

# **SAGESS – SAVS**

# Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

34 rue Germot 03200 Vichy 19 rue de l'Horloge 03140 Chantelle

Tél: 04 70 90 90 00 – email: <u>contact.pas@asso-sagess.fr</u>

Validation par le Conseil Collégial d'administration le 06/04/2023 Consultation Comité Social et Economique le 04/04/2023



Avertissement : la forme masculine employée dans ce document a valeur de genre neutre et désigne aussi bien les hommes que les femmes. Le générique masculin est utilisé uniquement dans le but d'en alléger la forme et d'en faciliter la lecture

www.asso-sagess.fr

Accompagnement Social - SAVS Chantelle et Vichy



# **SOMMAIRE**

1.	PRESENTATION DE L'ASSOCIATION						
	1.1.	PRESENTATION DE L'ASSOCIATION SAGESS	6				
	1.2.	L'HISTOIRE ET VALEURS DE L'ASSOCIATION	6				
		LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE  Les membres de l'association SAGESS  Fonctionnement et administration de l'association SAGESS	<i>7</i>				
	1.4.2.	ORGANISATION DE L'ASSOCIATION SAGESS  Le siège social  Une organisation par plateforme  La plateforme d'accompagnement social	8 8				
		LE PROJET ASSOCIATIF DE SAGESS  Focus - Axe 1 : participer à la construction d'une société solidaire  Focus - Axe 2 : Participer au développement des territoires	9				
2.	LE CA	DRE DE REFERENCE	10				
	2.1.	LES MISSIONS DES SAVS	10				
	2.1.1. 2.1.2.	Ses missionsLes principales références législatives et réglementaires					
		LE CADRE DE L'AUTORISATION  Historique des autorisations  Perspectives de renouvellement de l'autorisation	12				
		L'IDENTITÉ DE L'ASSOCIATION L'offre présente sur le territoire et localisation du service Le public accueilli	14				
	2.4.2.	LES FONDEMENTS ET PRINCIPES D'ACTION  Les fondements de l'action  Les principes mis en œuvre  Les modalités de financement	16 16				
3.	DROIT	TS DES USAGERS ET DEMARCHE QUALITE	16				
	3.1.	LA MISE EN ŒUVRE DES DROITS DES USAGERS	16				
	3.2.	LA DEMARCHE QUALITE	17				
	3.2.1.	Point de repères de la démarche qualité	17				
	3.2.2.	La mise en œuvre de la démarche qualité	19				

	3.2.3.	Le calendrier de la démarche qualité	19
	3.2.4.	L'évaluation interne	20
	<i>3.2.5.</i>	Suivi du plan d'actions et traitement des événements indésirables	21
4	LES PI	ERSONNES ACCUEILLIES	22
	4.1	LE PUBLIC ACCUEILLI ET SON EVOLUTION	22
	4.2	LA REPONSE AUX BESOINS	23
5	L'OFF	RE DE SERVICE ET L'ACCOMPAGNEMENT	23
	5.1	L'OFFRE DE SERVICE	23
		Accompagnement vers et dans le logement	
		Accompagnement à la prise d'autonomie et inclusion sociale	
	5.1.3	Accompagnement à la vie professionnelle	25
	5.2 5.2.1	LES GRANDES LIGNES DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT  Le parcours de l'usager dans le service	
		La méthodologie de conduite du projet personnalisé d'accompagnement	
		Les modalités d'accompagnement	
		La gestion des paradoxes et la sortie	
	5.3	LE PROJET DE SOINS ET LE PROJET DE SANTÉ	29
		Approche générale	
		La prévention	
	5.3.3	La santé mentale et le soutien psychologique	29
	5.3.4	La gestion des risques inhérents à la population	30
6	L'ETA	BLISSEMENT DANS SON ENVIRONNEMENT	30
	6.1	L'OUVERTURE À ET SUR SON ENVIRONNEMENT	30
	6.2	LES COOPERATIONS ET LE DEVELOPPEMENT DES SYNERGIES	31
	6.2.1	Partenariats dans le domaine médico-social	31
		Partenariat dans le domaine sanitaire	
		Partenariat dans le domaine culturel et sportif	
	6.2.4	Partenariat dans le domaine de la formation	32
7	RESSC	OURCES HUMAINES	32
	7.1	EFFECTIFS ET QUALIFICATIONS	32
	7.1.1	Tableau des effectifs	
		Organigramme	
	7.1.3	Les équipes	34
	7.2	ORGANISATION DU TRAVAIL	34
	7.2.1	L'aménagement du temps de travail	34
		Les plannings	
	7.2.3	Les modalités du travail d'équipe	35
	7.3	PILOTAGE, MANAGEMENT DES PROFESSIONNELS	36
	7.3.1	Management du service	
		La gestion des emplois et des parcours professionnels	36
		Les risques professionnels : les Documents Uniques d'Evaluation des Risques ssionnels (DUERP)	37
	7.4	FORMATION ET ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES	38
		L'analyse des pratiques professionnelles	38

	7.4.2	La format	tion professionnelle	contin	ue	•••••	•••••	38
							D'INTEGRATION	
8	IMPLA	NTATION	N ET CADRE DE V	/IE				39
	8.1	IMPLAN	NTATION	•••••	•••••			39
	8.2	LES ESI	PACES D'ACCU	EIL IN	NDIVI	DUELS ET CO	LLECTIFS	39
PRES	ENTAT	ION SYNT	THÉTIQUE DU PF	ROJET	D'ET.	ABLISSEMENT.		40
FICH	ES ACT	ION						43
INDE	X							51

### INTRODUCTION

Généralisé par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, le projet de service est un outil de travail pour les équipes et de pilotage pour les manageurs du secteur.

L'article L.311-8 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) stipule que « pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. (...) Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une forme de participation. ».

Ce document est un écrit de référence, dynamique et évolutif.

### **CONTEXTE**

Pour mieux répondre aux besoins d'accompagnement sur un nouveau territoire, l'association SAGESS (Solidarité Associative pour la Gestion des Etablissements et Services Spécialisés) a réuni l'offre de service des deux Services d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) de Vichy et de Chantelle.

Dans le contexte du regroupement des deux SAVS sous une seule même direction de la plateforme d'accompagnement social de SAGESS en tant que nouvelle gouvernance, la nécessité de mise à jour de deux projets de service a apparu.

### **METHODOLOGIE**

Afin d'impulser une nouvelle dynamique dans l'écriture du projet de service et dans la valorisation des projets des SAVS, la direction a fait le choix de faire appel à un prestataire extérieur. Le cabinet InterActions a été choisi pour organiser les travaux d'élaboration et d'écriture du projet global regroupant les deux SAVS.

Méthodologie utilisée pour la réécriture du projet :

- Constitution d'un groupe de pilotage,
- Diagnostic réalisé par le consultant avec l'ensemble des équipes, en prenant comme support les 2 évaluations internes réalisées au cours de l'année 2021 ainsi que les rapports d'activité,
- Restitution au comité de pilotage et validation du diagnostic,
- Travail d'élaboration sur des domaines d'actions, points forts et points de progrès : réalisé par le cabinet InterActions avec les équipes de terrain,
- Proposition des objectifs et fiches actions, à partir des propositions faites par le groupe de pilotage garant de la bonne mise en œuvre des axes prioritaires du projet associatif,
- Validation des fiches action par le comité de pilotage,
- Co-rédaction par le cabinet et la direction (au sens élargi), et finalisation proposée par le cabinet avec prises en compte des observations et validation.

Au niveau de la participation des personnes accompagnées, les SAVS n'étant pas dotés de Conseil de la Vie Sociale, elle s'est faite en direct soit au domicile, soit dans les permanences d'accueil par le biais de recueil d'expérience par les professionnels. Nous avons également repris le contenu des échanges récents réalisés au cours de la dernière évaluation interne (participation directe aux réunions).

### 1. PRESENTATION DE L'ASSOCIATION

### 1.1. PRESENTATION DE L'ASSOCIATION SAGESS

L'association SAGESS est une association qui **assure la gestion de 1102 places agréées et 750 mesures d'assistance éducative.** 

Quasiment tous les secteurs de l'accompagnement sont représentés : enfants, adultes, personnes âgées. Pour se faire, elle emploie plus de 728 Equivalent Temps Plein, soit **plus de 780 salariés** (chiffres de janvier 2022).

Son rayonnement est départemental mais certains secteurs d'activité sont principalement situés sur le bassin géographique élargi de Vichy (dont St Pourçain/Sioule). En effet, il existe sur le département une répartition/gestion historique des 3 bassins (Moulins, Vichy, Montluçon) entre grandes associations gestionnaires (exemple : UNAPEI¹ Pays d'Allier).

### 1.2. L'HISTOIRE ET VALEURS DE L'ASSOCIATION

Dès 2009, trois opérateurs associatifs du médico-social du territoire de l'Allier (l'ABAH², l'AGEPAPH³ et l'AVERPAHM⁴) ont œuvré pour se rapprocher et mutualiser des moyens humains et matériels.

Ces trois associations partageaient avant tout les mêmes valeurs et les mêmes objectifs sociaux, à savoir:

- S'adapter toujours mieux aux besoins des usagers et de leurs familles ainsi qu'aux caractéristiques des territoires, tout en respectant strictement les prescriptions légales et les attentes des autorités de tutelle,
- Garantir la continuité de parcours toujours plus singuliers, anticipés, sécurisés et fluidifiés,
- Maintenir une politique d'intégration / inclusion raisonnée dans tout ce qui relève du droit commun.

Ce rapprochement s'est concrétisé par la création du Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale (GCSMS) SAGESS en 2010, qui a pu inscrire ses actions dans le cadre d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) signé avec le Conseil général de l'Allier et l'Agence Régionale de Santé (ARS) Auvergne en février 2013.

Avec l'adhésion au GCSMS le 1er janvier 2016 d'une quatrième association, l'ADSEA 03<sup>5</sup>, l'organisation en groupement de coopération a montré ses limites, notamment en matière de gouvernance et de gestion des relations sociales. Les associations adhérentes du groupement ont donc alors décidé de créer une association d'associations Loi 1901 œuvrant dans le secteur social et médicosocial, d'en devenir les membres de droit, et de transférer une partie de leurs actifs (activités, agréments, autorisations, salariés) à la nouvelle association. Elle conserve la dénomination SAGESS et elle est pleinement fonctionnelle depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019.

L'association SAGESS a également obtenu l'agrément Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale (ESUS) en 2021, qui lui permet entre autres de rendre lisible sa capacité à entretenir une dynamique collective de l'engagement social, que ses membres actifs considèrent comme obligatoire lorsqu'il s'agit d'aider et de protéger des personnes vulnérables.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Union Nationale des Associations de Parents, de personnes handicapées mentales et leurs amis (UNAPEI)

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Association Bourbonnaise pour l'Accompagnement des personnes Handicapées (ABAH)

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Association pour la Gestion des Etablissements pour Personnes Agées et pour Personnes Handicapées (AGEPAPH)

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Association pour Vichy et sa Région de Parents et d'Amis de Personnes en situation de Handicap (AVERPAHM)

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Association Départementale de Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence (ADSEA)

### 1.3. LA GOUVERNANCE ASSOCIATIVE

Sur la période 2016 - 2019, en glissant d'un groupement de coopération à une association d'associations, SAGESS a fait évoluer en profondeur son modèle de gouvernance, afin que sa gestion devienne plus simple, plus évolutive, et qu'elle soit une organisation en pleine capacité de faire face aux changements sociétaux ou politiques.

L'association SAGESS est représentée par un président, et possède un comité de gouvernance. Toutes les composantes de la communauté associative participent à un conseil collégial d'administration, ainsi que ses partenaires (entreprises, mécènes, etc.).

### 1.3.1. Les membres de l'association SAGESS

L'association SAGESS est composée de 4 associations membres de droit, qui chacune font partie d'un des 3 collèges organisés par activités/publics accompagnés :

- L'association ABAH, qui fait partie du collège « travail éducation-accompagnement social » ;
- L'association ADSEA, qui fait partie du collège « protection de l'enfance et de la famille » ;
- L'association AGEPAPH, qui fait partie du collège « dépendance soin et accompagnement » ;
- L'association AVERPAHM, qui fait partie du collège « travail éducation-accompagnement social ».

Ces associations sont dénommées collectivement « associations fondatrices ».

### 1.3.2. Fonctionnement et administration de l'association SAGESS

Organisat gouvern		Collège Protection de 'Enfance et de la Famille	Collège Dépendance - Soin et Accompagnement	Collège Travail - Education - et Accompagnement Social	Collège Entreprises	Collège Directions	Collège Salariés	Collège des Usagers
Comité de gouvernance	Président ESUS SAGESS	Président ADSEA 03 + 1 administrateur	Président AGEPAPH + 1 administrateur	Présidents ABAH et AVERPAHM + 2 administrateurs		COMITE T	ECHNIQUE	
Conseil collégial d'administration	Président ESUS SAGESS	Bureau de l'ADSEA 03	Bureau de l'AGEPAPH	Bureaux de l'ABAH et de l'AVERPAHM	Membres désignés	Directeurs de plateformes + DG	Elus représentants des salariés	Elus Présidents des CVS de chaque plateforme

Le conseil collégial d'administration (CCA) se réunit au moins une fois tous les 4 mois.

Le comité de gouvernance se réunit au moins une fois tous les 3 mois. Il est composé du président de l'association SAGESS, des présidents des 4 associations fondatrices (qui sont également vice-présidents de l'association SAGESS) et un membre de chaque association fondatrice désigné. Il assure collégialement la préparation et la mise en œuvre des décisions du CCA.

### 1.4. ORGANISATION DE L'ASSOCIATION SAGESS

Depuis dix ans, toutes les évolutions mentionnées précédemment ont toujours été sous-tendues par la recherche permanente de la meilleure efficience de la mutualisation entre partenaires, avec le seul souci d'améliorer le service rendu.

Dans cette logique, le choix a été fait en 2017 de déployer progressivement des plateformes métiers inter associatives, permettant la mise en synergie de compétences et la multiplication de solutions d'accompagnement.

### 1.4.1.Le siège social

Le siège social de l'association est situé 71 Route de Saulcet à Saint-Pourçain-sur-Sioule (03500), soit une position centrale pour l'ensemble des établissements et services gérés par l'association.

Il est composé d'un service administratif et communication, d'un service comptable et financier, d'un service Ressources Humaines, maintenance, transport, et d'un service achats et vie associative.

Ces services viennent en support à l'ensemble des établissements et services gérés.

### 1.4.2. Une organisation par plateforme

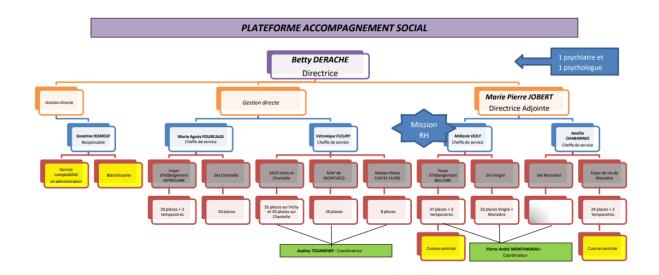
L'association SAGESS est organisée en sept plateformes métiers :

- une plateforme accompagnement social;
- une plateforme dépendance ;
- une plateforme éducation ;
- > une plateforme protection de l'enfance et de la famille ;
- une plateforme soin et accompagnement ;
- une plateforme travail;
- une plateforme services mutualisés.

Chaque plateforme est gérée et animée par un(e) directeur(trice) de plateforme. Un directeur général supervise les directions de plateformes, et a en responsabilité le développement de l'association, en relais des instances de gouvernance de l'association.

### 1.4.3. La plateforme d'accompagnement social

Les SAVS de Chantelle et de Vichy sont intégrés à la plateforme accompagnement social. Cette dernière regroupe 9 établissements et services, ainsi que des services support tels que 2 cuisines centrales et une blanchisserie. Ils ont la particularité de tous accueillir des personnes adultes en situation de handicap mental, sans prise en charge médicale.



### 1.5. LE PROJET ASSOCIATIF DE SAGESS

L'association SAGESS s'est dotée d'un projet associatif deux ans après sa création (soit en 2021), intitulé "SAGESS 2021-2025 - Participer à la construction d'une société solidaire et au développement des territoires".

Les établissement et services gérés par l'association doivent s'inscrire dans les orientations des deux axes stratégiques du projet associatif. Cela impose que tous leurs outils de pilotage, en particulier les projets institutionnels d'établissement ou de service, soient déclinés en homothétie de ces axes stratégiques.

### 1.5.1. Focus - Axe 1 : participer à la construction d'une société solidaire

Les principes généraux d'action pour cet axe stratégique sont les suivants :

- Compléter progressivement l'offre de services de SAGESS, afin d'une part d'atteindre sur les territoires où l'association est présente et en fonction des caractéristiques de ces territoires, les objectifs nationaux "d'une solution pour tous", et afin d'autre part de répondre aux nouvelles attentes des usagers et de leurs familles (une société plus solidaire, plus inclusive, plus informative). Les établissements et services de SAGESS devront ainsi être en capacité de proposer des parcours d'accompagnement de plus en plus adaptés à des besoins de plus en plus singuliers, par l'agrégation de solutions existantes ou par l'innovation.
- Les accompagnements s'inscrivant dans une logique inclusive raisonnée seront priorisés, avec comme point de mire le maintien en milieu ordinaire dans la mesure des possibles de la personne et de son projet.

Pour le SAVS de Chantelle et Vichy, cela se traduit par le programme spécifique d'actions et propre à la plateforme accompagnement social (en page 10 du projet associatif), qui par ailleurs croise par ses thématiques transversales d'autres projets développés sur d'autres plateformes (travail, soin et accompagnement).

### Évolution des projets d'accompagnement hors structures

- La politique de l'association SAGESS en matière de réadaptation psychosociale sera renforcée. L'objectif est de favoriser encore plus l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap psychique, en leur permettant de s'inscrire dans une vraie dynamique de parcours de vie. Pour cela, un projet lié au logement, à l'emploi formation, aux activités culturelles, sportives et de loisirs, devra être proposé à chacune de ces personnes.
- Notre offre d'accompagnement pour des personnes en difficulté sociale pourra être renforcée sur nos territoires d'intervention.

L'importante couverture territoriale assurée par les services d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) de Chantelle et de Vichy, l'effet de synergie entre les deux SAVS qui s'est installé avec la création de la plateforme accompagnement social, seront de vrais atouts dans la conduite de ces projets.

### 1.5.2. Focus - Axe 2 : Participer au développement des territoires

Les principes généraux d'action pour ce deuxième axe stratégique n'ont pas une déclinaison propre aux SAVS, mais s'appliquent de fait par leurs natures. En effet, les SAVS portent ces principes par leurs **missions qui sont généralistes.** Par conséquent, la question du territoire est essentielle, voire primordiale, en droite ligne des principes et objectifs énoncés dans le projet associatif :

(...) pour apporter les meilleures réponses d'accompagnement aux personnes vulnérables ou en difficulté, et en imaginer des nouvelles. »

Décliné de façon spécifique aux SAVS, le principe général de contribution, au niveau local, et de manière responsable, à la croissance de l'économie sociale et solidaire (ESS), s'applique sur le point suivant :

L'association SAGESS répondra favorablement aux sollicitations d'organismes œuvrant dans l'action sociale pour la participation des administrateurs de SAGESS à leurs instances de gouvernance.

Ce principe s'étend aux organes décisionnaires du Conseil Départemental et de la Cohésion Sociale de l'Allier, de la Maison Départementale de l'Autonomie auxquels nous participons.

La présence et l'implication de tous (« *élus*, *usagers*, *professionnels* » dans le texte) permettent une plus grande représentation des besoins des personnes accompagnées dans des espaces dédiés à l'application et à la promotion de leurs droits.

Au-delà du territoire, cet axe est développé dans le projet associatif sur un versant entièrement orienté vers les professionnels : « *investir dans le capital humain* ».

Les principes généraux sont transversaux et s'appliquent à tous les établissements et services de l'association SAGESS : « politique d'amélioration de la qualité et de la prévention des risques (...) dynamique de création d'emploi (...) management éthique (...) bien être des salariés (...) politique volontariste de promotion de la formation tout au long de la vie (...) d'embauche et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ».

La déclinaison de ces principes généraux sera abordée dans les parties du projet de service dédiées aux professionnels tant du côté de leur pratique (modalités de régulation, repères méthodologiques, gestion des paradoxes) que celui de la gestion des ressources humaines (compétences, qualifications, fonctions, dynamique du travail d'équipe, formations, organisation).

### 2. LE CADRE DE REFERENCE

### 2.1. LES MISSIONS DES SAVS

### 2.1.1. Ses missions

L'objectif principal du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale est de favoriser, à moyen ou à long terme, **l'insertion et le maintien en milieu de vie ordinaire, de personnes en situation de handicap.** Il s'agit d'écouter, de conseiller, d'orienter, de guider, de développer les compétences de toute personne en situation de handicap qui en exprime la demande. Le service propose un suivi modulable en fonction des évolutions de la situation de chaque usager et qui peut relever, au besoin, d'actions ponctuelles et limitées.

L'objectif principal est **l'accompagnement personnalisé en collaboration avec les partenaires extérieurs, et le soutien socio-éducatif, pour acquérir ou maintenir une autonomie sociale, psychique et / ou professionnelle la plus large possible.** Le service sensibilise, et soutient les usagers dans leur volonté de retrouver leur place de citoyen.

Les missions du service sont de :

- Proposer à l'usager un accompagnement adapté afin d'acquérir ou de conserver un maximum d'autonomie,
- Evaluer avec l'usager ses savoirs faire dans les domaines à l'origine de la demande d'accompagnement afin de définir des objectifs personnalisés d'accompagnement,
- Favoriser l'autonomie de l'usager afin d'améliorer sa qualité de vie,
- Permettre à l'usager de s'inscrire dans un parcours de socialisation en corrélation avec ses besoins, ses attentes et ses capacités,
- Orienter la personne vers les services adaptés en fonction de ses besoins et attentes,
- Prévenir les ré-hospitalisations et/ou en réduire la durée.

Toutes ces démarches sont réalisées dans une dynamique pédagogique pour potentialiser le maintien de l'autonomie ou son retour malgré l'existence d'un ou plusieurs handicaps.

Le SAVS inscrit pleinement son fonctionnement et l'accompagnement personnalisé des usagers dans une démarche de bientraitance tel que le définit la HAS : « La bientraitance est une démarche collective pour identifier l'accompagnement le meilleur possible pour l'usager, dans le respect de ses choix et dans l'adaptation la plus juste possible à ses besoins ».

La bientraitance est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle vise à promouvoir le bien-être de l'usager en gardant en permanence à l'esprit le risque de maltraitance. »

### 2.1.2. Les principales références législatives et réglementaires

Le SAVS relève du 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 services d'accompagnement médicosocial pour adultes handicapés.

Ainsi, en référence à l'article D.312-155-5, le SAVS a 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 accompagne des personnes adultes, y compris celles ayant la qualité de travailleur handicapé, dont les déficiences et incapacités rendent nécessaires, dans des proportions adaptées aux besoins de chaque usager :

- Une assistance ou un accompagnement pour tout ou partie des actes essentiels de l'existence,
- Un accompagnement social en milieu ouvert et un apprentissage à l'autonomie (Art. D.312-155-6).

Les principaux textes législatifs et réglementaires suivants constituent le cadre d'intervention du SAVS

- Le Code de l'Action Sociale et des Familles,
- La loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale,
- La loi n°2005-102 du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cette liste n'est pas exhaustive dans la mesure où les domaines d'intervention du SAVS sont vastes (logement, emploi, santé...), et donc implique d'autre références législatives et réglementaires en fonction des objectifs de l'accompagnement.

### Concernant les salariés :

- Le Code du Travail,
- La Convention Collective Nationale du 15 mars 1966.

### Autres références :

Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles de la HAS.

### 2.2. LE CADRE DE L'AUTORISATION

### 2.2.1. Historique des autorisations

Le Conseil départemental de l'Allier a délivré les autorisations de transfert **SAGESS** pour les 2 SAVS au 1<sup>er</sup> novembre 2019.

### SAVS Chantelle :

- Le service a obtenu sa première autorisation le 27 décembre 2007, pour une durée de 15 ans.
- Renouvellement tacite obtenu le 29/08/2015 suite à la réalisation de l'évaluation externe pour une nouvelle période de 15 ans à compter du 26 décembre 2022.

### SAVS Vichy :

- Le service a obtenu sa première autorisation le 22 novembre 2007, pour une durée de 15 ans.
- Renouvellement tacite obtenu le 29/08/2015 suite à la réalisation de l'évaluation externe pour une nouvelle période de 15 ans à compter du 21 novembre 2022.

### 2.2.2. Perspectives de renouvellement de l'autorisation

### - SAVS Chantelle:

Date de fin d'autorisation : 25 décembre 2037

### - SAVS Vichy:

Date de fin d'autorisation : 2 janvier 2037

Dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens 2023-2027, l'association SAGESS a proposé de fusionner les 2 SAVS afin de couvrir l'ensemble des besoins des personnes accompagnées par la présence d'une équipe pluridisciplinaire, par la permanence des réponses apportées et par une meilleure couverture du territoire. Cette proposition est en cours de négociation au moment de l'écriture du projet de service des SAVS, et devrait permettre à terme de formaliser une seule et même autorisation. Les dates de fin d'autorisation pourraient peut être être modifiées en fonction des décisions prises par le Conseil Départemental de l'Allier.

## 2.3. <u>L'IDENTITÉ DE L'ASSOCIATION</u>

ASSOCIATION SAGESS 71 Route de Saulcet 03500 Saint Pourçain sur Sioule PLATEFORME ACCOMPAGNEMENT SOCIAL					
4 Chemin de Conton 03700 Bellerive sur Allier 04 70 90 90 00					
VICHY	CHANTELLE				
34 Rue Germot	19 Rue de l'Horloge				
03200 Vichy	03140 Chantelle				
04 70 98 00 54	04 70 56 32 14				
<b>Agrément</b> : 40 places	Agrément : 33 places				
Nature juridique de la structure : association lo	i 1901, réputée d'utilité publique				
Propriétaire des locaux : association AVERPAHM	Propriétaire des locaux : association ABAH				
Autorisation: arrêté du 20/01/2020	Autorisation : arrêté du 20/01/2020				
<b>Tarification</b> : dotation globale du Conseil	<b>Tarification</b> : dotation globale du Conseil				
départemental de l'Allier	départemental de l'Allier				
<b>Code FINESS</b> : 030003479	<b>Code FINESS</b> : 030003859				
SIRET: 77900484500136 SIRET: 31662188700132					
<b>APE</b> : 8810 B	<b>APE</b> : 8810 B				

Le fonctionnement des SAVS de l'association SAGESS est issu de leur synergie, soit une mutualisation des SAVS Vichy (40 places + file active) et Chantelle (33 places + file active) en 2020, concomitamment à la création de la Plateforme Accompagnement Social.

Ce transfert d'activité des associations fondatrices ABAH et AVERPAHM est issu de la création de l'association SAGESS courant juin 2019 et la création de 6 plateformes métiers dont la plateforme de l'Accompagnement social.

La mutualisation des dynamiques d'accompagnement, des moyens humains et matériels s'est ainsi engagée en 2020 entre les SAVS Vichy et Chantelle.

# CHER STAMAND-MONTROND Assys Liroy-levies South Control of Carby South Control of Carbo of Carby South Control of Carbo of Carby South Control of Carby South Control of Carby South Control of Carbo of Carby South Control of Carbo of

### 2.3.1. L'offre présente sur le territoire et localisation du service

Situées dans le Sud-Est du département de l'Allier, l'association SAGESS se voit dotée de 2 entités distinctes l'une située au 34, rue Germot 03200 **Vichy**, et l'autre située au 19, rue de l'Horloge 03140 **Chantelle**.

Les deux zones d'intervention ainsi rassemblées constituent un seul et même territoire correspondant aux communes d'intervention de Maison de l'Autonomie de Vichy, et une partie des communes dépendant de la Maison de l'Autonomie de Moulins et Montluçon.

Concernant l'offre départementale, on compte dans l'Allier :

### **>** 3 SAVS :

- SAVS Sagess Chantelle / Vichy
- SAVS de Montluçon
- SAVS de Moulins

### > 8 ESAT:

- ESAT DE CREUZIER LE NEUF
- E.S.A.T. DE DENEUILLE LES CHANTELLE
- E.S.A.T. DE DIOU
- E.S.A.T. AAIH DE SAINT HILAIRE
- E.S.A.T. DE MOULINS
- E.S.A.T. YZEURE PRODUCTION
- E.S.A.T. RIVE GAUCHE MONTLUCON
- E.S.A.T. LES ECLUSES PREMILHAT

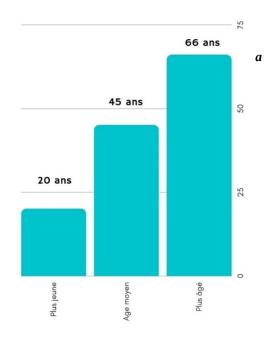
### > 4 SAMSAH:

- SAMSAH UNAPEI MOULINS
- SAMSAH DE VICHY
- SAMSAH MONTLUCON
- S.A.M.S.A.H. LES BOSQUETS PREMILHAT

### 2.3.2. Le public accueilli

Les personnes accompagnées sont en situation de handicap mental, psychique ou physique, âgées de plus de vingt ans, vivant en milieu ordinaire et dont les capacités d'autonomie et d'adaptation à la vie sociale sont limitées par le handicap. Tous résident dans le département de l'Allier. Le plus jeune accompagné a 20 ans, le plus âgé 66 ans (âge moyen : 45 ans).

### Pyramide des âges pour les présents au 31/12/20



### Nombre d'usagers accueillis au 31/12/20 :

SAVS	2019	2020
Capacité autorisée	73	68
Capacité en Nb de personnes accompagnées	103	106
Taux d'occupation	141 %	154 %
Nombre de personnes accompagnées TOTAL sur l'ensemble de l'année	103	106

### 2.4. LES FONDEMENTS ET PRINCIPES D'ACTION

### 2.4.1. Les fondements de l'action

Les actions mises en place trouvent leur fondement dans les valeurs associatives : l'attachement à la personne vulnérable, à son développement et à son autonomie, à sa place en société, la solidarité, la tolérance et le respect, la responsabilité sociétale et la citoyenneté, l'éthique dans l'accompagnement en s'interrogeant sur le bien-fondé d'un objectif et en prenant de la distance en réunion. Il est important de ne jamais perdre de vue le sujet pour lequel, les professionnels travaillent et donner de l'importance à l'évaluation des leurs actions.

### 2.4.2. Les principes mis en œuvre

L'action du service repose sur **3 principes** :

- Apporter aux personnes en situation de handicap et à leur famille l'appui moral et matériel dont elles ont besoin.
- Être particulièrement attentif au développement moral, physique, intellectuel et affectif des personnes accompagnées.
- Promouvoir la mise en œuvre de parcours constamment adaptés en s'appuyant sur la formation, la mise au travail, l'hébergement, l'insertion socio-professionnelle et l'organisation d'activités culturelles, sportives et de loisirs.

### 2.4.3. Les modalités de financement

Le financement du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale est assuré par un budget dont le montant est fixé annuellement par le Conseil Départemental de l'Allier.

Aucune participation financière n'est demandée à l'usager dans le cadre de l'accompagnement par le SAVS. Il est clairement stipulé dans le règlement d'Aide Sociale que l'intégralité des frais est à la charge du Conseil Départemental et que le demandeur n'a pas de dossier d'Aide Sociale à constituer, contrairement aux autres dispositifs (sauf SAMSAH).

Le SAVS est par ailleurs cumulable avec les autres prestations services aux personnes en situation de handicap.

Seules certaines prestations, essentiellement liées aux sorties ou loisirs, restent à la charge de l'usager puisque non comprises dans le budget du service.

### 3. DROITS DES USAGERS ET DEMARCHE QUALITE

### 3.1. LA MISE EN ŒUVRE DES DROITS DES USAGERS

La première rencontre avec l'usager est formalisée par la remise du Livret d'accueil, de la Charte des droits et des Liberté et du Document Individuel de Prise en Charge (DIPC), qui reprend les droits et les devoirs des professionnels et de l'usager. La communication entre le service et les usagers est structurée par une traçabilité des appels, des rendez-vous organisés d'une rencontre à une autre, des comptes-rendus des entretiens, mise en place des permanences. La définition du processus d'admission est commune aux deux SAVS.

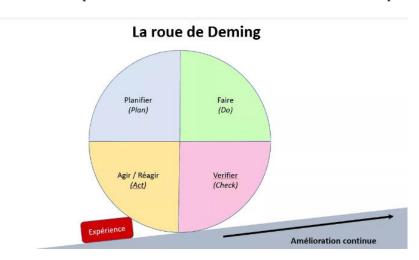
Le projet personnalisé est rédigé tous les ans suite à des rencontres de recueil des besoins et de coconstruction avec l'usager.

### 3.2. LA DEMARCHE QUALITE

La **démarche Qualité** est plus communément définie comme un process **d'amélioration** <u>continue et structuré</u> qui vise à améliorer l'accompagnement des personnes, leur satisfaction et la performance globale de toute l'organisation.

Elle est fortement liée au management, aux conditions de travail des salariés entre autres, mais ces thématiques ont fait l'objet d'un développement dans un chapitre suivant. Nous nous attacherons donc dans ce chapitre à une approche orientée vers les personnes accompagnées même si l'approche personnes accompagnées/professionnels est concomitante et imbriquée l'une dans l'autre.

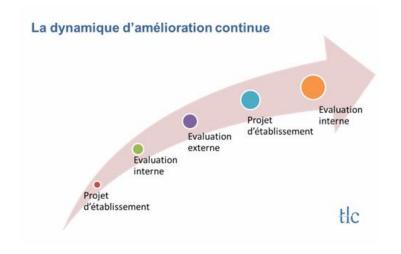
Nous avons associé la thématique de la démarche qualité à celle de la **gestion des risques** (ici sous le traitement des événements indésirables) car les risques ont de fait un impact sur l'accompagnement proposé et sur l'atteinte des objectifs. Par ailleurs, la gestion des risques active les mêmes process dans son analyse : comprendre, objectiver les faits, agir sur les dysfonctionnements et activer une démarche corrective afin de ne pas être confronter une nouvelle fois à un même risque.



### 3.2.1. Point de repères de la démarche qualité

Un **système qualité** se met en place sur l'ensemble de la Plateforme et soutient une démarche globale du traitement de l'amélioration continue.

La démarche qualité est une démarche qui a été introduite de fait dans notre secteur par la loi du 02 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale par l'obligation de conduire des évaluations internes de la qualité des prestations des structures, avant l'évaluation externe.



Depuis 2002, les droits de l'usager doivent être garantis dans leur accessibilité et dans leur effectivité. Pour cela, une évaluation de la qualité de la prestation vient apprécier que les établissements et services mettent en œuvre les termes de la Loi, en direction des publics qui leur sont adressés.

Il ne s'agit plus seulement de vérifier l'existence d'outils permettant de garantir des droits <u>de principe</u>, mais bien, de situer la mission du service et l'action des professionnels, comme promouvant <u>effectivement</u> la participation et la citoyenneté, en prenant appui sur les compétences individuelles et sociales de la personne.

Un double processus vient garantir l'amélioration continue : un **processus auto-évaluatif** qui engage l'institution dans une **démarche scientifique mais également éthique** au long court s'agissant d'accompagnement centré sur l'Humain ; et un **processus externe** qui en garantit l'objectivité et la conformité.

Dans cette perspective de consolidation et d'amélioration de ces 2 dispositifs évaluatifs, la Loi n°2019-774 du 24 juillet 2019, relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, fait évoluer les missions de la HAS.

Celle-ci a pour mission d'élaborer un référentiel commun à tous les ESSMS, ainsi qu'un nouveau cahier des charges fixant les attendus, en matière d'habilitation des organismes autorisés à procéder à l'évaluation autrefois appelée « externe ».

Centré autour de la personne et de ses capacités d'agir, ce processus évaluatif engage les structures dans une refondation de leur pratique réflexive et dans une veille permanente de la conformité de leurs missions et des prestations qui y sont attachées.

Levier à une approche inclusive de l'accompagnement, il s'agit pour l'organisation :

- de construire une stratégie qualitative et éthique, fondée sur le respect des droits fondamentaux des personnes
- de soutenir de la professionnalité des intervenants

Le référentiel unique se structure autour de 3 grands chapitres : la personne, les professionnels, l'ESSMS.

### Ces 3 chapitres se déclinent en 9 thématiques :

- $\Rightarrow$  La bientraitance et l'éthique
- ⇒ Les droits de la personne accompagnée
- ⇒ L'expression et la participation de la personne accompagnée
- ⇒ La co-construction et la personnalisation du projet d'accompagnement
- ⇒ L'accompagnement à l'autonomie
- $\Rightarrow$  L'accompagnement à la santé
- $\Rightarrow$  La continuité et la fluidité des parcours
- ⇒ La politique en matière de ressources humaines
- $\Rightarrow$  La démarche qualité et gestion des risques

Il se décline successivement ensuite en 42 objectifs, et 157 critères dont 18 qualifiés de **critères** « **impératifs** », donc à atteindre obligatoirement. Dans ces 18 critères, nous retrouvons des thématiques abordées dans le projet de service du SAVS précédemment : la question des événements indésirables, gestion des risques de la maltraitance, la question des droits des usagers. Il ne s'agit pas d'affirmer que les choses sont faites, mais de pouvoir les attester par une traçabilité.

### 3.2.2. La mise en œuvre de la démarche qualité

La plateforme, comme toutes les autres de l'association, est accompagnée dans cette démarche par le siège de SAGESS en la personne de la référente qualité, hygiène, sécurité au travail et environnement (HSE).

La présence de la référente HSE permet d'avoir une démarche globale et harmonieuse sur l'ensemble des établissements de l'association, tout en prenant en compte les particularités de chacun (le public, les missions).

Exemples d'axes ou d'actions prioritaires pour le siège SAGESS au niveau du traitement de la qualité, qui servent de base et de support à la démarche déployée, entre autres, sur les SAVS :

- Rédaction d'une politique qualité en cours ainsi que d'un manuel qualité,
- Harmonisation en cours des procédures qualité (par exemple évènements indésirables) et plus généralement du système documentaire avec l'achat du Logiciel AGEVAL en 2022,
- Organisation de la remontée des indicateurs qualité afin de les analyser et en faire une restitution à nos autorités,
- Identification de référents qualité par plateforme afin d'assurer le suivi des plans d'action en collaboration avec la responsable HSE et Qualité à dynamique,
- Elaboration des plans d'amélioration continue de la qualité (PACQ) par établissement et service les PACQ compilent les fiches actions des projets de service et les préconisations des évaluations externes/internes,
- Premières auto-évaluations selon les 18 critères impératifs sur la plateforme accompagnement social programmées pour fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2023 + identification des partenaires,
- Rédaction d'une trame de cahier des charges en vue des premières évaluations externes 2023 (pour les établissements autorisés entre 2008/2009),
- Méthodologie à identifier avec les référents qualité concernant les modalités d'organisation de suivi de l'amélioration continue.

### 3.2.3. Le calendrier de la démarche qualité

Les dernières évaluations internes, des SAVS de Chantelle et de Vichy, datent respectivement de 2013 et 2014.

Il en est de même pour l'unique évaluation externe qui a été réalisée sur les deux services.

### Rappel de la validité des démarches et documents 2002-2

Établissement/service	Autorisation	Évaluation Externe	Évaluation Interne	Projet d'Établissement
SAVS Chantelle	Autorisation de transfert SAGESS au 01/11/2019  Date arrêté autorisation en cours: 26/12/2022-date fin autorisation: 25/12/2037	Dernière évaluation: 03/12/2013  Prévisionnel: date limite au 26/12/2020 report au 31/10/2021	Dernière évaluation : 02/07/2013  Prochaine : évaluation flash début 2021	2016-2021  Démarrage prochain : 2 <sup>ème</sup> semestre 2021

SAVS Vichy	Autorisation de transfert SAGESS au 01/11/2019	Dernière évaluation : 07/07/2014 Prévisionnel :	Dernière évaluation : 23/09/2014	2017-2022  Démarrage prochain : 2ème
	Date arrêté autorisation en cours: 21/11/2022-date fin autorisation: 02/01/2037	date limite au 21/11/2020 report au 31/10/2021	Prochaine : évaluation flash début 2021	semestre 2021

### 3.2.4. L'évaluation interne

Si les premières évaluations internes se sont déroulées presque strictement sur la base d'une mise en conformité avec la loi, les dernières interrogeaient *qualitativement* les pratiques et l'organisation du service.

Suite à la réorganisation de l'association SAGESS, et plus particulièrement la gestion des établissements et services par plateformes, un temps diagnostic et d'identification des ressources de chacun des 2 services était nécessaire ; le choix a donc été fait de repousser l'échéance de l'évaluation interne et de la programmer juste avant l'actualisation du projet d'établissement. Ce choix a été rendu possible en amont de par le dialogue établi avec le Conseil Départemental de l'Allier.

En 2021, les SAVS ont procédé conjointement à une évaluation interne « flash », fondée sur le référentiel unique et encore en phase de consultation.

Évaluation flash, car il s'agissait d'une part de se familiariser avec une logique différente de celle des anciens référentiels d'évaluation interne, sur lesquels le service s'était appuyé.

D'autre part, il s'agissait de consolider une identité de service commune et d'anticiper les effets de déconstruction nécessaire des représentations et des pratiques, en vue de garantir une démarche inclusive et de l'inscrire comme point focal du projet d'établissement 2022-2027.

Comme énoncé plus haut, cette nouvelle perspective consacre une logique de droit.

Il ne s'agit plus seulement de vérifier l'existence d'outils permettant de garantir des droits <u>de principe</u>, mais bien, de situer la mission du service et l'action des professionnels, comme promouvant <u>effectivement</u> la participation et la citoyenneté, en prenant appui sur les compétences individuelles et sociales de la personne.

Il est donc naturel que les <u>chapitres relatifs aux personnes et aux professionnels aient été retenus comme</u> prioritaires, dans le processus d'évaluation et de réflexion collective.

Les items de chacun des 2 chapitres ont été croisés, afin que les professionnels soient engagés dans leur réflexion à quantifier et qualifier les principes de respect des droits, par des actions et des postures individuelles et collectives, identifiées et explicitées.

Concernant les domaines de gestion des ressources humaines, financière et budgétaire, ces fonctions étant centralisées dans leurs objectifs généraux et stratégiques au sein de SAGESS, ce chapitre n'a donc pas été traité directement.

### 3.2.5. Suivi du plan d'actions et traitement des événements indésirables

### Plan d'actions

La question de la qualité est un incontournable de l'application des politiques publiques. Elle garantit les modalités de mise en œuvre d'une action publique structurée autour de la vulnérabilité.

Ces outils, comme tels, ne sont qu'un repérage, pourtant nécessaires à l'analyse et à l'ajustement des pratiques, des fonctionnalités et des systèmes organisationnels.

La Plateforme Accompagnement Social pose un objectif de traçabilité qui traduit l'engagement dans une démarche avant tout qualitative et au service de l'expression des usagers.

Le plan d'action et d'amélioration tient compte des axes d'amélioration croisés du projet d'établissement, en lien avec l'évaluation interne/externe et du traitement qualitatif et quantitatif des évènements indésirables. Le plan d'action se déroule sur une période de 5 ans, date de validité du projet d'établissement.

L'évaluation interne de 2021 a tenu compte des résultats des évaluations interne/externe antérieures et a mesuré l'écart entre les préconisations d'alors et les réalisations/améliorations constatées ou restant à mettre en œuvre.

Le plan d'amélioration (construit sous forme de fiches actions) tient compte de cet écart et des évolutions en matière de politiques publiques et de public cible.

Il constitue un repère et un trait d'union entre les projets et évaluations antérieurs et forment le socle d'appui à l'élaboration du présent document.

Le plan d'amélioration de l'évaluation interne sera croisé avec le plan d'action du projet d'établissement, afin d'obtenir un document unique et repère, de la démarche qualité du service.

Les responsables de la mise en œuvre et de l'évaluation de la démarche d'amélioration continue sont le chef de service et le coordinateur du service.

La responsable qualité de SAGESS ainsi que la direction adjointe de la plateforme accompagnement social restent en appui et au cœur d'une démarche plus globale de prévention et gestion des risques.

### La gestion des événements indésirables



Le nouveau référentiel HAS identifie la gestion des évènements indésirables comme un critère impératif de conformité des établissements en matière de gestion des risques.

Loi de modernisation du système de santé du 26 Janvier 2016
Décret n°2016-1813 du 21 décembre 2016 et de l'arrêté du 28 décembre
2016
R331-8 à 10 du CASF
Instruction no DGS/PP1/DGOS/PF2/DGCS/2A/2017/58 du
17 février 2017 relative à la mise en œuvre du décret no 2016-1606 du
25 novembre 2016 relatif à la déclaration des événements indésirables
graves associés à des soins et aux structures régionales d'appui à la qualité
des soins et à la sécurité des patients

Concernant les SAVS « La gestion risques liés à la vulnérabilité est trop peu structurée et trop peu articulée aux dimensions de veille et d'anticipation des risques » (évaluation interne 2021) Fiche action N°6 « Processus gestion des risques et vulnérabilité Adaptation du PAP aux risques liés à la vulnérabilité ».

Il est préconisé une définition et un classement de la nature des risques (probabilité de survenue d'un événement et gravité) reliés aux axes d'amélioration du projet de service et de l'évaluation interne d'une part, et reliés à l'analyse des situations individuelles d'autre part.

La procédure actuelle en vigueur sur la Plateforme est construite en appui sur les recommandations HAS en la matière.

Elle fera l'objet d'une réactualisation, afin de la rendre commune, transversale et applicable également aux services.

Elle consiste en un retour d'expérience, y compris sur les événements ne nécessitant pas de déclaration particulière (ARS, procureur).

### Il s'agit de :

- Considérer l'événement même non grave, comme porteur d'une démarche réflexive et de veille en matière de gestion des risques.
- Restituer les résultats à l'équipe périodiquement et de les relier à la démarche d'analyse des pratiques collectives du service.

Plus largement, la référente HSE et Qualité de SAGESS, réalise sur le 1<sup>er</sup> semestre 2022, un état des lieux des différentes procédures mobilisées dans l'ensemble des structures, afin d'appuyer les ESSMS de SAGESS dans une démarche d'harmonisation des procédures et outils, en la matière.

### 4 LES PERSONNES ACCUEILLIES

### 4.1 LE PUBLIC ACCUEILLI ET SON EVOLUTION

Le SAVS accueille des hommes et femmes adultes en situation de handicap mental ou psychique. Ces personnes bénéficient d'une orientation de la MDA.

Au fil des ans, la proportion d'**hommes** par rapport à celle des femmes reste plus importante. En 2021, la tranche d'âge la plus représentée était les **20-29 ans**.

Au niveau du handicap, les profils sont quasiment les mêmes d'une année sur l'autre, avec une forte proportion de personnes présentant une **déficience intellectuelle au titre de la déficience principale** et une nette diminution des personnes présentant des troubles psychiques sur l'année 2021.

La cause et l'origine s'expriment classiquement selon deux ordres de handicap avec toutes les imbrications possibles :

- Déficience intellectuelle plus ou moins harmonique et invalidante avec comme conséquence une autonomie plus ou moins limitée pour les actes de la vie quotidienne à faire et agir seul.
- Difficultés à affronter les réalités du monde extérieur et des autres dont la cause est une fragilité personnelle et relationnelle plus ou moins pathologique à se comporter selon les codes et les normes sociales.

Toutes ne possèdent donc pas des capacités pour vivre en logement autonome et restent au domicile parental pour 23% d'entre elles. Le **domicile autonome** reste la situation la plus largement connue pour 68% des personnes accompagnées.

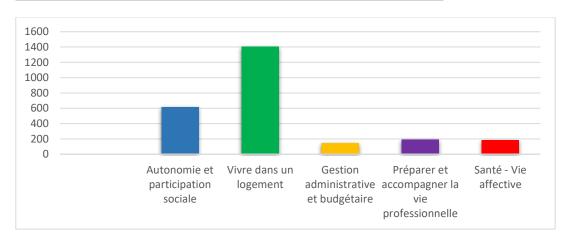
**Elles vivent seules** pour 85% d'entre elles, en couple, en colocation, avec ou sans enfants.

### 4.2 LA REPONSE AUX BESOINS

L'attention est portée à l'évaluation des besoins de la personne dès son admission dans le service. L'équipe des professionnels répond aux besoins liés au maintien des acquis pour gérer la vie quotidienne, à l'insertion dans la société, recherche de logement, recherche d'un emploi, la gestion de la relation en tant qu'employeur d'une auxiliaire de vie à domicile, la gestion de la solitude, aider à mettre en place un plan de soin avec le médecin traitant de la personne, aide au maintien des relations familiales.

Chaque projet est singulier et aucun ne se ressemble, même si la dénomination des besoins semble identique.

### Nature des objectifs du Projet Personnalisé (données de l'année 2021)



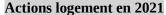
### 5 L'OFFRE DE SERVICE ET L'ACCOMPAGNEMENT

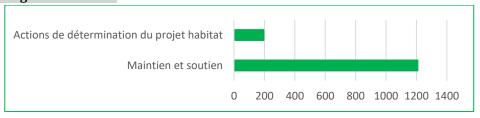
### 5.1 L'OFFRE DE SERVICE

### 5.1.1 Accompagnement vers et dans le logement

La personne accueillie est accompagnée pour :

- La gestion de son lieu d'habitation,
- La recherche d'un logement adapté en faisant un choix pertinent qui tient compte de ses possibilités financières et de déplacement.





Habiter un logement, c'est être en autonomie pour la gestion de l'entretien, l'aménagement et la personnalisation, la prise en compte du voisinage comme une ressource.

Les professionnels travaillent la gestion du temps et l'organisation, la gestion de la solitude et de l'ennui, appréhender le temps de la nuit.

Sur les secteurs de Vichy et Chantelle, des accompagnements par le SAVS sont mis en œuvre dans des logements dits inclusifs, ou des lieux de vie partagée. Ce sont des outils complémentaires et/ou supplémentaires pour aider les personnes à prendre leur autonomie dans les meilleures conditions possibles.

### 5.1.2 Accompagnement à la prise d'autonomie et inclusion sociale

Gérer son autonomisation, c'est gérer ses dépendances.

Être autonome ne signifie nullement ne pas avoir des dépendances, ce sont des notions qui ne se contredisent pas car on devient autonome que par et à travers ses dépendances et c'est encore plus vrai dans le domaine du handicap.

Le modèle médical contribue à représenter la dépendance en termes de restriction physique et instrumentale et en assimilant l'autonomie de la personne handicapée ou âgée à une évaluation de ce qu'elle n'a pas ou plus, en limitant un fait social complexe à un seul de ses composants : la mesure des incapacités fonctionnelles, des pertes, des manques.

A l'opposé, dans le modèle social, c'est l'incapacité de l'environnement social qui est prise en compte avec la notion de désavantage social, de situation de handicap, voire de société handicapante. D'où la nécessité de compensation du handicap et d'égalité des chances (loi de février 2005).

Il importe donc, pour un accompagnement de qualité, de sortir de la confusion entre **autonomie et dépendance**, où l'autonomie serait synonyme de se débrouiller seul, faire par soi-même.

L'autonomie pourrait donc être définie comme l'art de gérer ses interdépendances à sa propre initiative. Ce qui implique de connaître (et reconnaître) ses forces et faiblesses, et être en mesure de les formuler à autrui, dans une relation. Cela nécessite un apprentissage, et se développe tout au long de la vie : projet d'autonomie ou processus d'autonomisation, que nous avons à accompagner, en tant qu'institution. Ce qui signifie avant tout prendre en compte ses désirs et sa parole, expérimenter et parfois prendre des risques.

Le travail sur l'**autodétermination** a comme objectif, pour les personnes accompagnées, d'apprendre à faire ses propres choix, en fonction d'un contexte donné et sans mise en danger. L'autodétermination a été définie par Wehmeyer et Sands en 1996 comme la capacité à agir et à gouverner sa vie, à choisir et à prendre des décisions libres d'influences et d'interférences externes exagérées. On parle d'un besoin psychologique de se sentir à l'origine de son comportement, besoin d'adopter une attitude qui favorise l'épanouissement de la personne.

Quatre éléments constituent les fondements du mécanisme d'autodétermination :

- L'autonomie ou la faculté de décider, de choisir ;
- L'autorégulation qui consiste à définir les étapes à réaliser pour parvenir à ses objectifs ;
- Le pouvoir psychologique : découvrir en expérimentant, évaluer l'efficacité de ses actes ;
- L'autoréalisation, la capacité à faire par soi-même.

L'autodétermination ne doit pas être confondue avec l'indépendance ou l'autonomie. En effet, l'indépendance concerne la possibilité d'effectuer, sans aide, des tâches de la vie quotidienne. Un individu peut être indépendant et autonome sans pour autant avoir le pouvoir d'agir, c'est à dire être en situation dynamique et interactive avec son environnement.

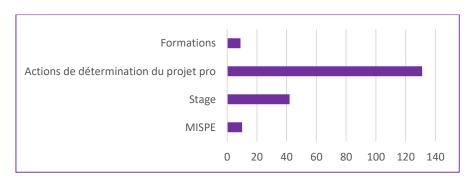
L'autodétermination, ça s'apprend et ça s'expérimente et les professionnels des SAVS SAGESS accompagnent cette expérimentation.

Des risques concernant l'inclusion sociale et vivre une inclusion raisonnée. Cela veut dire que les professionnels restent attentifs aux capacités réelles des personnes à s'insérer socialement dans le milieu ordinaire sans mettre en péril leur bien-être et dans le respect de leurs projets.

L'**inclusion** peut ou doit être envisagée par paliers successifs selon les besoins et les attentes des personnes, en introduisant « des pauses » si nécessaire comme autant de moments de répit sur le parcours de la personne accompagnée.

### 5.1.3 Accompagnement à la vie professionnelle

### Actions Accompagnement vie professionnelle en 2021



L'accompagnement à une vie professionnelle se réalise en fonction du passé de la personne et de sa situation actuelle.

Il peut s'agir de la recherche initiale d'un emploi, d'un maintien dans l'emploi, d'un retour à l'emploi ou de la réorientation professionnelle.

Des bilans de compétences professionnelles et des aptitudes nécessaires au milieu du travail sont évaluées. Les objectifs sont définis avec la personne et les professionnels assurent le suivi et font intervenir plusieurs acteurs – qui œuvrent dans le domaine de la formation et de l'emploi.

Les équipes proposent un accompagnement dans le milieu ordinaire ou protégé. Le partenariat avec des ESAT permet un accompagnement spécifique, progressif, avec des études de poste et des visites sur site.

La MISPE, Mise en Situation Professionnelle en établissement et service d'aide par le travail, permet sur prescription de la MDA, d'effectuer une période d'immersion en milieu de travail protégé. Les MISPE sont le pendant des PMSMP, période de mise en situation professionnelle en milieu ordinaire de travail mise en œuvre par Pôle Emploi ou Cap Emploi.

### 5.2 LES GRANDES LIGNES DU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT

### 5.2.1 Le parcours de l'usager dans le service

Suite à la notification de la MDPH, la personne accompagnée reçoit un courrier pour information et avec une proposition de rendez-vous (date et heure). Il arrive que la MDA prenne contact avec le service pour mettre en évidence une situation en particulier et demande une évaluation approfondie.

Un binôme de professionnels prend rendez-vous avec l'usager pour une présentation du service (1<sup>er</sup> rendez-vous) et un approfondissement des informations, une évaluation des besoins et formulation de la demande (2<sup>ème</sup> rendez-vous).

L'expérience nous montre qu'il est nécessaire de faire 3 rendez-vous minimum après une notification, pour prononcer une admission.

Ensuite, la personne signe le contrat d'accompagnement dans les locaux du service ou à domicile avec le chef de service. Un référent coordinateur de projet est nommé.

Si l'admission ne se réalise pas, le chef de service rédige une note de synthèse des rencontres, note qui sera envoyée à la MDA.

Suite à l'admission, le dossier informatisé de l'usager (IMAGO) est ouvert et un projet personnalisé d'accompagnement est rédigé dans les 6 mois suivant son admission.

### 5.2.2 <u>La méthodologie de conduite du projet personnalisé d'accompagnement</u>

Le Projet Personnalisé d'Accompagnement (PPA) permet de croiser les attentes et besoins exprimés par la personne avec les observations et évaluations des différents professionnels, afin de déterminer et co-construire des axes d'accompagnement.

Le soutien à l'autonomisation, la relation aux autres et à l'ouverture sur l'extérieur, la qualité de vie et le bien être en sont les principaux objectifs.

Sens/finalités	♣Recueillir les attentes de la personne accueillie selon la RBPP ANESM "			
	Les attentes de la personne et le projet personnalisé "			
	♣Permettre à la personne de participer à l'élaboration et la mise en œuvre de			
	son projet, la rendre actrice			
	♣Bénéficier d'une évaluation régulière			
Description/modes	Les différentes étapes du PPA dans une démarche en boucle :			
d'action				
	Le recueil des attentes à l'aide d'un guide de recueil			
	La réunion préparation de projet en équipe pluridisciplinaire, en présence			
	de la psychologue, de la coordinatrice, de la cheffe de service et des			
	partenaires pour dégager les axes du quotidien			
	La réunion de projet animée par la chef de service			
	La rencontre avec la famille et le tuteur, le cas échéant			
	La mise en œuvre et le suivi			
Moyens pour la mise en				
œuvre	Les référents			
	Les réunions			
	Les évaluations et les bilans			
	L'écrit permettant la traçabilité et le suivi			
	Stages permettant découverte, mobilité et réorientation dans un parcours non			
	figé			
Acteurs/compétences	Equipe, référents, psychologue, coordinatrice, chef de service, direction			
<b>Objectifs 2022 - 2027</b>	> Améliorer la trame du PPA : introduire les moyens, indicateurs de			
	résultats et de suivi et les échéances			
	Mise en œuvre du suivi des objectifs du PPA			
	> Responsabiliser les référents sur cette mission centrale de			
	personnalisation, cohérence et continuité de l'accompagnement			
	Utiliser la trame informatisée pour l'élaboration du PPA			

### 5.2.3 Les modalités d'accompagnement

La posture professionnelle dans la relation d'aide, éducative ou soignante s'élabore dans une posture d'accompagnement.

« Accompagner » (étymologie : ad-com-panis) signifie partager son pain en cheminant dans une direction. Il y a une idée de mouvement, de proximité et de partage :

- Se joindre à quelqu'un pour aller où il va, en même temps que lui.
- Rejoindre l'autre dans son présent et son histoire, dans ses potentialités et son projet.
- Être présent pour qu'il puisse faire, sans faire à sa place ni le laisser se débrouiller seul.

Accompagner la personne dans ses relations au quotidien, les situations partagées, dans les espaces de création et de socialisation, à travers des médiations qui sont sources de repères.

Nous distinguons trois leviers d'action : la temporalité, la proportionnalité et le travail en réseau.

La **temporalité** joue en faveur d'un accompagnement de qualité par le fait que les professionnels donnent le temps nécessaire à l'accordage relationnel, en fonction de chaque personne accompagnée. Les rendez-vous sont organisés selon une rythmicité connue à l'avance qui permet l'anticipation et la dynamique du travail.

La **proportionnalité** correspond à un accompagnement adapté au plus juste en fonction de la situation spécifique de la personne et de ses capacités.

Le **travail en réseau** permet d'enrichir le regard porté sur une situation et d'agrandir les possibles en termes d'accompagnement ainsi qu'un relais pour la sortie et la suite de l'accompagnement.

Une fois l'admission exprimée, un binôme est désigné pour les premiers rendez-vous nécessaires pour faire connaissance et créer une relation de confiance avec la personne. Les premiers entretiens balayent les domaines de vie quotidienne de la personne, évaluent l'accompagnement à l'extérieur, la capacité de déplacement, la capacité à interagir dans un groupe, la nécessité de travailler ou pas avec un service d'aide à domicile, les piste d'une insertion professionnelle, etc.

Dès le départ, les notions de gratuit (SAVS) et payant (services extérieurs de droit commun ou les services à la personne) sont explicitées et travaillées avec la personne.

### 5.2.4 La gestion des paradoxes et la sortie

Les paradoxes à gérer sont du côté des professionnels impliquant une position éthique et du côté de la personne accompagnée, en impliquant un relationnel important et de qualité pour asseoir une relation de confiance.

L'éthique répond à la question du comment, qui est particulier à chacun, fait appel à la pensée, aux valeurs et au sens, et se construit ou se co-construit dans une démarche de réflexion, évolutive, jamais acquise.

Les principes éthiques construits avec les différents acteurs répondent à la question : *Qu'est ce qui importe et implique chacun dans l'exercice de sa pratique ? Quelle qualité de lien entre les personnes, quelle prise en compte et place, reconnaissance des personnes, qu'est-ce qui guide les pratiques ?* 

Comme le dirait Levinas, « c'est le visage de l'Autre qui m'impose ma responsabilité dans une relation de langage », « Là où j'aurais pu rester spectateur, je suis responsable, c'est-à-dire encore, parlant. »<sup>6</sup>

Il est important d'informer la personne accueille des autres dispositifs d'accompagnement existants ou des possibilités du milieu ordinaire, afin qu'elle puisse se projeter dans l'avenir et évoluer, surtout en cas de changement dans sa situation (entourage, autonomie, capacités, santé...).

Dans certains cas, il est nécessaire d'accompagner ce changement, dans d'autres cas, il est nécessaire de le favoriser, la réorientation étant nécessaire. Un travail s'engage alors avec la personne, son entourage, les partenaires.

En cas de désaccord concernant une fin de l'accompagnement, une décision ou refus d'admission, la situation sera examinée, suivie d'une note de synthèse.

Sens/finalités	- Accompagner le parcours de vie, le changement, les évolutions
Description/modes d'action	<ul> <li>Les demandes des personnes accueillies ou les besoins de réorientation en lien avec l'évolution des personnes nécessitent parfois un accompagnement pour sortir du service et éventuellement s'orienter vers un autre dispositif/service ou pas.</li> <li>Les différentes étapes du projet personnalisé d'accompagnement (PPA) et sa réactualisation régulière permettent de travailler cette question : recueil des attentes, évaluation des capacités et des besoins de la personne, objectifs et mise en œuvre</li> <li>La recherche d'un autre dispositif et l'accompagnement à la sortie puis à l'intégration du nouveau dispositif font partie de la mission des différents professionnels : référent, coordinatrice, psychologue, peutêtre en lien avec l'entourage et le cas échéant le tuteur de la personne, et la MDA.</li> <li>Les rencontres, les visites, permettent de réaliser l'objectif</li> <li>Les transmissions d'information et éléments du dossier permettent d'assurer la continuité et la cohérence de l'accompagnement, tout en étant vigilant à la confidentialité, l'intimité et à ne pas véhiculer des jugements ou préjugés pouvant être préjudiciables aux personnes</li> </ul>
Moyens pour la mise en	Procédure de sortie
œuvre	Dossier et outils de transmission Bilans et PPA Visites et rencontres de services et mise en relation avec des partenaires éventuels pour la suite. Stages et accueils temporaires
Acteurs/compétences	Référent, équipes de professionnels
	Coordinatrice
	Cheffe de service
	Directrice
	MDA
Objectifs 2022-2027	> Sensibiliser les référents et l'entourage à cette problématique,
	accompagnement au changement

-

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Emmanuel Levinas, *humanisme de l'autre homme*, Paris, Livre de Poche, 2000, p.87;

### 5.3 <u>LE PROJET DE SOINS ET LE PROJET DE SANTÉ</u>

### 5.3.1 Approche générale

La santé des personnes accueillie est appréhendée de manière globale : l'attention est portée à la fois sur l'état général de santé, les soins courants et ceux directement liés au handicap. La formalisation d'une démarche globale de soin, la coordination des professionnels internes et des partenaires externes, permettent la cohérence et la continuité des soins.

Cette question reste néanmoins délicate pour les professionnels du service, dans la mesure où elle peut ne pas être un des objectifs de l'accompagnement souhaité par l'usager, et ce même si le besoin parait indéniable voir incontournable pour l'atteinte d'autres objectifs. Par exemple, il est difficile d'aller vers une insertion professionnelle si l'état de santé général, ou spécialisé (dont soins psychiques) n'est pas stabilisé.

### 5.3.2 La prévention

La prévention est un axe très important pour éviter toute complication et inconfort. Elle est envisagée au niveau coordination des soins et au niveau social.

Domaine	Description /actions	Moyens
Education à la santé	Information et éducation sur la santé, la nutrition, la connaissance de son corps, l'hygiène, la sexualité, la contraception	thématiques spécifiques,

### 5.3.3 La santé mentale et le soutien psychologique

Il s'agit de l'écoute d'une souffrance entourant l'histoire du sujet vivant avec un handicap ou/et dans une situation de handicap, du soutien de la personne dans la construction d'une identité d'adulte tout en veillant au respect de ses défenses psychiques, aide à la communication entre les personnes accueillies et leurs familles : expression des désirs de changement, expression d'une maturité qui s'affirme, émergence de choix d'adulte (pour les plus jeunes) ...

Sens/finalités	Le psychologue aide à comprendre et à supporter les souffrances traversées  Vers un épanouissement personnel et collectif/notion de bien-être			
Description	Mise en place d'un espace d'écoute, d'accompagnement de			
	l'expression, prise en considération de la participation du corps dans			
	l'accès aux affects et aux émotions			
Moyens pour la mise	ise   Entretiens individuels ou participation à des groupes thématiques			
en oeuvre	co-animés			
	Entretiens familiaux			
	Orientation vers des partenaires extérieurs, psychologue, psychiatres selon les possibilités et le désir de la personne			

Acteurs/compétences	Psychologue, éducateurs			
Objectifs de progrès	Etayer les connaissances des professionnels sur les catégories			
	psychopathologiques, par l'intervention d'un psychiatre de			
	l'association, pour le meilleur repérage des besoins			
	Renforcer le partenariat avec le secteur libéral			

### 5.3.4 La gestion des risques inhérents à la population

La protection et l'autonomie, la sécurité et la liberté sont des droits que l'on doit articuler. La problématique est de concilier le respect de la liberté, liberté de choix et de la sécurité. Sécurité pour des personnes qui vivent chez elles sans la « contrainte » d'un établissement.

Il est question de contractualiser dans le projet d'accompagnement les possibilités et les objectifs d'intervention dans la limite éthique de l'intervention, ainsi que les leviers d'action.

Accompagner les personnes dans la prise de conscience et la connaissance des risques et dangers dans leur environnement social, ainsi que les personnes ressources pour différentes situations.

### 6 L'ETABLISSEMENT DANS SON ENVIRONNEMENT

### 6.1 L'OUVERTURE À ET SUR SON ENVIRONNEMENT

« L'ouverture des établissements sur leur environnement est devenue indispensable pour permettre aux personnes accueillies de maintenir ou de restaurer leurs liens familiaux, et sociaux et d'exercer leur citoyenneté. » (RBPP « L'Ouverture de l'établissement à et sur son environnement », ANESM, décembre 2008).

L'objectif est de faciliter l'accès des personnes aux ressources de leur territoire et de permettre aux équipes d'enrichir leurs modalités d'intervention au contact de méthodes et pratiques différentes.



### 6.2 LES COOPERATIONS ET LE DEVELOPPEMENT DES SYNERGIES

Les deux SAVS de l'association SAGESS sont reconnues et bien identifiées sur le territoire par différents partenaires.

### 6.2.1 Partenariats dans le domaine médico-social

Conseil départemental	Autorité de contrôle et tarification, accords
	partenariaux
ESMS (SESSAD, IME, SAMSAH, FH, FV,	Stages et accueil temporaire, travail sur la
services à domicile)	cohérence du parcours de la personne)
·	·

### 6.2.2 Partenariat dans le domaine sanitaire

CSAPA	Interventions
HP et CMP	Consultations, hospitalisations

Médicine libérale	Relais d'information
Maisons de santé	Consultations, urgences

### 6.2.3 Partenariat dans le domaine culturel et sportif

Sport adapté	Conventions
Magic	Accueil privilégié des personnes
Adapt 03	Idem

### 6.2.4 Partenariat dans le domaine de la formation

CFA, CRP, Ecole de la 2 <sup>ème</sup> chance	
Centres de formation métiers secteur social	Formation de travailleurs sociaux et des tuteurs référents, reconnaissance site qualifiant
Mission locale, cap Emploi	
MFR, GRETA	

### 7 RESSOURCES HUMAINES

La gestion des ressources humaines est réalisée par la direction de la plateforme accompagnement social, et elle est pensée de façon mutualisée sur les SAVS de Vichy et de Chantelle depuis 2019.

Cette gestion est supervisée par la direction générale de SAGESS et par le service des ressources humaines de l'association afin de garantir une cohérence dans les établissements et services gérés par SAGESS tant sur la forme (procédure, livret d'accueil, règlement intérieur...) que sur le fonds (Qualité de Vie au Travail, risques professionnels, recrutement, formations...).

### 7.1 EFFECTIFS ET QUALIFICATIONS

**La direction** des SAVS est commune avec plusieurs structures qui ont toutes comme **point commun l'accueil de personnes en situation de handicap non médicalisé** : 2 foyers d'hébergement, 1 foyer de vie, 2 SAVS, 2 services d'accueil de jour, 2 maisons relais.

**La direction adjointe** est également commune sur la plateforme et intervient plus spécifiquement auprès des SAVS en qualité de **soutien psychopédagogique** sur la réactualisation des outils loi 2002-2 (projet de service, évaluations) et sur des thématiques relatives aux recommandations de bonnes pratiques professionnelles (RBPP).

La direction et la direction adjointe sont toutes deux titulaires d'un diplôme de niveau 1 (CAFDES).

La coordinatrice et la cheffe de service sont toutes deux titulaires du diplôme d'éducateur spécialisé, et l'une d'entre elle possède également le certificat d'aptitude aux fonctions de chef d'unité et d'intervention sociale (CAFERUIS).

**L'équipe éducative du SAVS de Vichy** a été recomposée dans sa quasi-intégralité fin 2018 suite à 1 départ à la retraite, 2 mutations au sein de la plateforme accompagnement social et à l'organisation de SAGESS par plateforme. L'équipe éducative était stable et fixe depuis de nombreuses années.

Ces changements nous ont permis de repenser les qualifications des professionnels présents, et d'apporter une plus grande disciplinarité en lien avec l'évolution du public et les objectifs prépondérants dans les accompagnements.

L'ancienne équipe était exclusivement composée d'éducateurs spécialisés ayant fait la plus grande partie de leur carrière dans des internats accueillant des personnes en situation de handicap mental (anciennement service de suite).

En lien avec les principaux axes des suivis SAVS (logement, accompagnement professionnel et santé – statistiques annuelles dans les rapports d'activité), nous avons fait le choix de recruter des personnes titulaires du BTS en Économie Sociale et Familiale. Ce type de formation présente un autre intérêt que sont les interventions collectives et donc la mise en œuvre d'atelier pédagogique et/ou d'informations.

**L'équipe éducative du SAVS de Chantelle** a connu également quelques changements dans sa composition, notamment suite au départ d'une AMP en 2020, mais globalement l'équipe est très stable. Elle est aujourd'hui composée de 3 éducateurs spécialisés et 1 moniteur éducateur.

Le SAVS est également soutenu dans sa pratique par l'intervention d'une **psychologue** qui intervient sur d'autres structures de la plateforme (SAJ, foyer de vie et 1 foyer d'hébergement).

**Les fonctions support** sont mutualisées à l'ensemble de la plateforme accompagnement social, et 3 personnes émargent sur le budget des SAVS de Vichy et Chantelle.

### 7.1.1 <u>Tableau des effectifs</u>

### **DIRECTRICE** – 0,04 ETP

poste mutualisé sur l'ensemble de la plateforme accompagnement social

**DIRECTRICE ADJOINTE** – 0,04 ETP – poste mutualisé

### **CHEFFE DE SERVICE**

Mutualisation SAVS Chantelle et maisons relais

**COORDINATRICE** – 0,80 ETP

**EDUCATEUR** – 3 ETP

**BTS ESF** - 1,5 ETP

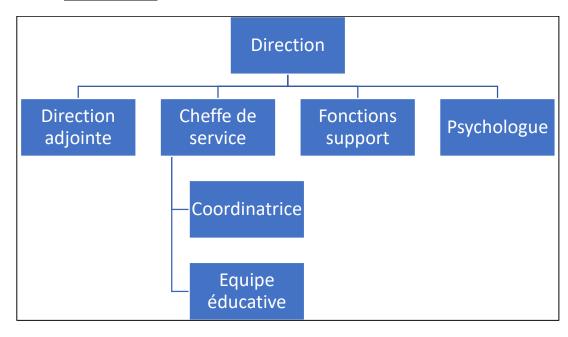
**MONITEUR EDUCATEUR – 1 ETP** 

PSYCHOLOGUE - 0,10 ETP - poste mutualisé

MEDECIN PSYCHIATRE - 0,02 ETP - poste mutualisé

**COMPTABLE ET SECRETARIAT** – 0,15 ETP

### 7.1.2 Organigramme



### 7.1.3 Les équipes

Les équipes du SAVS sont au nombre de 3 :

- **Équipe éducative** : 4 personnes au budget sur le SAVS de Vichy + 4 autres sur le SAVS de Chantelle,
- **Équipe des fonctions support** : 2 personnes au budget + 2 autres personnes par le biais de la mutualisation,
- **Équipe de cadres** : 5 personnes, dont 4 au budget.

### 7.2 ORGANISATION DU TRAVAIL

Au niveau de l'équipe éducative, tous les salariés travaillent à temps plein.

Les personnes travaillant à temps partiel le sont soit par choix (coordinatrice, directrice adjointe), soit parce que leur poste est mutualisé (psychologue, fonctions support, directrice, cheffe de service, 1 BTS ESF).

### 7.2.1 L'aménagement du temps de travail

Le service est ouvert du lundi au vendredi, hors jours fériés, de 9H à 18H. Dans les faits, ce sont les besoins en accompagnement qui guident le temps de travail des travailleurs sociaux. Les salariés procèdent à des ajustements (heures en plus ou en moins) en fonction des heures réellement travaillées.

Le service dispose d'un logiciel de planning permettant le suivi de l'annualisation des salariés, suivi transmis mensuellement pour une meilleure traçabilité et un meilleur contrôle de part et d'autre.

Il n'y a pas d'astreinte sur les SAVS.

### 7.2.2 Les plannings

Le planning est le même pour tous les salariés de l'équipe éducative.

La cheffe de service assure directement la gestion des plannings des salariés (modifications, congés, remplacements...)

# 7.2.3 <u>Les modalités du travail d'équipe</u>

INTITULÉ	OBJET	ANIMATION	PARTICIPANTS	FRÉQUENCE
Régulation	Problématiques liées aux accompagnements Situations complexes Suivi projets personnalisés	Psychologue Cheffe de service/coordo	Équipe	Hebdomadaire Mardi 9h30 à 12h30
SAVS Fonctionnement	Organisation du travail et fonctionnement  Évoquer les difficultés éventuelles et rechercher des axes d'amélioration  Point admission/fin de prise en charge/file active  Actualité/divers  Rencontre avec	Cheffe de service	Équipe	Bimestrielle Mardi 9h30/16h30
Communication	des représentants d'autres ESMS ou services partenaires	Cheffe de service	Psychologue « Invité(s) »	Au moins trois fois par an
Synthèse	Interne ou externe	Cheffe de service / coordo	Cheffe de service et/ou coordo Référent projet Partenaires	Dès que nécessaire
Rencontre famille	Informations Conseils	Cheffe de service/coordo		Dès que nécessaire À la demande de l'usager et ou de la famille

	Informations sur		Cheffe de service	
Réunion d'information	l'association SAGESS et ses projets	Directrice	Équipe	Semestrielle
	Lignes directrices sur les questions RH, santé et sécurité au travail, financières, formation Suivi des plans d'amélioration continue			

### 7.3 PILOTAGE, MANAGEMENT DES PROFESSIONNELS

### 7.3.1 Management du service

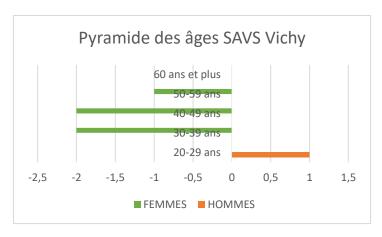
Le pilotage et le management des professionnels se veut transversal à l'ensemble des établissements et services de l'association SAGESS, et ils se déclinent ensuite plus spécifiquement sur chaque plateforme, puis chaque structure. Les directions de plateforme et la direction générale de SAGESS se rencontrent une fois par mois lors de Comité de Direction pour informer et s'assurer de cette transversalité.

Il y a donc des liens permanents ascendants et descendants vers la direction générale, la direction, l'encadrement du service et les équipes. Les liens sont également transversaux entre les structures et avec les services support dont ceux de SAGESS sur des questions plus ciblées (exemple : sécurité au travail). Ils donnent lieu à des réunions ou rencontres à thèmes.

Par contre, les sujets d'ordre disciplinaire sont de la compétence unique de la direction générale, en présence de la direction. Le lien hiérarchique direct est assuré, quant à lui, par le chef de service.

### 7.3.2 <u>La gestion des emplois et des parcours professionnels</u>

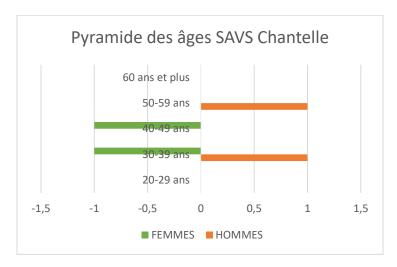
Compte tenu de la transformation récente de l'équipe, on s'aperçoit que la pyramide des âges sur l'équipe psycho-éducative du **SAVS de Vichy** est relativement homogène.



Cet équilibre a été recherché sur plusieurs critères : âges des professionnels, diplômes, expériences (internat/externat dans le domaine du handicap). Le développement des compétences des salariés présents reste un axe prioritaire, notamment pour 2 professionnels qui ne sont pas allés au bout de leur cursus de formation initiale (BTS ESF  $\rightarrow$  C. ESF).

Au niveau des parcours des professionnels au sein de l'association, et plus particulièrement, celui de la plateforme accompagnement social, seuls deux salariés n'ont pas connu d'autres expériences. La mobilité interne a été déployée pour 3 d'entre eux.

L'équipe éducative du <u>SAVS de Chantelle</u> est quant à elle relativement stable. Les salariés présents ont entre 1 et 11 ans d'expérience professionnelle sur le SAVS.



Cette équipe éducative connait une parité hommes/femmes, et les tranches d'âge sont également équilibrées et représentées (hormis moins de 30 ans et plus de 60 ans). En revanche, le diplôme d'éducateur spécialisé/moniteur éducateur est majoritairement présent (également vrai pour la cheffe de service).

Un salarié a connu une mutation au sein de la plateforme (en 2018) et un autre salarié provient d'un autre établissement de l'association. La GPEC est facilitée aujourd'hui par notre organisation par plateforme et par la taille plus importante de l'association depuis 2019.

La diversité des parcours initiaux et/ou en cours d'emploi est apportée par la réunion des 2 équipes.

## 7.3.3 <u>Les risques professionnels : les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)</u>

La dernière mise à jour du Document Unique d'évaluation des risques professionnels sur le SAVS a été réalisée en avril 2021. Il est commun avec une autre structure, la maison relais Le Castel Flore, du fait de salariés partagés.

Depuis septembre 2018, nous bénéficions de l'expertise et de l'accompagnement de **la responsable HSE** (Hygiène Sécurité et Environnement) de l'association SAGESS pour les nouvelles actualisations du DUERP ou pour tout problème de sécurité dans les établissements.

L'évaluation des risques est graduée sur une échelle allant de I (préoccupant) à IV (peu significatif). Il n'y a aucune situation/évaluation classée I ou II.

L'évaluation est donc satisfaisante du point de vue des risques professionnels, au regard des missions observées par la responsable HSE (psycho-sociaux, activité physique, risques routiers).

De plus, chaque année, une formation est organisée pour l'ensemble des salariés du SAVS, pour les risques liés aux incendies ainsi que sur la Santé Sécurité au Travail (formation initiale de 2 jours, ou recyclage d'une journée pour les personnes ayant suivies le 1<sup>er</sup> cursus). Ces formations ne font pas parties du plan de formation annuel et font le lien avec l'exercice incendie annuel mis en place depuis 2021.

Nous nous sommes attachés à travailler en étroite collaboration avec la Médecine du Travail, notamment par l'actualisation des « fiches entreprises » lors des changements notables.

#### 7.4 FORMATION ET ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

#### 7.4.1 L'analyse des pratiques professionnelles

Les pratiques professionnelles et leur analyse sont abordées principalement lors des réunions de régulation hebdomadaires en présence de la psychologue. Les membres de l'équipe peuvent exposer leurs axes de travail, questionnements, mais aussi difficultés, qui peuvent être repris et analysés de manière collective et pluridisciplinaire. Ainsi, des pistes de réflexion voire des aménagements des prises en charges peuvent être discutées. L'équipe d'encadrement est bien sûr disponible pour échanger sur les situations en dehors de ces temps.

Il est également envisagé de mettre en place ponctuellement des réunions thématiques, notamment au regard des axes d'amélioration définis lors de la dernière évaluation interne.

#### 7.4.2 La formation professionnelle continue

Au travers des plans annuels de formation, l'employeur atteste sa volonté de poursuivre les **actions collectives** de soutien pédagogique des équipes, renforcées depuis la mise en place des plateformes.

En effet, chaque année, la direction et l'équipe d'encadrement se réunissent afin de déterminer des thématiques communes de formation à la plateforme, élaborent un cahier des charges, et lancent un appel à projet aux organismes de formation (au minimum 3). Ces formations sont organisées en intra (au siège de l'association) afin d'en faciliter l'accès à tous les salariés.

D'autres objectifs sont ici recherchés tels que la rencontre des professionnels de la plateforme, le partage de connaissance et d'expérience, et la création de lien pouvant faciliter le parcours des personnes accompagnées.

Ces actions nous permettent aussi de s'assurer de la connexion des formations avec les questions soulevées lors des évaluations internes/externes, avec les objectifs fixés dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) et ceux des schémas régionaux et départementaux.

Sur le **plan individuel**, les besoins des salariés sont recensés lors des entretiens annuels, lors des entretiens professionnels (tous les 2 ans), ou lors des rencontres à la demande des professionnels ou de la direction.

Par effet inverse, le service participe à la formation en accueillant des stagiaires. Des contacts sont réguliers avec les principales écoles de la région : GRETA Nord Allier, ITSRA principalement.

# 7.5 <u>LE RECRUTEMENT ET LA POLITIQUE D'INTEGRATION DES NOUVEAUX SALARIES</u>

Le recrutement est habituellement construit en amont par la direction et l'encadrement du service pour déterminer les compétences, expériences, diplômes nécessaires dans le futur poste. Le processus est sous la responsabilité de la direction (offre d'emploi, réception des candidatures, validation des postes par la direction générale), et l'entretien d'embauche est réalisé en binôme.

Depuis début 2021, nous avons mis en place une procédure qui encadre l'entrée des nouveaux salariés : lecture du contrat de travail par la direction, avec fichiers supports pour assurer la traçabilité des informations transmises le jour de la lecture. Cela permet aux nouveaux salariés d'avoir un temps dédié pour toutes les questions relatives au temps de travail, à l'association, aux droits (questions les plus récurrentes) ...

Sur les SAVS, il n'y a pas de remplacement des salariés absents pour maladie ou formation, sauf longs arrêts maladie ou retour du salarié compromis. Donc, nous ne faisons appel à des contrats à durée déterminée que très rarement.

#### 8 IMPLANTATION ET CADRE DE VIE

#### 8.1 <u>IMPLANTATION</u>

Les locaux du SAVS se situent au 34 rue Germot à Vichy. Il est localisé à proximité d'un foyer d'hébergement géré par la plateforme accompagnement social. Cette proximité permet de faciliter les mutualisations (par exemple sur les véhicules), ou de certaines démarches autour de la sécurité (plan bleu, entretiens).

Il s'agit d'une ancienne maison d'habitation achetée en 2016, transformée en bureaux. Des travaux sont attendus pour qu'elle soit plus accueillante et plus fonctionnelle.

Sur Chantelle, les locaux sont situés au 19 rue de l'horloge, en plein cœur de la commune. Il s'agit d'une ancienne maison réhabilitée spécifiquement pour l'usage de bureaux. Une partie collective jouxte les bureaux pour permettre les actions collectives.

#### 8.2 LES ESPACES D'ACCUEIL INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Les locaux à Vichy permettent un appui sur le foyer d'hébergement géré par la plateforme accompagnement social. Les locaux du SAVS à Chantelle, situés au centre ville ont une partie plus grande qui donne la possibilité des actions collectives.

Les locaux sont constitués de bureaux partagés et d'un bureau d'accueil ou de réunions.

### PRESENTATION SYNTHÉTIQUE DU PROJET D'ETABLISSEMENT

#### L'agrément et les missions

Le Conseil Départemental de l'Allier a délivré les autorisations de transfert SAGESS pour les 2 SAVS en 2019.

Les missions des deux SAVS répondent aux besoins des personnes en en accompagnement socioéducatif, pour acquérir ou maintenir une autonomie sociale ou professionnelle :

- Proposer à l'usager un accompagnement adapté afin d'acquérir ou de conserver un maximum d'autonomie,
- Evaluer avec l'usager ses savoirs faire dans les domaines à l'origine de la demande d'accompagnement afin de définir des objectifs personnalisés d'accompagnement,
- Favoriser l'autonomie de l'usager afin d'améliorer sa qualité de vie,
- Permettre à l'usager de s'inscrire dans un parcours de socialisation en corrélation avec ses besoins, ses attentes et ses capacités,
- Orienter la personne vers les services adaptés en fonction de ses besoins et attentes,
- Prévenir les ré-hospitalisations et/ou en réduire la durée.

#### Le public accueilli

Les personnes accompagnées sont en situation de handicap mental, psychique ou physique, âgées de plus de vingt ans, vivant en milieu ordinaire et dont les capacités d'autonomie et d'adaptation à la vie sociale sont limitées par le handicap. Tous résident dans le département de l'Allier. Le plus jeune accompagné a 20 ans, le plus âgé 66 ans (âge moyen : 45 ans).

#### Droits des usagers et qualité

Depuis 2002, l'usager est au cœur du dispositif. Les droits attachés à sa personne doivent être garantis dans leur accessibilité et dans leur effectivité.

La première rencontre avec l'usager est formalisée par la remise du Livret d'accueil, de la Charte des droits et des Libertés et du Document Individuel de Prise en Charge (DIPEC), qui reprend les droits et les devoirs des professionnels et de l'usager. La communication entre le service et les usagers est structurée par une traçabilité des appels, des rendez-vous organisés d'une rencontre à une autre, des comptes-rendus des entretiens, mise en place des permanences. La définition du processus d'admission est commune aux deux SAVS. Le projet personnalisé est rédigé tous les ans suite à des rencontres de recueil des besoins et de co-construction avec l'usager.

Le référentiel qualité pour l'évaluation interne et externe se décline en plusieurs domaines :

- La bientraitance et l'éthique d'action
- Le respect des droits de la personne accompagnée
- L'expression et la participation de la personne accompagnée
- La co-construction et la personnalisation du projet d'accompagnement
- L'accompagnement à l'autonomie
- L'éducation à la santé
- La continuité des parcours
- La politique de ressources humaines
- La démarche qualité et le management des risques

#### L'offre de service

Les prestations proposées :

- Accompagnement vers et dans le logement
- Accompagnement à la prise d'autonomie et inclusion sociale
- Accompagnement à la vie professionnelle

#### L'accompagnement personnalisé

La personne accueillie suite à la notification d'orientation de la MDPH bénéficie d'une période de prise de rendez-vous, 3 en total, qui permettent d'approfondir les informations, évaluations, besoins et demandes de la personne. Si l'admission est acceptée par les deux parties (personnes et service), la personne signe un contrat d'accompagnement qui marque le début de l'accompagnement.

Le recueil et l'analyse des besoins de la personne permet la co-construction du Projet Personnalisé qui vient préciser les axes et objectifs d'accompagnement sur une période d'un an, renouvelable chaque année.

L'accompagnement proposé tient compte de la temporalité spécifique à chaque individu et de ses besoins en répondant au plus juste en terme de durée et fréquence.

Le travail partenarial et en réseau permet d'enrichir le regard porté sur une situation et élargir les perspectives d'accompagnement et de réponses possibles.

L'accompagnement de la personne se fait pour son parcours de vie, les changements, les évolutions et pour la mise en oeuvre d'une qualité de vie qui inclus le projet de soin et santé de la personne.

Le projet de soin de la personne se décline sur un axe de prévention (information et éducation sur la santé, la nutrition, la connaissance de son corps, l'hygiène, la vie affective et la sexualité) et un axe de soutien psychologique.

En fonction de l'évaluation annuelle du projet personnalisé, l'accompagnement est conduit ou pas. En cas de désaccord concernant la fin de l'accompagnement, des modalités de sortie sont envisagées.

#### Les coopérations et l'ouverture de l'établissement sur son environnement

*Le SAVS SAGESS* développe ses coopérations sur le territoire, dans les domaines médico-social, sanitaire, culturel et sportif et de la formation.

#### Les ressources humaines et l'organisation

La gestion des ressources humaines est réalisée par la direction de la plateforme accompagnement social et supervisée par la direction générale de SAGESS.

Les équipes éducatives bénéficient des services support et des compétences d'un psychologue et d'un médecin psychiatre.

L'organisation du travail est faite en journée, sans week-ends. Le temps de travail des salariés est annualisé et suivi sur les plannings informatisés.

Le pilotage du service est transversal par la direction de la plateforme et direct par un cadre intermédiaire.

#### Le cadre de vie

Les locaux à Vichy permettent un appui sur le foyer d'hébergement géré par la plateforme accompagnement social. Les locaux du SAVS à Chantelle, situés au centre-ville ont une partie plus grande qui donne la possibilité des actions collectives.

## **FICHES ACTION**

	Chapitre 5 : l'offre de service et le	: l'offre de service et le projet d'accompagnement		
Objectifs	Moyens	Indicateurs	Echéance	Pilote
<mark>Contexte à préciser</mark> : le SAVS reçoit un nombre important a	oit un nombre important de notifications de la part	de notifications de la part de la MDA qui ne correspondent pas aux missions du service	ıx missions du servi	д
5.2.1 Valoriser et faire reconnaitre les évaluations faites sur la base de notifications MDA qui n'aboutissent pas à un accompagnement par le SAVS	Mise en place de la procédure complète d'évaluation et d'admission Réalisation d'un écrit suite à l'évaluation comprenant des préconisations d'orientation Organisation de rencontres bi-annuelles avec les équipes de la MDA	Nombre de préconisations suivies par la MDA Nombre de participations aux EPE Nombre d'heures dédiées à ces dossiers	Janvier 2023	Direction de plateforme
5.2.1.1 Valoriser et diversifier les compétences de l'équipe dans sa mission d'évaluation	Evaluation des besoins en ressources humaines et en formations Mise en place de formations spécifiques à l'évaluation des situations et aux entretiens	Liste des compétences professionnelles manquantes Nombre d'heures de travail et formations	Mai 2027	Direction de plateforme

	Chapitre 5: l'offre de service et le projet d'accompagnement	projet d'accompagnement		
Objectifs	Moyens	Indicateurs	Echéance	Pilote
5.2.2 Formaliser une procédure d'élaboration du PPA de l'usager	Définition des étapes de la construction du PPA en lien avec le DIPC et son avenant Construction d'un vocabulaire commun au sein de l'équipe autour du référentiel Serafin PH Maitrise du logiciel Imago	Réalisation d'un lexique commun d'objectifs et de moyens dans les outils de la loi 2002-2 et dans Imago Mise en place d'une formation Serafin PH	Décembre 2022	Cheffe de service
5.3.1 Formaliser des actions de prévention à la santé	Mise en place d'actions de groupes d'usagers sur des thématiques liées à la santé et à l'hygiène Accompagnements individuels vers les services de santé (médecine de ville, spécialistes, services médicaux, psychologiques,	Nombre de groupes mis en places Nombre de séances organisées Nombre de thèmes abordés	Octobre 2022	Coordinatrice

# Pilote Délai Indicateurs par année : qualitatifs Fiche Action chap. 6 – partenariats Indicateurs par année : quantitatifs Moyens Objectif

Contexte: Le SAVS dispose d'un partenariat riche dans divers domaines (sanitaire, médico-social, culturel, sportif, formation, emploi) qui nécessite une reconnaissance des missions déployées et un renforcement des liens partenariaux.

6.1 faire connaitre et	Organisation d'une réunion	Nombre de sollicitations	Nombre de	Mai 2023	cheffe de
reconnaître le SAVS	annuelle à l'attention des	par domaine	conventions signées		service
	professionnels des autres services	d'intervention (social,			
	et établissements (internes et	médico-social, culturel,	Variété des retours		
	externes à l'association)	sportif)	des différents		
			partenaires suite à		
		Nombre de retours	la réunion		
	Participation à l'animation du	Nombre de participations	Diversité des	Mai 2024	Coordinatrice
	territoire	à des actions sur le	domaines		
		territoire (journées Pole	d'intervention		
		Emploi, portes ouvertes,			
		inaugurations).			
		Point à l'ordre du jour en			
		réunion hebdo d'équipe			
	Création et diffusion de plaquettes.	Nombre de plaquettes	Nombre de retours,	Sept 2022	Sept 2022   2 Techniciens
	Elaboration d'une synthèse du	diffusées lors d'une	adaptés aux		en Economie
	projet d'établissement	réunion de présentation	missions du service,		Sociale et
		du service.	suite à la diffusion		Familiale :
		Nombre de contacts par	de plaquettes		Théo Delance,
		un tiers indirect			Sophie Bardet

Objectifs         Moyens:         Indicateurs par année:         Indicateurs par année:         Indicateurs par année:         Indicateurs par année:         Pilote:           6.2 Consolider la coopération du travail rencontres et invitations des partenaires actuels et saturels et invitations des partenaires actuels et sur des temps dédiés         Intermes et externes avec présence selonnes Mai 2023         Cheffe de partenaires par domaines d'activité des partenaires de réflexion des partenaires actuels et sur des temps dédiés         Année partenaires par domaines d'activité des partenaires actuels et sur des temps dédiés         Intermes et externes avec présence selonnes d'activité des partenaires actuels et sur des temps dédiés         Année partenaires par domaines d'activité des partenaires actuels et sur des temps dédiés         Intermes et externes avec partenaires actuels et sur des temps dédiés         Intermes et externes avec de réflexion des partenaires actuels et sur des temps dégrés l'équipe du SAVS         Intermes et externes avec partenaires actuels d'activité des partenaires actuels et sur des partenaires actuels et sur des partenaires actuels et dépositifs existents aux le territoire existents aux les partenaires aux les partenaires aux les partenaires actuels et d'annéer de l'annéer d'annéer d'annéer de l'annéer de l'annéer d'annéer d'		Fiche Acti	Fiche Action chap. 6 – partenariats			
Maintien et développement des nombre de rencontres présence selon les mai 2023 a ravail rencontres et invitations des partenaires par domaines d'activité des partenaires par domaines d'activité des partenaires par domaines d'activité des partenaires de réflexion des partenaires par domaines d'activité des partenaires de réflexion des partenaires de réflexion des partenaires sur des temps dédiés signées des partenaires des partenaires sur des temps dédiés signées des partenaires des partenaires sur des temps dédiés signées des partenaires des interlocuteurs et dispositifs des interlocuteurs et dispositifs des interlocuteurs domaine et par ordre alphabétique existants sur le territoire potentiels et dispositifs liés à l'habitat domaine et par ordre alphabétique du SAVS dispositifs liés à l'habitat du d'nabitation de la personne du d'échanges avec les professionnels du Système Intégré (AS du secteur, d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels sulocité de de des partenaires de d'orientation de la personne d'échanges avec les professionnels concernés avec les professionnels sulocités de des des concernés avec les professionnels sulocités de la professionnels de la professionnels sulocités de la professionnels sulocités de la professionnels de la professionnels de la professionnels de la personne de la per	Objectifs	Moyens:	Indicateurs par année :	Indicateurs par	Délai :	Pilote:
ravail rencontres et invitations des internes et externes avec besoins du SAVS antennaires par domaines d'activité des partenaires de réflexion des partenaires partenaires sur des temps dédiés signées de réflexion des partenaires sur des temps dédiés signées des différents (nonventionnement signées des partenaires avet les Ab du secteur du d'habitation de la personne et accompagnée des diférents d'orientation (SIAO) professionnels SIAO)			Quantitatifs	année: Qualitatifs		
ravail rencontres et invitations des internes et externes avec besoins du SAVS els et sur des temps dédiés partenaires par domaines d'activité des partenaires de réflexion des partenaires par domaines d'activité des partenaires de réflexion des partenaires par domaines d'activité des partenaires partenaires par domaines de signées conventionnement signées des partenaires partenaires partenaires l'équipe des différents Réalisation d'un répertoire Diffusion membre de l'équipe existants sur le territoire potentiels et dispositifs membre de l'équipe existants sur le territoire potentiels et dispositifs des aides et facilité d'accès pécifiques au logement pour exhaustif des aides et dorientations Création d'un répertoire l'équipe du SAVS du secteur l'Abalitation de la personne d'habitation d'habitation de la personne d'habitation de la personne d'habitation de la personne d'habitation d'habitation de la personne d'habitation de la personne d'habitation de la personne d'habitation d'h	6.2 Consolider la	Maintien et développement des	Nombre de rencontres	Présence selon les	Mai 2023	Cheffe de
els et sur des temps dédiés des partenaires dans des instances els et sur des temps dédiés des partenaires de réflexion des partenaires de réflexion des partenaires de conventionnement signées des différents existants aur le territoire existants sur le territoire existants sur le territoire existants au logement pour exhaustif des aides et d'orientations des pecífiques au logement pour exhaustif des aides et d'orientations et d'échanges avec les AS du secteur d'échanges avec les AS du secteur, d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels du Système Intégré (AS du secteur, d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)	coopération du travail	rencontres et invitations des	internes et externes avec	besoins du SAVS		service
els et sur des temps dédiés partenaires partenaires partenaires  Formalisation du partenariat avec Nombre de conventions Respect du Mai 2024 conventionnement signées des partenaires  Repérage des différents Réalisation d'un répertoire Diffusion Mars interlocuteurs et dispositifs des interlocuteurs et facilité d'accès et facilité d'accès condition de la personne exhaustif des aides et d'orientations d'abitation de la personne dispositifs liés à l'habitat logement adaptées d'échanges avec les professionnels du Système Intégré (AS du secteur, d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)	en réseau avec les	partenaires par domaines d'activité	des partenaires	dans des instances		
Formalisation du partenariat avec conventions frespect du signées conventionnement signées des périmètre d'action des partenaires des différents existents sur le territoire existants sur le territoire existants sur le territoire de formations or spécifiques au logement pour l'Abitation de la personne du d'Abbitation de la personne d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels du Système Intégré (AS du secteur, d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)	partenaires actuels et	sur des temps dédiés		de réflexion des		
Formalisation du partenariat avec conventions des pertenaires signées des différents singuées des différents interlocuteurs et dispositifs des interlocuteurs et dispositifs des interlocuteurs et dispositifs des interlocuteurs existants sur le territoire existants sur le territoire existants convention par domaine et par ordre alphabétique expectiques au logement pour dispositifs liés à l'habitat logement adaptées du d'orientation de la personne et accompagnée et d'orientation (SIAO) professionnels du Système Intégré (AS du secteur, d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)	existants			partenaires		
conventionnement signées perimètre d'action des partenaires des partenaires des partenaires des partenaires sur le territoire existants sur le territoire existants existants sur le territoire existants existants sur le territoire existants existants are le ferritoire existants existants are le ferritoire existants are les AS du secteur d'anabitation de la personne et accompagnée et accompagnée et accompagnée et accompagnée et accompagnée et d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO) professionnels et d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)		Formalisation du partenariat avec	Nombre de conventions	Respect du	Mai 2024	Direction
Repérage des différents Réalisation d'un répertoire pritation des interlocuteurs et dispositifs existants sur le territoire existants sur le territoire existants  - Mise en place de formations spécifiques au logement pour spécifiques au logement pour exhaustif des aides et d'orientations du d'habitation de la personne d'échanges avec les accompagnée professionnels du Système Intégré (AS du secteur, d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)		conventionnement	signées	périmètre d'action		
Repérage des différents Réalisation d'un répertoire Diffusion Mars interlocuteurs et dispositifs des interlocuteurs existants sur le territoire existants sur le territoire existants sur le territoire existants  - Mise en place de formations - Mise en place de formation ges intervets - Mise en place de formations - Mise en place de formation ges intervets - Mise en place de formation - Mise en place de formation d'Accueil et d'Orientation (SIAO) - Mise en place de formation (SIAO) - Mise en place de chaque - Membre de récipité d'Accueil et d'Orientation (SIAO) - Mabitation de la personne - Accueil et d'Orientation (SIAO) - Professionnels du Système Intégré - Accueil et d'Orientation (SIAO) - Professionnels du Système Intégré - Accueil et d'Orientation (SIAO)				des partenaires		
interlocuteurs et dispositifs des interlocuteurs systèmatique 2023 existants sur le territoire existants existants sur le territoire existants existants sur le territoire existants  - Mise en place de formations - Création d'un répertoire - Mombre de saides et - Rencontres avec les AS du secteur - Rencontres avec les avec les - Rencontres avec les - Rencontres avec les avec les - Rencontres avec les avec les avec l		Repérage des différents	Réalisation d'un répertoire	Diffusion	Mars	Educateur
existants sur le territoire potentiels et dispositifs auprès de chaque existants sur le territoire existants existants membre de l'équipe et facilité d'accès domaine et par domaine et par ordre alphabétique condrines au logement pour exhaustif des aides et d'orientations l'équipe du SAVS dispositifs liés à l'habitat logement adaptées aux besoins de la accompagnée d'échanges avec les professionnels du Système Intégré (AS du secteur, d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)		interlocuteurs et dispositifs	des interlocuteurs	systématique	2023	spécialisé
existants membre de l'équipe et facilité d'accès et facilité d'accès et facilité d'accès et facilité de la crompagnée et facilité d'accès et facilité d'accès et formations et par domaine et par ordre alphabétique concernés au logement pour exhaustif des aides et d'orientations et les AS du secteur accompagnée et accompagnée et accompagnée et accompagnée et accompagnée et accompagnée d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)			potentiels et dispositifs	auprès de chaque		
et facilité d'accès  Réalisation par domaine et par spécifiques au logement pour exhaustif des aides et d'orientations 2022  I'équipe du SAVS  I'équipe du SAVS  Its - Rencontres avec les AS du secteur dispositifs liés à l'habitat logement adaptées aux besoins de la d'habitation de la personne  It accompagnée accompagnée d'échanges avec les professionnels concernés professionnels du Système Intégré (AS du secteur, d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)			existants	membre de l'équipe		
Réalisation par domaine et par domaine et par domaine et par ordre alphabétique spécifiques au logement pour exhaustif des aides et d'orientations Création d'un répertoire Nombre Décembre dispositifs liés à l'habitat logement adaptées aux besoins de la d'habitation de la personne du d'habitation de la personne du d'habitation de la personne du d'habitation de la personne d'échanges avec les professionnels du Système Intégré (AS du secteur, d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)				et facilité d'accès		
- Mise en place de formations Création d'un répertoire domaine et par ordre alphabétique su logement pour exhaustif des aides et d'orientations du d'habitation de la personne du d'habitation de la personne et accompagnée et accompagnée et accompagnée professionnels du SACueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)						
- Mise en place de formations Création d'un répertoire Rombre spécifiques au logement pour exhaustif des aides et d'orientations 2022 l'équipe du SAVS du secteur du d'habitation de la personne et accompagnée et accompagnée et accompagnée du Système Intégré (AS du secteur, d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)				Réalisation par		
- Mise en place de formations Création d'un répertoire Nombre spécifiques au logement pour exhaustif des aides et d'orientations 2022 l'équipe du SAVS dispositifs liés à l'habitat logement adaptées aux besoins de la d'habitation de la personne du d'habitation de la personne et accompagnée accompagnée d'échanges avec les professionnels du Système Intégré (AS du secteur, d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)				domaine et par		
- Mise en place de formations Création d'un répertoire Nombre Décembre spécifiques au logement pour dispositifs liés à l'habitat logement adaptées avec les AS du secteur du d'habitation de la personne et accompagnée accompagnée d'échanges avec les professionnels du Système Intégré (AS du secteur, professionnels du Système Intégré (AS du secteur, d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)				ordre alphabétique		
spécifiques au logement pour dispositifs liés à l'habitat logement adaptées dispositifs liés à l'habitat logement adaptées avec les AS du secteur d'habitation de la personne accompagnée accompagnée d'échanges avec les professionnels du Système Intégré d'Accueil et d'Orientation (SIAO) professionnels SIAO)	6.3 Identifier les		Création d'un répertoire	Nombre	Décembre	Cheffe de
l'équipe du SAVS  - Rencontres avec les AS du secteur d'habitation de la personne accompagnée  - Rencontres avec les professionnels du Système Intégré d'Accueil et d'Orientation (SIAO)  - Rencontres avec les professionnels du Système Intégré d'Accueil et d'Orientation (SIAO)	différents	spécifiques au logement pour	exhaustif des aides et	d'orientations	2022	service
<ul> <li>- Rencontres avec les AS du secteur</li> <li>d'habitation de la personne</li> <li>accompagnée</li> <li>- Rencontres avec les</li> <li>professionnels du Système Intégré</li> <li>d'Achanges avec les</li> <li>professionnels concernés</li> <li>d'Accueil et d'Orientation (SIAO)</li> </ul>	interlocuteurs et	l'équipe du SAVS	dispositifs liés à l'habitat	logement adaptées		
d'habitation de la personne accompagnée d'échanges avec les professionnels du Système Intégré d'Accueil et d'Orientation (SIAO)	dispositifs existants	- Rencontres avec les AS du secteur		aux besoins de la		
accompagnée d'échanges avec les professionnels concernés professionnels du Système Intégré d'Accueil et d'Orientation (SIAO)	dans le domaine du	d'habitation de la personne	Nombre de rencontres et	personne		
<ul> <li>Rencontres avec les professionnels du Système Intégré d'Accueil et d'Orientation (SIAO)</li> </ul>	logement (social et		d'échanges avec les	accompagnée		
	droit commun)	- Rencontres avec les	professionnels concernés			
		professionnels du Système Intégré	(AS du secteur,			
		d'Accueil et d'Orientation (SIAO)	professionnels SIAO)			

	Pilote	e logiciel Imago, et sur la transmission	Cheffe de service et directrice	Coordinatrice	Educateur spécialisé	
	Echéance	sation soutenu par le emande la vigilance s	Décembre 2022	Septembre 2022	Décembre 2022 (pour débuter en 2023)	
nisation du travail	Indicateurs qualitatifs	olique un effort d'organi r un territoire étendu de	Recensement des besoins et leur mise en adéquation avec les moyens humains	Prise en compte dans les écrits professionnels des recommandations de la HAS		
Chapitre 7 : ressources humaines et organisation du travail	Indicateurs quantitatifs	<b>Contexte :</b> la nouvelle équipe réunie du SAVS travaille actuellement sur 2 sites, ce qui implique un effort d'organisation soutenu par le logiciel Imago, et des temps réguliers de réunion, des échanges formels et informels. Cette organisation sur un territoire étendu demande la vigilance sur la transmission des informations.	Nombre de séances réalisées (6 par an)	Création d'un espace en ligne partagé de veille sociale Nombre de compte rendus de réunions d'équipe mentionnant la veille sociale	Nombre de prises de contact effectives avec d'autres SAVS Nombre de participant(e)s aux journées d'échanges	
	Moyens	<b>Contexte :</b> la nouvelle équipe réunie du SAVS t des temps réguliers de réunion, des échanges f des informations.	Recherche de moyens pour la mise en place de séances d'analyse de la pratique bimensuelles de 2h	Mise en place d'une veille de l'actualité du secteur et des politiques sociales (abonnements à des revues professionnelles)	Echanges de pratiques inter SAVS (2 fois par an)	
	Objectifs	<b>Contexte :</b> la nouvel des temps réguliers des informations.	7.1 Soutenir le savoir-être professionnel des membres de l'équipe	7.2 Adapter et actualiser ses pratiques professionnelles aux politiques sociales		

		Chapitre 7: ressources humaines et organisation du travail	isation du travail		
Objectifs	Moyens	Indicateurs quantitatifs	Indicateurs qualitatifs	Echéance	Pilote
7.3 Formaliser la transmission des informations entre professionnels (écrites et orales)	Utilisation quotidienne du journal de bord Imago	Nombre de discussions actives (sur Imago) par thème abordé	Remplacement total du cahier de liaison papier par le journal de bord Imago	Mai 2023	2 personnes formées à Imago : Audrey TISSANDIER Sophie BARDET
7.5 Mieux définir l'articulation entre la cheffe de service et la coordinatrice	Renouvellement des fiches de poste	Fiches des postes réécrites		Mai 2023	Direction de la plateforme

	Chapitre 8 – imp	Chapitre 8 – implantation et cadre de vie	e de vie	
Objectifs	Moyens	Indicateurs	Echéance	Pilote
Réfléchir à une	Travaux sur les	Temps de	Décembre	Direction de
organisation	mutualisations	travail dédié	2023	plateforme
unique en lien	futures			
avec le CPOM à				
venir				

## **INDEX**

ABAH: Association Bourbonnaise pour l'Accompagnement des personnes Handicapées

ADSEA: Association Départementale de Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence

AES: Accompagnant Educatif et Social

**AGEPAPH** : Association pour la Gestion des Etablissements pour Personnes Agées et pour Personnes Handicapées

AMP: Aide Médico Psychologique

**ANESM** : l'Agence Nationale de l'Évaluation et de la qualité des Établissements et services Sociaux et Médico-sociaux

ARS: Agence Régionale de Santé

**AVERPAHM** : Association pour Vichy et sa Région de Parents et d'Amis de Personnes en situation de Handicap

**CAFDES**: Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Directeur d'Etablissement et de Service d'intervention sociale

**CAFERUIS** : Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale

**CASF**: Code de l'Action Sociale et des Familles

**CCA**: Conseil Collégial d'Administration

**COPIL** : Comité de Pilotage

**CPOM**: Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

**CSE**: Conseil Social et Economique

**CSSCT**: Commission de Santé, Sécurité et de Conditions de Travail

**CVS**: Conseil de la Vie Sociale

**DAPAT** : Dispositif d'Accueil et de Proximité Au Travail

**DIPC**: Document Individuel de Prise en Charge

**DUERP**: Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

EI: Evènement Indésirable

**ESAT**: Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail

**ESS**: Economie Sociale et Solidaire

ESUS: Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale

FAM: Foyer d'Accueil Médicalisé

GCSMS: Groupement de Coopération Social et Médicosocial

HAS: Haute Autorité de Santé

HSE: Hygiène, Santé et Environnement

IME: Institut Médico-Educatif

MAS: Maison d'Accueil Spécialisée

MDA: Maison Départementale de l'Autonomie

PACQ: Plan d'Amélioration Continue de la Qualité

PAP: Projet d'Accompagnement individuel Personnalisé

PH: Personne en situation de Handicap

PS: Projet de Service

**RAPT**: Réponse Accompagnée Pour Tous

**RBPP**: Recommandations de Bonne Pratique Professionnelle

RGPD: Réglementation Générale de Protection des Données

SAGESS : Solidarité Associative pour la Gestion des Etablissements et Services Spécialisés

SAJ: Service d'Accueil de Jour

**SAJM**: Service d'Accueil de Jour Médicalisé

SAMSAH: service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés

**SAVS** : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

**TSA**: Trouble du Spectre de l'Autisme

**UNAPEI** : Union Nationale des Associations de Parents, de personnes handicapées mentales et leurs amis