle destinée aux habitants de l'habitat inclusif.

Elle est versée par le département au porteur de projet qui emploie le salarié chargé de mettre en place le projet de vie sociale et partagée. Cette aide finance le projet de vie sociale et partagée mis en œuvre dans l'habitat inclusif, notamment l'animation, la coordination du projet de vie sociale ou la régulation du "vivre ensemble".

Elle ne finance pas l'accompagnement individuel de la personne pour la réalisation des activités de la vie quotidienne.

Aussi dès 2021, la démarche « Bien vieillir dans les Petites villes de demain » a été lancée par l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT) a promu l'Aide à la vie partagée comme un des moyens pour soutenir les stratégies de revitalisation des centres-villes et des centre-bourgs de façon adaptée aux besoins et aux aspirations actuels et futurs des personnes en situation de handicap et ou âgées.



3. Implantation & territoire



Les principes de l'aide à la vie partagée prévoient que les habitants fassent appel aux services de droits communs de leur choix. Ils pourront à la fois avoir recours aux libéraux de ville, aux centres médico psychologiques, aux SAVS SAMSAH sur orientation de la CDAPH, aux SSIAD et aux SAAD. Le projet n'a pas pour objectif d'apporter un accompagnement médico-social ou social individuel. Sa plus-value s'inscrit dans l'organisation avec des acteurs de son territoire d'une proposition coordonnée d'intervention pour les personnes la nécessitant, la liberté de choix devant toujours être garantie.

Dès lors, le projet d'aide à la vie partagée doit s'inscrire dans une logique partenariale avec notamment :

- Le secteur sanitaire ambulatoire : les centres hospitaliers, structure d'exercice coordonné, groupe de professionnels libéraux, les réseaux de santé...
- Les structures de coordination CLIC, MAIA, PTA
- Les structures d'accueil et d'accompagnement médico-social et social (EHPAD, résidence autonomie, établissements et services du secteur du handicap...)
- Le tissu associatif ainsi que les associations de familles et d'usagers La MDPH
- Les services du Conseil départemental Les collectivités territoriales.



4. Publics accompagnés

Les personnes éligibles à la prestation d'aide à la vie partagée sont :

Les personnes en situation de handicap sans limite d'âge qui bénéficient d'un ou de droit(s) ouvert(s) à la MDPH ou d'une pension d'invalidité délivrée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) et sans condition de ressource.

L'association des Papillons Blancs de Pont-Audemer et des Cantons de la Risle cible plus particulièrement parmi les publics en situation de handicap dont le parcours ou le projet est freiné par l'inadaptation du parc de logements :

- ➔ Public hébergé par des parents vieillissants,
- ➔ Personnes isolées (parents décédés ou situation de rejet familial),
- ➔ Jeunes 18-25 ans, après une phase d'évaluation en foyer d'hébergement, avec possibilité de mise en situation à travers l'occupation d'un logement sur un temps défini,
- ➔ Publics accompagnés par le SAVS avec des difficultés d'accès ou de maintien dans le logement,
- ➔ Public en situation de handicap moteur (partenariat APF France Handicap)

10 personnes répondant à ces critères sont présentes dans les effectifs accompagnés par l'association. Ils pourraient rejoindre le dispositif en première phase de déploiement.

Les personnes âgées de plus de 65 ans relevant d'un groupe iso ressource (GIR) de 1 à 6 sans condition de ressource.

- ➔ Personnes de plus de 65 ans:
 - En situation précaire, pour lesquels un accueil en résidence autonomie n'est pas possible,
 - En perte d'autonomie, en danger si elle se maintient dans son logement.
- Public handicapé vieillissant de plus de 65 ans (ex travailleurs ESAT sortant du Foyer de Vie). Le Foyer d'Hébergement La Licorne dispose de 9 places en FVPHV. Le projet permettra de fluidifier la file active de l'établissement car il accueille actuellement deux personnes de plus à titre dérogatoire, au détriment des travailleurs de l'ESAT.

Le projet favorise une mixité des populations, en cohérence avec les objectifs d'inclusion. La réunion des jeunes et des moins jeunes permet la mise en place de liens intergénérationnels ; notamment autour de la vie et des projets collectifs.



L'AVP adapte l'intensité de l'accompagnement à la vie quotidienne et aux besoins spécifiques de chacun, ciblé dans un projet personnalisé qui garantit leur sécurité, leur santé et leur qualité de vie.

Les collectifs mobilisent le groupe autour de thématiques partagées : aide à la gestion de la vie quotidienne, prévention, loisirs et convivialité, entraide / partage et de savoirs et d'expérience, mobilité....

5. Offre : Habitat et AVP

A. Habitat

Logements privés

- ➔ 2 F3 pour un accueil de couples ou colocation, accueil des enfants en garde partagée,
- ➔ 8 F2 > dont 1 dédié au SAVS / SAMSAH comme appartement d'apprentissage.

Les logements sont proposés en diffus parmi le parc social, dans le quartier de l'Europe. Ce quartier en réhabilitation desservi par les transports en commun, accessibles, proches de structures de droit commun.

Une attention est portée au respect des normes d'accessibilité pour l'accueil des personnes en perte de mobilité : ascenseur, voies de circulation à l'intérieur des appartements et à l'extérieur, places dédiées aux personnes handicapées.

Espaces communs

Un espace appartement est aujourd'hui loué par l'association. Cet appartement permettra de réunir les locataires autour de projets collectifs et d'ateliers.

L'appartement de type T3 est configuré avec les espaces suivants :

- Une salle à manger / salon permettant l'accueil d'un groupe de 8 personnes,
- Une cuisine aménagée,
- Une chambre dédiée à l'accueil individualisé, salle d'entretien.

B. L'AVP pour soutenir le quotidien et le vivre-ensemble

L'accompagnement au quotidien se structure autour des différentes missions que sont : la veille, le soutien, la convivialité, le soutien à l'autonomie et l'aide à l'inclusion sociale.

**La veille :**

Elle répond à un objectif de sécurisation de la vie à domicile en assurant deux objectifs : Détecter d'éventuelles difficultés et proposer une assistance en cas de problème, ou, pour gérer les situations de crise.

Des rendez-vous réguliers sont mis en place afin d'échanger sur la situation de la personne (besoin, situation personnelle, etc..). Ces temps sont assurés par l'AVP en fonction d'un planning prévu, affiché et diffusé auprès des personnes accompagnées.

La mise en place d'outils techniques (type alertes médicales) est évaluée lors de ces moments.

Le soutien à la convivialité :

Le soutien à la convivialité est une dimension essentielle de la perte d'autonomie pour laquelle les projets d'habitat inclusif sont une partie de la réponse. Il a une fonction préventive, prévenant le repli sur soi et surtout le risque d'isolement et de solitude des habitants.

Ainsi différents temps d'animation sont organisés avec le partenariat des associations locales.

Des temps de sortie (par exemple : musée, balade en forêt) sont proposés et mutualisés avec les établissements de l'Association (le Foyer de la Licorne et la MAS)

Des temps de partage, d'atelier, de rencontre et d'animation sont aussi proposés soit sur l'appartement pédagogique mis à disposition, soit dans le local du dispositif.

Le développement de la convivialité, de l'entraide et du soutien mutuel permet de mieux accompagner l'évolution de l'autonomie des habitants en s'appuyant sur les relations interpersonnelles et les solidarités de voisinage.

Le soutien à l'autonomie de la personne :

La mise en place d'une dimension de soutien dans le logement est accompagnée. Elle mobilise des prestataires extérieurs autant que besoin et en accord avec la personne. Elle concerne les dimensions, comme : Le ménage, la cuisine, la livraison de repas, la toilette, etc...

En fonction des nécessités de la personne, les services internes de l'Association sont mobilisés comme par exemple pour le ménage et la livraison de repas à travers l'ESAT de Pont- Audemer.

Cet accompagnement ne peut fonctionner qu'en prenant appui sur les besoins exprimés et identifiés par les personnes relais mis en place dans le cadre du projet.

Organisation favorisant le vivre ensemble au sein de l'habitat et en interaction avec son environnement de proximité

La participation à la vie de la Cité est recherchée pour permettre aux locataires de mener une vie citoyenne. Cet élément est une dimension forte des valeurs de l'Association des Papillons Blancs de Pont-Audemer. Cela se traduit par un soutien dans l'accès aux services



publics et aux droits (accès au logement, aux soins à la formation, à l'emploi, aux loisirs, à la culture, aux sports, etc ...).

Un règlement de fonctionnement est établi pour la Résidence, avec une recherche de participation des locataires et de cohérence avec les règlements actuels des logements extérieurs.

Par ailleurs, les procédures encadrant les entrées et les sorties dans le dispositif et le cadre de travail des professionnels ont été définies, dans le respect des droits des locataires.

L'objectif est de bien différencier l'AVP en résidence de l'accompagnement proposé dans une institution.

L'AVP permet un accompagnement dans la réalisation des démarches administratives, la mise en relation avec les interlocuteurs compétents pour recourir aux services et aux droits, aux structures de soin et un soutien informatique.

La mise en place d'ateliers est régulièrement organisée afin d'aider, sensibiliser les personnes sur ces différentes thématiques. Un planning d'activités est élaboré en lien avec les locataires pour favoriser leur engagement et leur participation (Ex. jeux de société, ateliers cuisine, jardins partagés, activités physiques / tournoi).

Certaines activités et événements sont ouverts aux habitants du quartier. Dans ce cadre, la mutualisation, d'actions avec le SAVS permet d'enrichir l'offre d'activité et les liens sociaux. Les locaux du SAVS se situeront en 2025 dans le quartier de l'Europe. L'inauguration des lieux pourra être pensée pour susciter l'ouverture et la convivialité, sous forme d'une fête des voisins par exemple.

Modalités envisagées pour favoriser la participation sociale des personnes et développement de la citoyenneté

L'habitat accompagné, partagé et inséré dans la vie locale (habitat API, ou habitat inclusif) constitue un moteur du vivre-ensemble ; à travers la promotion de trois valeurs fortes :

- **La liberté** qu'il offre à pouvoir sortir du dilemme, lorsque la vie chez soi « comme avant » n'est plus possible et que la vie collective en établissement n'est ni souhaitée ni nécessaire. Liberté de rester un habitant acteur plutôt qu'un résident accueilli. Liberté de se sentir encore, dans le cercle où l'on vit, pleinement utile aux autres, porteur et pas seulement bénéficiaire de solidarité. Liberté, enfin, en prenant appui sur un entourage sécurisant, de rester en prise citoyenne sur le monde.

Pour permettre une appropriation et une inscription des locataires dans leur environnement, l'AVP est attentive à déployer les outils de compréhension nécessaire, en privilégiant des modes de communication FALC :



- Mise à disposition de plans pour repérer les infrastructures nécessaires à la vie quotidienne : supermarchés, structures et associations de loisirs, sportives et culturelles, structures de soins,
- Plan et horaires de transports en commun,
- Règlements et programmes d'activités
-

- **L'égalité**, ensuite, que l'on souhaite promouvoir dans l'accès à ces formes d'habitats accompagnés, partagés et insérés dans la vie locale, notamment par la ferme mobilisation des outils et acteurs du logement social. Les modes de vie résidentiels, bien situés, entourés de services et permettant de nombreux contacts humains, nous mobilisent collectivement.

L'AVP est vigilante à ouvrir les perspectives des locataires en matière de vie sociale, d'accès aux droits et d'inclusion en général. Cela passe par une mise en lien avec les acteurs du territoire afin de favoriser le libre-choix des personnes et leur consentement éclairé.

- **La fraternité**, enfin, dont l'habitat accompagné, partagé et inséré dans la vie locale offre, c'est assez rare pour être remarqué, une traduction concrète. Nous savons que toute cohabitation exige des efforts, il n'est pas excessif de dire que ce sont des cercles au sein desquels se fait l'expérience d'une fraternité en actes. Et plus encore, une fraternité qui peut irriguer son voisinage. Car ce sont, le groupe de travail en a bien conscience, des lieux ouverts sur l'extérieur, qui rendent visibles celles et ceux qu'une vie en institution aurait très vraisemblablement laissés invisibles, ou moins visibles. Cette référence aux trois valeurs de la devise républicaine n'a ainsi rien d'un effet rhétorique.

L'habitat accompagné, partagé et inséré dans la vie locale met vraiment chaque personne concernée en valeur, alors que pourtant aucune ne trace un chemin facile. Le choix d'une vie partagée, pour se soutenir et soutenir d'autres dans leur vie sociale et citoyenne de personnes vulnérables, est une démarche que nous savons semer d'embûches, de conflits à surmonter, mais aussi de ténacité nécessaire.

6. Compétences et fonctionnement de l'établissement

Le professionnel en charge de l'Aide à la Vie Partagée est un travailleur social.

Une astreinte de nuit peut être mutualisée avec le foyer La Licorne, au moins dans les premiers mois après l'installation des locataires. Cette mesure permet de rassurer les personnes précédemment accueillies au Foyer de vie. Par ailleurs, des mutualisations peuvent s'opérer avec le Foyer de Vie ou le Centre d'accueil de jour pour d'éventuels remplacements ou projets spécifiques.



Le professionnel en charge de l'AVP est intégré dans certaines réunions et événements institutionnels, de manière à favoriser le partage d'expérience, de compétences et prévenir son isolement.

7. Prospective : synthèse des orientations

Le service créé en 2022 continue à se déployer. L'objectif prioritaire est de faire connaître le service.



SAVS : « je vois du monde maintenant » ; « je travaille et j'ai un appartement comme tout le monde », « j'ai réussi à faire le ménage tout seul »

[illegible]